

BRS

Bulletin de la recherche scientifique

CNRS
INSERM
INRIA
IRD
IRSTEA
INED

Mai 2015
N° 477

Le service public : notre bien commun !

- Utilité du Crédit Impôt Recherche ?

- Plan stratégique de l'Inserm

- Emplois, salaires, carrières : revendiquons sans complexe



Sommaire

Édito	p.2
Quelle est l'utilité du crédit impôt recherche ?	p.4
Le plan stratégique de l'Inserm : Un changement de nature de l'organisme	p.6
Droits syndicaux: décharges syndicales	p.9
Le profit ou l'investissement productif : un choix de société	p.12
Ils l'ont dit, ils l'ont écrit	p.13
La « politique de site » dans le contrat d'objectifs du CNRS	p.14
Emplois, salaires et carrières à hauteur de nos qualifications : revendiquons sans complexe	p.16
Comité national de la recherche scientifique (CoNRS) : allonger le mandat ou refonder la démocratie scientifique ?	p.18
La place de l'INIST dans le plan stratégique IST (information scientifique et technique) du CNRS	p.20
Langues anciennes : l'effet « magique » de l'interdisciplinarité et le rapport sur les disciplines rares	p.22
Enfin un nouveau PDG pour l'IRD : il était temps de vider les poubelles...	p.24
Échos des sections	
Section SNTRS-CGT Orsay	p.26
Tribunes libres	
La Grèce, l'Union Européenne et le syndicalisme	p.28
International	
Hors des frontières de la France	p.29

Édité par le Syndicat National des Travailleurs
de la Recherche Scientifique (SNTRS-CGT)

7, rue Guy Môquet Bât i 94800 VILLEJUIF
Téléphone 01 49 58 35 85
Fax : 01 49 58 35 33
Mél : sntrscgt@vjf.cnrs.fr
Web : <http://www.sntrs.fr>

ISSN 0180-5398_CP 0914S05392
Directeur de la publication :
Josiane TACK
Imprimé par nos soins
Périodicité : Bimestrielle

ÉDITO

Construire un syndicalisme revendicatif dans les organismes de recherche

Depuis de nombreuses années maintenant, nos droits de salariés ne cessent d'être attaqués, nos conditions de travail ne cessent de se dégrader, nos salaires de s'éroder...

Nos luttes, nos écrits, nos revendications portent sur la préservation des droits et des emplois publics, sur l'obtention de conditions de travail

avons un rôle d'information, de sensibilisation, nous devons amener nos collègues à une prise de conscience, à apprécier que nous sommes tous les acteurs de notre vie professionnelle, mais bien au-delà de nos choix de société.

Nous devons appeler nos collègues à s'unir et à nous rejoindre pour imposer une



décentes ainsi que des salaires nous permettant de vivre correctement.

Il est bien sûr de notre devoir d'alerter nos collègues sur tous les coups portés contre les travailleurs de la recherche scientifique, des services publics, et plus largement contre tous les travailleurs en France ou à l'étranger. Il est de notre devoir de proposer des analyses et de bien comprendre quels sont les enjeux. Nous

résistance forte face au rouleau compresseur, broyeur de nos droits.

Nous ne sommes pas des archaïques, des passésistes, des has been, des réactionnaires, comme nos adversaires nous qualifient. Le progrès ne consiste pas à travailler plus, sans augmentation de salaire, dans de moins bonnes conditions et de plus en plus longtemps dans sa vie ! Nous

sommes les garants du progrès social, le dernier rempart avant la barbarie pour qui l'Humain n'est qu'une « ressource » parmi d'autres.

Nous devons cependant être vigilants car nos alertes ne doivent pas décourager nos collègues et les amener à se résigner, à penser qu'il n'y a plus rien à faire, que face à de telles attaques nous n'arriverons à rien. Le discours que l'on nous assène pour faire passer toutes ces régressions sociales est bien à minima celui du fatalisme et de la résignation : « il n'y a pas d'autres solutions, c'est la crise, les restrictions budgétaires sont obligatoires... c'est un moindre mal... », quand on ne nous explique pas que le progrès doit passer par là !

Notre travail militant doit montrer et démontrer que la revendication est la seule réponse à la morosité ambiante et au repli sur soi. Il doit s'attacher à porter le débat sur le terrain revendicatif, le respect du droit existant et l'obtention de nouveaux droits.

Nous devons être présents sur

le terrain dans les laboratoires et les services, être attentifs aux doléances de nos collègues pour porter des revendications légitimes porteuses d'égalité et de nouveaux droits.

Je citerai ici en exemple un travail mené par notre syndicat depuis fin 2013 sur la prise en charge des sujétions et astreintes au CNRS. Suite à des demandes de camarades dénonçant des inégalités de traitement entre les personnels du CNRS, nous avons pris en main ce dossier. Dans un premier temps, nous avons fait un travail d'investigation assez long, avec création d'un groupe de travail dédié à ce sujet, pour recenser et comprendre tous les dysfonctionnements en matière d'indemnités et de récupération en temps de repos pour les services effectués dans le cadre des sujétions et astreintes. Nous avons ensuite porté le dossier auprès de la Direction du CNRS, qui, dans un premier temps, n'a rien voulu savoir. Puis, face à notre ténacité, elle a accepté d'ouvrir ce dossier. L'administration a donc étudié la situation actuelle ; nous

avons eu une présentation de ce travail lors de la dernière réunion avec le service des ressources humaines. Leur analyse rejoint sur plusieurs points notre constat. Nous avons demandé l'ouverture de négociations sur ce sujet avec création d'un groupe de travail, pour s'attaquer aux inégalités de prise en charge des sujétions et astreintes. Mais nous voulons aller plus loin et gagner du droit, comme par exemple l'application des sujétions et astreintes aux CDD et aux chercheurs, ainsi que la création d'une vraie ligne budgétaire pour le paiement de celles-ci.

Ce dossier est loin d'être clos. Nos revendications ne sont pas encore satisfaites, mais nous progressons.

Cet exemple illustre les modes d'action que nous devons mettre en œuvre. À tous les niveaux, il faut chercher à créer du droit, à porter haut et fort des revendications justes, comme autant de petits ruisseaux porteurs d'espoir !

Josiane Tack



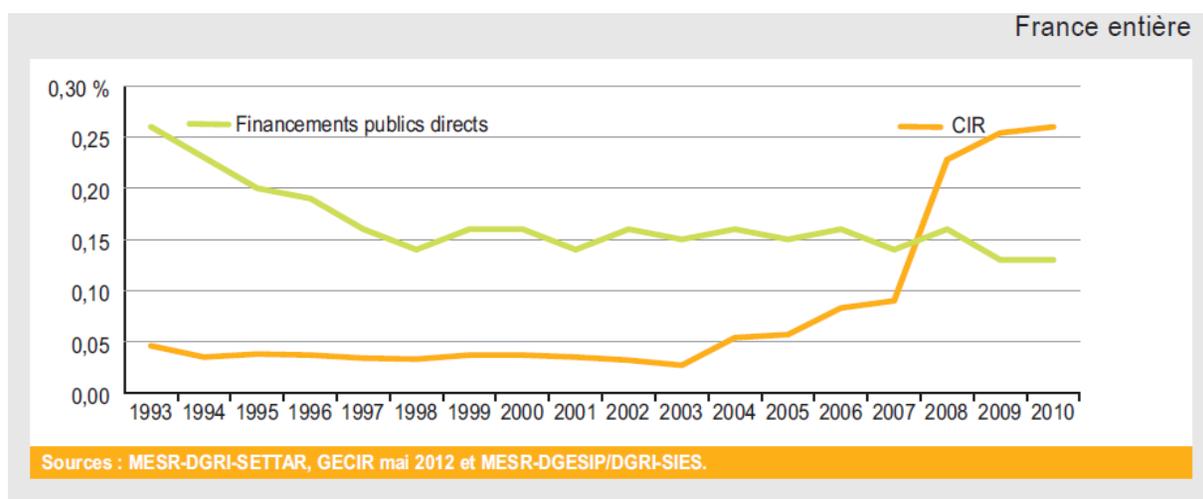
Quelle est l'utilité du Crédit impôt Recherche ?

La montée du chômage en France ces dernières années est pour une bonne part due à la baisse de l'activité industrielle, qui ne représente plus que 13% du PIB. Le patronat en tient pour responsable l'insuffisance des marges des entreprises qui, faute d'une main d'œuvre bon marché et à cause d'impôts trop élevés, ne sont pas assez compétitives. Pour la CGT, la responsabilité est du côté des dividendes excessifs qui limitent l'investissement et les salaires, et donc la demande.

Des politiques industrielles défailtantes, ainsi que des dégrèvements de « charges » sociales centrés sur les bas salaires ont accru la spécialisation française dans le moyen de gamme, là où la concurrence internationale est la plus forte.

Une politique de ré-industrialisation ambitieuse nécessite à la fois de favoriser la qualification et donc la formation des salariés, mais aussi l'investissement matériel et immatériel. La recherche a un rôle fondamental dans cette stratégie de reconquête.

Dans tous les pays développés, même les plus libéraux, l'État soutient et parfois accompagne les entreprises. La commande publique, souvent de nature militaire mais aussi civile, par le biais de grands programmes, a longtemps été la voie choisie. Mais depuis le début des années 1990, la France, comme d'autres pays de l'OCDE, a modifié sa politique en faveur des activités de R&D des entreprises, d'abord en réduisant les aides directes, puis en renforçant les aides fiscales, principalement par le biais du Crédit Impôt Recherche (CIR). Le deuxième outil de financement indirect a consisté à renforcer l'attractivité des territoires pour permettre soit l'implantation soit le développement des centres de recherche industriels. La politique des pôles de compétitivité en est le meilleur exemple. Mais en même temps, la politique de financement direct a aussi évolué, en passant notamment par le biais de l'ANR et de divers financements du Grand emprunt, Instituts de recherche technologiques etc.



L'importance du financement public peut aussi être mesurée en proportion de la R&D des entreprises. En 2007, les financements publics directs à la R&D des entreprises s'élevaient à 2,7 milliards d'€ et la créance CIR à 1,8 milliards, soit un total de 4,5 milliards. C'est-à-dire que l'État finançait 18,2% des 24,7 milliards d'€ de la dépense de R&D exécutée par les entreprises (DIRDE). En 2011, les financements directs ont atteint 2,3 milliards d'€ et la créance du CIR a 5,2 milliards, portant le total à 7,4 milliards et le taux de financement public à 26% de la DIRDE. Entre 2007 et 2011, le taux de financement public total à la R&D a donc augmenté de 0,14 points de PIB. Et en 2015, cela a encore augmenté puisque le montant du CIR est de près de 6,4 milliards. C'est-à-dire que l'aide publique directe et indirecte voisine 0,43% du PIB, probablement le tiers de la DIRDE. L'importance relative des aides à la R&D en France est ainsi devenue sensiblement plus élevée encore qu'aux États-Unis. Est-ce satisfaisant d'être le champion de l'aide publique

dans un tel contexte ? Nous réfutons l'idée que sans aide publique ça serait pire en termes de délocalisation, car des pays qui soutiennent moins leur recherche industrielle font mieux que nous, pour ne prendre que l'exemple de l'Allemagne.

Une telle augmentation de l'effort public mérite une analyse critique de son efficacité. Les chiffres montrent sans ambiguïté que si la recherche industrielle a augmenté ce n'est que grâce au cadeau fiscal du CIR. Celui-ci n'a donc aucun effet de levier. Un euro de CIR ne fait augmenter l'effort des industriels que d'un euro, et encore.

Le CIR fait-il augmenter le nombre de chercheurs en entreprises ?

Si les statistiques montrent une augmentation toute relative de 30 000 emplois dans la recherche industrielle depuis 2007, il faut souligner que nombre de ces emplois correspondent à des activités de recherche à temps partiel, que certains sont probablement en dehors de toute activité de recherche et que les coûts de ceux-ci sont exorbitants. Une étude récente de Sciences en marche (Métivier, Lemaire, Riot) estime que le coût d'un emploi industriel en grande entreprise correspond à 450 000 euros de financements publics. Seules les PME semblent profiter du CIR pour créer des emplois à un coût raison-

nable pour le contribuable. Mais si elles ont, de 2007 à 2012, créé 82% des emplois, elles ne bénéficient que de 37% du CIR.

Ce sont les grands groupes multinationaux qui en bénéficient le plus sans en avoir vraiment besoin, sans créer des emplois de recherche (certains même en supprimant). Ils ont la capacité d'optimiser leur activité de recherche, en sacrifiant la recherche interne, en la sous-traitant aux organismes de recherche publics, et en maximisant l'utilisation des aides publiques. Le CIR est pour eux un instrument d'optimisation fiscale de plus : la fraction de dépenses déductibles au titre du CIR passe de 30 à 60 % lorsque les recherches sont réalisées dans des organismes publics.

Budget de la DIRDE de 2006 à 2011 (Chiffres Jaunes du budget)						
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
DIRDE M€	23911	24753	25761	26426	26684	28756
CIR	980	1500	1680	4155	4600	5100
DIDE-CIR	22931	23253	24081	22271	22084	23656

Entre 2006 et 2011, malgré l'augmentation du CIR, le budget de la DIRDE diminué du CIR a diminué en euros constants.

En comparaison, un emploi dans la recherche publique a un coût moyen de 60 000 euros par an. On peut donc, en toute légitimité, poser la question du redéploiement de l'effort de l'État dans la situation de crise de l'emploi scientifique public, avec près de 100 000 précaires et de nombreux besoins non satisfaits. La revendication de la CGT d'une remise à plat, voire d'une suppression du CIR est donc justifiée.

Rappelons que CIR était la plus importante niche fiscale jusqu'à la mise en place du Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi.

Les aides publiques ont vocation à être ciblées et évaluées. Leur affectation doit être présentée et débattue devant les instances représentatives, notamment le comité d'entreprise. Dans ce contexte, la CGT estime, notamment pour les grands groupes, qu'une politique incitative comme celle des 34 plans de reconquête de la Nouvelle France industrielle doit être privilégiée.

Pour ce qui concerne les PME et les TPE, il faut à minima faire le bilan de l'efficacité du dispositif par rapport à ce qu'aurait donné comme résultat une politique de crédit plus abordable, sachant que souvent ce sont les difficultés du financement qui fragilisent ces entreprises. Le bilan doit également porter sur l'emploi, car dans ces entreprises l'élévation des qualifications doit accompagner l'effort de R&D pour permettre la montée en gamme des productions.

La situation de la recherche publique devient si critique, qu'une réaffectation de tout ou partie du CIR doit être

envisagée dans la loi de finances 2016.

Petite histoire du CIR

Le CIR a été créé en 1983. À l'origine, il finançait l'accroissement de la recherche à raison de 25% de cet accroissement avec un plafond fixé à 3 millions de francs de l'époque. Ce montant de 25% est passé à 50% en 2000. Il n'y a eu quasiment aucune loi de finances qui n'ait pas étendu le dispositif. Mais le changement majeur a eu lieu en 2008. La loi de finances a remboursé 30% de l'effort de R&D sous le seuil de 100 millions d'euros et 5% au delà de ce seuil. Le CIR est un engagement de l'État à payer soit sous forme de réduction de l'impôt sur les sociétés, soit sous forme de financement direct si l'impôt est inférieur au montant du CIR. Le CIR peut donc être titrisé et servir directement à la trésorerie des entreprises. Il correspond toutefois à des dépenses clairement identifiées, mais dans les faits la vérification est difficile et peu fréquente. Cela n'empêche pas le patronat de demander en permanence un assouplissement des contrôles et une extension du dispositif à des dépenses qui ne sont pas explicitement de la recherche, comme le design. Depuis 2013, un nouveau dispositif le crédit impôt innovation vient compléter le CIR pour les PME afin de leur permettre de financer leurs prototypes.

Actuellement, le Sénat a mis en place une Commission d'enquête sur le détournement du CIR de son objet et de ses incidences sur la situation de l'emploi et de la recherche dans notre pays. De son côté, l'intersyndicale ESR, suite à la proposition du SNTRS-CGT, a organisé le 27 mars dernier une journée d'étude sur le CIR, dont le contenu sera accessible bientôt en ligne.

Daniel Steinmetz

Le plan stratégique de la Direction de l'Inserm : un changement de nature de l'organisme

La feuille de route de la recherche biomédicale est tracée par la Stratégie nationale de recherche qui a défini 10 défis appelés sociétaux. Le quatrième défi, intitulé « Santé et bien-être » (!!!), est censé cadrer les enjeux de recherche pour le 21e siècle ! Le texte a connu quelques péripéties. Une version intermédiaire qui n'est pas passée inaperçue prônait ni plus ni moins l'abandon des modèles expérimentaux au profit de la comparaison des données des états sains et pathologiques humains pour élaborer des molécules à usages thérapeutiques ! Ces élucubrations révèlent le poids du milieu hospitalo-universitaire dans la définition des orientations de recherche. Compte tenu de l'opposition des scientifiques, un texte alternatif a été rédigé, expurgé des aspects les plus indignes, mais qui garde l'essentiel, à savoir une vision clinique et technocratique de la recherche biomédicale.

Le plan stratégique, structuré en 3 priorités déclinées chacune en objectifs, exprime pour l'Inserm cette vision de la Stratégie nationale de recherche. Il n'est que l'application de la loi Fioraso de juillet 2013 qui fait de l'innovation et du transfert l'alpha et l'oméga de toute politique de recherche.

Priorité N°1

« Renforcer les interfaces en recherche biomédicale entre les champs de recherche fondamentale, translationnelle, technologique, et clinique et consolider le continuum vers la valorisation économique et sociétale ».

« La recherche doit être libre » est-il affirmé, mais cette affirmation est tempérée par la définition de ses obligations. « Elle doit apporter des progrès conceptuels, technologiques ou cliniques, elle doit se placer au service de la santé publique des concitoyens, elle doit déboucher sur des applications concrètes, elle doit créer des débouchés industriels ». C'est une liberté très encadrée.

La recherche fondamentale n'a de place que si elle est susceptible de déboucher sur des applications, sinon elle n'a qu'à mourir de sa belle mort. Les financements sur projets sont un moyen sûr de diriger les laboratoires là où on veut qu'ils aillent, ce d'autant que l'Inserm a de moins en moins de moyens pour les financer. L'ensemble des laboratoires de l'Inserm sont financés pour 1/3 par des financements récurrents et pour 2/3 par des contrats.

Objectif 1

La Direction veut lancer 3 programmes transversaux qu'elle a élaborés sans concertation avec les instances scientifiques. Le but clairement affiché n'est pas la connaissance mais... les enjeux médicaux et économiques. Il est précisé que ces programmes seront montés dans le cadre de partenariats avec les industriels français et étrangers. Ces programmes seront financés par l'Inserm par appels d'offre. Compte tenu du budget plus que contraint de l'Institut, leur financement ne peut se faire qu'au détriment d'autres budgets.

Objectif 2

La Direction veut mutualiser les plateformes et infras-

structures existantes. Le but de la Direction est de faire de ces structures des centres de revenus en facturant leurs services à coûts complets aux prestataires extérieurs. Mutualiser, organiser et coordonner les infrastructures et les plateformes en réseaux de compétences en lien avec les universités, les régions et les opérateurs de recherche locaux se fera dans le contexte des Comue. Est-ce à dire que l'Inserm souhaite transférer une partie de ses compétences vers ces nouveaux opérateurs de recherche ? D'ailleurs, l'Institut ne s'engage ni à maintenir ni à développer les moyens humains ou matériels dans les plateformes de services et de technologies, SAUF celles labellisées par les appels à projets des investissements d'avenir et des accélérateurs de recherche technologique. Dans beaucoup de ces structures, les personnels sont en souffrance. Dans la plupart des cas, les personnels ne participent pas à la conception du travail scientifique, réduits à de simples exécutants. La mutualisation qui souvent efface les lignes hiérarchiques est source d'inefficacité.

Objectif 3

La Direction veut créer des accélérateurs de recherche technologiques (ART) qui procèdent d'une vision technocratique de la recherche que l'on retrouve dans le contrat d'objectifs du CNRS. Si la recherche repose sur des outils qu'elle a elle-même contribué à créer, il est simpliste de croire que ces outils vont contribuer à un saut décisif dans l'avancée des connaissances.

Ces ART seront des unités développées en partenariat avec les industriels. Pourquoi créer ces ART puisque la recherche technologique existe déjà à l'Inserm et qu'elle est représentée par une CSS ? Le PDG demande aux commissions de revoir leurs critères d'évaluation des unités et des chercheurs pour les adapter aux ART

Sous prétexte de nouveaux métiers liés à ces ART, la Direction propose de recruter des ingénieurs des grandes écoles en... CDI !

Objectif 4

Protection et partage des données

Objectif 5

« Soutenir la valorisation économique et sociétale de recherche en santé humaine » en dit long sur l'orientation que la Direction veut imprimer à l'Inserm.

La Direction générale a dans les cartons un projet dénommé AccTion « dédié à l'accélération du développement thérapeutique d'innovations jusqu'en clinique de phase I et de phase II » afin d'offrir des pistes thérapeutiques, ceci en collaboration avec des sociétés spécialisées dans le développement préclinique et clinique. Comme de bien entendu, le Conseil scientifique n'a pas été consulté par la Direction sur le bien-fondé de ce projet. Avec ce projet, l'Institut devient un institut de recherche clinique.

Priorité N°2

« Renforcer l'attractivité et la flexibilité du parcours de recherche et valorisation de la formation par la recherche ».

À aucun moment il ne vient à l'idée de la Direction générale de proposer des augmentations salariales, d'augmenter le nombre de postes au concours, le nombre de promotions afin de rendre attractives les carrières des personnels de l'Institut.

Objectif 1

La Direction veut favoriser la mobilité des personnels vers les partenaires notamment universitaires. Elle veut créer pour les IT un système de mobilité au niveau régional. Un système régional a l'avantage pour la Direction générale de contourner les représentants des personnels. Nous demandons que les mobilités locales soient validées par les CAP et qu'il y ait pour l'agent une instance de recours dans le cas d'une mobilité « contrainte ».

Le très faible nombre de postes ouverts au concours, le recul de la date de départ en retraite pour atteindre les annuités ouvrant droit à une retraite pleine conséquence de la loi Fillon, font que les carrières sont bloquées, les possibilités de promotion extrêmement faibles, tout comme les mobilités. De ce fait, la Direction a beaucoup de difficultés pour mettre les emplois sur les thématiques et les laboratoires qu'elle juge prioritaires. D'où la nécessité de libérer des postes afin de créer des flux et permettre les mobilités. Pour ce faire, elle essaye d'inciter ceux qu'elle juge insuffisamment excellents à exercer leurs talents ailleurs. Les RRH conseillent ainsi aux personnels de consulter les outils mis en place pour accompagner les mobilités/suppressions d'emplois dans la fonction publique : bourses régionales interministérielles de l'emploi public (BRIEP) et plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH).

Pour les précaires, la Direction propose d'« accentuer la politique d'accompagnement avec un suivi des projets professionnels dès le recrutement, et le développement de partenariats avec les structures pour l'emploi ». Il y a plus de 3 millions de chômeurs. Les titulaires de doctorat connaissent plus de difficultés d'insertion que ceux de masters et souffrent d'un taux de chômage trois fois supérieur à la moyenne des docteurs des pays de l'OCDE. Les raisons : la faiblesse du recrutement dans les établissements publics de recherche mais surtout le sous-investissement en R&D dans le secteur privé. Parler de projets professionnels c'est se moquer du monde. De plus, les personnels des laboratoires font figure d'extraterrestres pour les agences Pôle emploi. L'Inserm doit prolonger les contrats des contractuels sur fonctions pérennes et leur permettre ainsi d'accéder aux postes d'emplois de titulaires de la Fonction publique.

L'Inserm n'est plus sur une logique de développement. C'est un institut de passage pour les statutaires pas assez « proactifs » et de transit pour les précaires dont la quasi-totalité n'a aucun avenir dans la maison.

Objectif 2

« Engager des évolutions dans les processus d'évaluation, à la fois en définissant mieux le périmètre d'une équipe et en clarifiant de nouveaux critères objectifs pour faci-

liter les différentes étapes de l'évaluation et de la création des équipes ».

Le texte ne dit pas vers quoi doivent tendre les évolutions recherchées. Le périmètre des équipes est en constante redéfinition mettant les personnels en instabilité permanente. Sans référence au cadre stable de travail que sont les laboratoires, les personnels gravitent en apesanteur. C'est un choix délibéré de gestion des personnels que nous refusons.

La Direction propose le phasage de l'évaluation des chercheurs avec celui des unités. Ceci ne permettra plus à la CSS de suivre le travail des chercheurs pendant sa mandature. La phasage fait implicitement des critères de l'HCERES les critères déterminants de l'évaluation du travail des chercheurs. Il lie totalement le travail des chercheurs avec celui de leur équipe, du laboratoire. La fermeture du laboratoire, dans le cas d'une recherche organisée exclusivement sur contrats, signifie, du fait du couplage de l'évaluation, l'abandon de tous les travaux de recherche des équipes constituant le laboratoire.

La Direction souhaite une évolution des procédures d'évaluation des chercheurs par les CSS. Mais comme pour les équipes, elle n'explique pas ce vers quoi elle veut aller.

La phrase sur « le renforcement de l'accompagnement du chercheur tout au long de sa carrière » exprime la volonté de la RH de s'immiscer dans la carrière des chercheurs.

Priorité N°3

Objectif 1

Comment mener une politique nationale de recherche et s'intégrer dans les regroupements universitaires ? Qui seront les maîtres d'œuvre de la politique de site ? Ces interrogations se retrouvent dans le contrat d'objectifs du CNRS.

Les 25 regroupements d'établissements supérieurs créés par la loi Fioraso ont deux buts : 1) structurer les enseignements et les recherches en fonction des besoins des entreprises de la région ; 2) mutualiser les emplois. Ces regroupements sont des monstres technocratiques au sein desquels les EPST ont un poids réduit. C'est d'ailleurs la raison de ces regroupements, affaiblir les EPST en les diluant dans les regroupements dirigés par les universités.

Les personnels de recherche ont tout à craindre du rôle dominant des universités, surtout quand elles sont les hébergeurs. L'exemple de la liquidation des neurosciences du site Marseille Nord par l'université fédérale d'Aix Marseille illustre l'effacement des EPST. L'université a décidé sans aucune concertation de fermer le site de neurosciences pour transférer les laboratoires Inserm et CNRS sur le site de la Timone au centre ville et le transformer en site SHS. Décision qui aboutit à l'éclatement des laboratoires, la dispersion de leurs personnels et la fin de leurs collaborations avec les services cliniques de l'Hôpital. Laboratoires qui avaient été évalués positivement par les instances de leur organisme et par l'AERES. Après plusieurs mois de tergiversation, la Direction de l'Inserm et celle de l'InsB du CNRS se sont alignées sur

la décision de l'université fermant les yeux sur le désastre scientifique.

Objectif 2

Vouloir accroître la participation des équipes Inserm aux programmes européens est un vœu pieux. Avec la réduction des financements nationaux, les laboratoires européens se tournent notamment vers les programmes Horizon2020. Résultats : la commission européenne est noyée sous les propositions et n'a pas assez de fonds pour financer les projets. Le taux de succès est très bas, dans certains domaines, il varie entre 1 sur 10 et 1 sur 8. Dans une partie du programme médical, il est même de 1 sur 30 ! Ceci ne va pas s'arranger puisque le Conseil européen a commencé à réduire les crédits de paiement, ce qui réduit les préfinancements sur projets et retarde certains appels. Si la réduction des crédits de paiement se poursuit, à la fin d'Horizon2020, 40% des engagements de la Commission ne seront pas honorés.

En conclusion

Le plan stratégique change la nature de l'Inserm, il n'y a pas une ligne sur les enjeux de la connaissance. Il vise à faire de l'Inserm un institut dédié à la clinique et aux

industries de santé, source de revenus à travers les prestations de services de ses plateformes. Les ART et les programmes transversaux sont en fait conçus pour offrir aux industriels de la santé et de la pharmacie les compétences des personnels de l'Institut ainsi que les données issues de leurs recherches. L'austérité budgétaire ne fera que renforcer ces orientations.

Ce repli de l'Institut sur le monde médical isole l'Inserm des autres organismes.

L'absence de flux de personnels, conséquence du très faible nombre de recrutements et du recul de l'âge de départ en retraite, amène la RH à jouer un rôle de plus en plus important dans la mobilité de personnels en particulier des chercheurs.

Le plan stratégique fait de l'Inserm pour ses personnels précaires (soit 40% des effectifs) un institut de labellisation. La quasi-totalité des précaires qui sont sur des fonctions permanentes n'ont rien à attendre de la Direction. Elle les considère comme du personnel en formation destiné à aller se vendre sur le marché du travail avec un label Inserm dans leur CV.

Gilles Mercier

N'ATTENDONS PLUS QUE LA ROUE TOURNE
ENSEMBLE
FAISONS LA TOURNER

<https://www.facebook.com/pages/Paris-Sud-en-lutte/1545327002394977>

Comité d'Organisation Orsay

Droits syndicaux : décharges syndicales

Il ne sera question ici que de l'aspect « décharges de service » des droits syndicaux qui comprennent bien d'autres dispositions : locaux, panneau d'affichage, messagerie électronique, réunions d'informations syndicales...)

Historique du droit syndical dans la Fonction Publique

Longtemps nié aux fonctionnaires, le droit de se syndiquer n'a été finalement reconnu, pour tous les agents de la Fonction Publique qu'au lendemain de la Seconde guerre mondiale. Toutefois, sans moyens syndicaux expressément prévus par des textes, ce droit fondamental est resté pendant longtemps en grande partie virtuel. Il a fallu attendre le décret Le Pors de 1982 pour que de réelles possibilités d'interventions soient enfin octroyées aux organisations syndicales et aux militants de la Fonction Publique.

La modification du calcul des droits syndicaux dans la Fonction Publique d'État, intervenue en février 2012 (décret 2012-224) est cadrée par les accords de Bercy signés le 2 juin 2008 par six organisations syndicales représentant plus de 75% des agents publics, dont la CGT. Cet accord prévoyait à son 6e paragraphe « Conforter et améliorer les droits et moyens syndicaux » qu'une concertation devait s'engager « pour examiner les améliorations à apporter au contenu des décrets relatifs aux droits syndicaux dans les trois Fonction publiques ». À l'issue de cette concertation, le relevé unilatéral de conclusions du 29 septembre 2011, bien qu'en deçà des engagements antérieurs, précisait que « l'objectif du Gouvernement est de conduire cette réforme à moyens constants ».

Pourquoi des décharges de service pour l'activité syndicale ?

Les administrations de l'État souhaitent souvent dans leur communication publique avoir un véritable « dialogue social » avec les organisations syndicales représentatives des personnels, ce qui implique donc avoir des interlocuteurs avec qui négocier, que ce soient des élus des personnels sur listes syndicales aux Comités Techniques (CT), dans les CAP, des représentants nommés dans les Comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) ou des délégués syndicaux pour toutes les réunions de concertation.

Les agents ont aussi besoin d'être accompagnés par un représentant syndical s'ils le souhaitent (c'est un droit, sauf pour l'évaluation individuelle annuelle) lors de toute démarche de défense individuelle.

De plus, pour qu'une organisation syndicale puisse participer utilement à des réunions de concertation, il est nécessaire qu'elle ait pu auparavant débattre en

interne des propositions qu'elle peut être amenée à faire après consultation de ses adhérents, voire des agents concernés.

Cela demande donc du temps pour consulter les personnels, réunir les adhérents, débattre et élaborer des propositions aussi bien revendicatives que d'actions. C'est ce qui se passe lors des réunions régulières des instances dirigeantes d'un syndicat (d'où les 20 jours annuels accordés à ce titre à tout membre d'une direction nationale d'un syndicat, en dehors des décharges de service). C'est aussi en partie l'objet des congrès nationaux des syndicats, avec élection de leurs instances de direction.

Donc il est important de faire comprendre à nos directions, et aussi aux agents, qu'un élu ou militant syndical « absent » de son poste de travail pour assister soit à une réunion d'une instance où il a été élu ou nommé, soit à une réunion interne de son syndicat, ou pour accompagner un agent, continue de fait à travailler pour son établissement à une tâche d'intérêt collectif. Par conséquent, La remise en cause de ces décharges de service pour activité syndicale (et aussi d'action sociale pour les membres des CAES) serait une attaque contre les droits de tous les agents car ceux-ci n'auraient plus les moyens de se faire représenter, de se faire entendre.

Des Décharges d'Activités de Service (DAS du décret 1982) aux Crédits de Temps Syndical (CTS du décret de 2012)

La modification du décret 82-447 a simplifié les modalités de calcul des moyens syndicaux en fusionnant les anciennes autorisations d'absences (article 14) et les décharges d'activité (article 16).

En lieu et place des barèmes complexes par tranche de l'ancien article 16 et de la référence en jours travaillés de l'article 14, il est instauré un barème en deux tranches, correspondant à un équivalent temps plein (ETP) syndical pour 230 agents dans le cas d'effectifs inférieurs à 140 000 agents, et d'un équivalent temps plein pour 650 agents pour les effectifs supérieurs à 140 000. Le nombre d'agents pris en compte pour le calcul est celui, arrêté pour 4 ans, par les listes électorales du Comité Technique Ministériel (CTM). Les établissements publics non compris dans l'assiette du CTM font l'objet d'un calcul distinct mais qui obéit au même barème.

Une fois établi le volume global des droits, le temps syndical est réparti entre les organisations syndicales selon deux mécanismes complémentaires :

- Une moitié du temps est réservée aux syndicats disposant d'un siège au CTM. Ce temps est réparti en fonction du nombre de sièges détenus par chacune d'entre elles ;

- La seconde moitié est répartie entre tous les syndicats ayant candidaté à l'élection. Ce temps est ventilé en fonction du nombre de voix.

Situation des Décharges syndicales au MEN-MESR avant les élections de décembre 2014

Les droits syndicaux attribués aux organisations syndicales par les Ministères de l'Éducation Nationale (MEN) et de l'Enseignement Supérieur de la Recherche (MESR) sont les plus faibles au sein de la Fonction Publique d'État (FPE). Alors que la moyenne des droits syndicaux accordés dans la FPE (hors MEN et MESR) est de 4,35 ETP pour 1000 agents (hors droit plus favorable acquis dans certains secteurs), la moyenne constatée en 2012 pour la sphère MEN/MESR est de 2,03 ETP pour 1000 (voir Annexe).

En effet, les organisations syndicales de l'Enseignement Supérieur et de Recherche ont été très largement dépossédées des droits syndicaux auxquels elles auraient légitimement droit, notamment depuis que l'arrêté du 30 août 2012 fait porter le calcul des droits sur l'effectif cumulé des ministères de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Cela donnait en 2014 : 2500 ETP (1873 ETP pour le MEN, 627 ETP pour l'ESR dont 400 ETP pour les établissements d'ES et 227 ETP pour les EPST).

Projet de nouveau décret 2015 sur les droits syndicaux au MENESR

La mise en œuvre des nouvelles dispositions réglementaires après les élections professionnelles de décembre 2014 contenues dans ce nouveau décret conduit à une baisse significative des droits syndicaux. Cette baisse serait tout particulièrement forte dans les EPST où les calculs étaient faits jusqu'à présent au niveau des CT d'organismes. En effet, ce décret reprend le calcul des droits sur l'effectif cumulé des ministères de l'EN et de l'ESR. De plus, il fait passer le calcul des droits en année scolaire (du 1er septembre au 31 août), alors que ceux-ci étaient en année civile pour les EPST.

Si les droits syndicaux étaient calculés sur les deux CT distincts, la totalité des droits s'élèverait à 2 719 ETP (1 917 ETP pour le MEN et 802 ETP pour l'ESR). Le calcul imposé par le nouveau décret établit ces mêmes droits syndicaux à 2 326 ETP (1 834 ETP pour le MEN et 492 ETP pour l'ESR). La différence serait donc de moins 393 ETP (moins 83 ETP pour le MEN et moins 310 ETP pour le MESR).

En s'engageant à garantir (par un arrêté prévu à l'article 3 du décret 2015), au moins la première année, le « maintien des droits acquis » pour l'année universitaire 2015-2016 à 2 500 ETP (1 970 ETP pour le MEN, 530 ETP pour l'ESR dont 423 ETP pour les établissements d'ES et 107 ETP pour les EPST), le ministère réduit cette perte de droits à 219 ETP globalement (perte de 97 ETP pour l'ESR et de 120 ETP pour les EPST).

Le ministère entend maintenir le volume de droits au niveau de celui de 2012, alors même que les effectifs des deux départements ministériels ont globalement progressé de plus de 25 000 agents. Dans tous les autres ministères, les suppressions d'emplois se sont traduites

par des pertes, parfois importantes, de temps syndicaux. Pour l'ensemble de la Fonction Publique de l'État, ce sont plusieurs dizaines d'ETP syndicaux qui ont ainsi été supprimés à l'issue de la dernière consultation générale des personnels. Il est impensable que ce qui est valable dans un sens ne le soit pas dans l'autre.

De façon unanime, lorsqu'elles ont été consultées, les organisations syndicales de l'ESR ont refusé que ce calcul porte sur les effectifs globaux du ministère unifié, alors que 2 comités techniques distincts avaient été instaurés par le décret dérogatoire du 26 septembre 2014. Avec beaucoup d'autres syndicats, ainsi que des directions d'EPST, la CGT avait demandé le maintien du calcul des droits au niveau des EPST.

Lors du CTMESR du 14 avril 2015, ce projet de décret a été repoussé à une très large majorité, avec aucune voix pour : POUR 0 ; CONTRE 10 (CGT, 3, CFDT 3, FSU 2, FO 1, SUD 1) ; Abstention 5 (SNPTES 3, UNSA 2) comme au CTMEN du 16 avril 2015 : POUR 1 (SNALC) ; CONTRE 10 (FSU 6, FO 2, CGT 1, CFDT 1) ; Abstention 4 (UNSA).

Force est de constater que ces nouvelles dispositions vont rendre définitivement caduque toute prétention à une politique de « dialogue social » dans notre ministère.

Conséquences pour la CGT et le SNTRS

Autre conséquence de ce nouveau décret : l'affectation des droits syndicaux de l'ensemble du MEN et du MESR se fera au niveau des Fédérations par un contingent unique avec une fongibilité complète des droits.

Selon les résultats de la FERC CGT aux élections 2014 aux 2 CT, cela se traduit par 222 ETP : 120 ETP pour le MEN (CGT Educ) ; 102 ETP pour le MESR (FERC Sup, SNTRS, CGT INRA, UN CROUS). C'est donc la Commission Exécutive Fédérale de la FERC du mois de juin 2015 qui aura à décider de la future répartition des décharges syndicales pour une application au 1er septembre 2015.

Pour les EPST, le Ministère ESR et les Directions des organismes ont maintenu les droits existants en 2014 jusqu'au 31 août 2015.

Pour le SNTRS CGT, la situation actuelle est de près de 46 ETP de décharges syndicales pour tous les organismes où nous sommes présents : CNRS 32,5 ETP ; Inserm 7,4 ETP ; Inria 3,8 ETP ; IRD 1,4 ETP ; Irstea 0,7 ETP (sauf INED où il y a très peu de droits vu le faible effectif).

Il faudra aussi tenir compte de l'affectation de droits du MENESR à des camarades venant de ce secteur en responsabilité à différents niveaux de la CGT : pour la Fédération FERC, pour l'UGFF, pour l'interprofessionnel (UD, UGICT...) ou pour la confédération. Actuellement il y a environ 12 ETP pour la FERC, dont 2 pour la confédération.

La réflexion en cours à la fédération est qu'il faudra tenir compte de la part prise par chaque syndicat dans le score CGT au CT (ce qui ferait seulement 16 ETP pour le SNTRS !) tout en restant « au plus près de l'existant ».

En tout état de cause, il s'agira de ne pas « casser » nos outils (en ne touchant pas aux droits des « petits » établissements par exemple). Le chacun pour soi serait destructeur.

Cette remise en cause des droits syndicaux est hélas dans la logique de la déréglementation actuelle du droit du travail avec une attaque sans précédent concernant les instances représentatives du personnel. au travers de plusieurs dispositions de la loi Macron et dans plusieurs propositions avancées pour la loi annoncée sur le dialogue social.

Jean KISTER
*Secrétaire Général Adjoint du SNTRS CGT, membre du
 Bureau Fédéral FERC, élu FERC CGT au CTMESR*

ANNEXE

I – Application du décret 82-447 dans sa version antérieure au décret du 18 février 2012

	EFFECTIFS 2015	ASA 14 ETP	DAS 16 ETP	TOTAL ETP	ETP/1000 agents
MEN	990 278	990	1136,8	2126, 8	2,1
MESR (EPST inclus)	265 511	265,7	622,7	888,2	3,3
TOTAL	1 255 789	1 255,7	1759,5	3015,2	2,4

II – Droits constatés en 2012 pour un effectif de 1 230 390 (ASA14 + DAS 16)

	MEN	MESR	Dont EPST	Dont MESR hors EPST	TOTAL
ETP	1873	627	227	400	2500
ETP/1000 agents	1,96	2,29	4,09	1,84	2,03

III – Application du décret 82-447 : version en vigueur

	MEN	MESR	Dont EPST	Dont MESR hors ESPT	TOTAL
Effectifs 2015	990 278	265 511	53 862	211 649	1 255 789
Temps syndical ETP	1916, 8	801,7	161,9	639,8	2718, 5
ETP pour 1000 agents	1,93	3,01	3,01	3,01	2,16

IV – Application du décret dérogatoire 2015

	MEN	MESR	Dont EPST	Dont MESR hors ESPT	TOTAL
Effectifs 2015	990 278	265 511	53 862	211 649	1 255 789
Temps syndical ETP	1834	492	98,8	393,2	2326
ETP pour 1000 agents	1,85	1,85	1,85	1,85	1,85

V – Application des décrets et arrêtés dérogatoires 2015

	MEN	MESR	Dont EPST	Dont MESR hors ESPT	TOTAL
Effectifs 2015	990 278	265 511	53 862	211 649	1 255 789
Temps syndical ETP	1970	530	106,5	423,5	2500
ETP pour 1000 agents	1,99	1,99	1,99	1,99	1,99

Le profit ou l'investissement productif : un choix de société

Le journal «Les Échos» du 21 avril nous apprend que les entreprises du CAC40 pourraient dépenser cette année plus de 15 milliards d'euros pour racheter leurs actions, montant qui se rapproche du record de 2007 (19 milliards). Le journal dit explicitement que les dirigeants de ces groupes ont préféré rémunérer l'actionnariat au détriment de l'investissement productif.

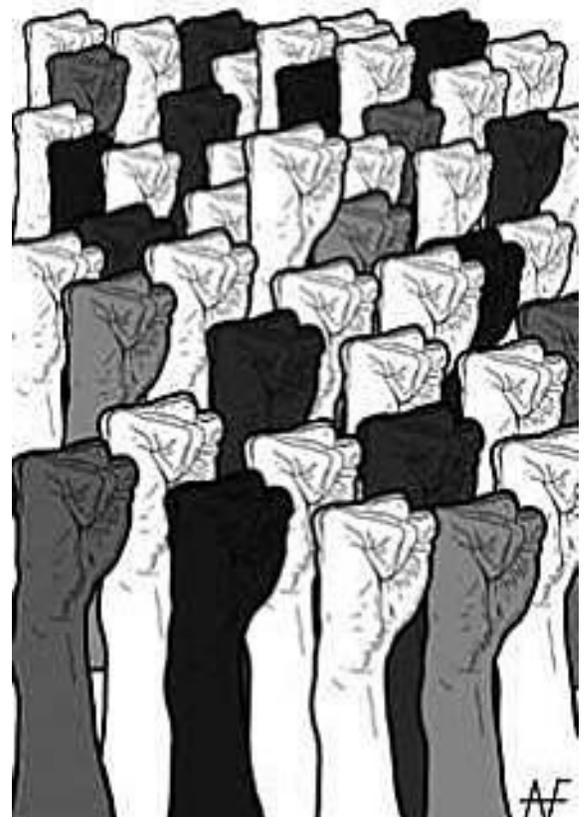
Une entreprise rachète ses actions pour en réduire le nombre sur le marché et ainsi faire gagner de la valeur aux actions disponibles. Pour ce faire, elle rachète ses actions à un prix supérieur au cours du marché. Avec la faiblesse actuelle des taux d'intérêt consécutive au rachat massif des obligations d'État par la Banque centrale européenne, les sociétés cotées en Bourse qui possèdent une trésorerie abondante placée en obligations ne tirent plus une rentabilité suffisante de leurs placements. Pour mieux rémunérer leurs actionnaires, elles préfèrent racheter leurs propres actions. Chaque fois qu'une société annonce qu'elle rachète ses actions, les cours progressent en moyenne de 15% ; plus le programme de rachat est important, plus les gains sont importants pour les actionnaires.

Le rédacteur en chef du quotidien patronal reconnaît que la frénésie des rachats d'actions s'explique par l'avidité des actionnaires qui ont renforcé leur pouvoir dans la gouvernance des groupes en exerçant une pression croissante pour récupérer toujours plus d'argent. Les actionnaires majoritaires qui déterminent la stratégie de ces groupes sont les grandes entreprises et les banques dont les dirigeants sont présents dans leur Conseils d'administration. Il fait un aveu de la plus grande importance : « si les patrons cèdent à la pression, c'est qu'ils sont en panne de projets. Ou pour être plus précis en panne de projets assez rentables pour séduire leurs actionnaires ». Dit autrement, les entreprises préfèrent rémunérer le capital au lieu de développer l'investissement productif et l'emploi. La preuve : l'entreprise du CAC40 leader du rachat d'actions est... Sanofi qui bénéficie de l'État de 130 millions d'euros au titre du CIR, n'a pas embauché un chercheur depuis 4 ans et a licencié 3 000 salariés pendant cette période.

Que faire avec ce capital ainsi récupéré, demande le rédacteur en chef, sinon investir dans les jeunes pousses prometteuses (les start-up financées pour partie par les financements publics) ? Sinon le capital ira s'investir de façon stérile et spéculative dans l'immobilier, les matières premières. L'avenir des pays développés, conclut-il, puisqu'il ne repose plus dans la stratégie des grands groupes, se bâtit dans la capacité des États à « faire couler l'argent vers les

projets d'avenir ». C'est ce que s'appliquent à faire les gouvernements successifs en mettant la créativité des laboratoires publics au service des entreprises. La loi sur l'innovation de 1999, le Pacte pour la recherche de 2005, le Programme Investissements d'Avenir, le contrat d'objectifs du CNRS, le plan stratégique de l'Inserm n'ont pas d'autres objectifs. Mais plus la recherche publique est au service des entreprises, moins elle est créative. À l'État les financements et les risques, au privé les profits. Le capital prenant d'autant moins de risque que la politique d'austérité des États, qui réduit ses dépenses pour financer sans contrepartie les entreprises (220 milliards d'euros/an), réduit le marché intérieur et les possibilités de rentabiliser les investissements. La contradiction ne peut être résolue au niveau de chaque État que par un mouvement d'ensemble du salariat qui mette en cause la domination du capital sur l'ensemble de la société.

Gilles Mercier



Ils l'ont dit, ils l'ont écrit

« Le fait que la France soit l'un des pays qui protègent le plus les travailleurs est l'une des explications de son taux de chômage », a déclaré Emmanuel Macron le 31 mars à Berlin au cours d'une réunion internationale.

« Pour contrer la montée du FN, nous devons faire attention à ne pas nourrir la désespérance sociale en affirmant que tout va mal ». Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT, dans Les Échos du 16 mars 2015. Tout va très bien madame la Marquise... La montée du FN n'est pas la conséquence des politiques gouvernementales et patronales auxquelles la CFDT participe activement. Non. Elle est avant tout un problème de... communication.

« Ce n'est pas la peine de mettre des milliards dans les Idex, l'opération campus et les Isite si en même temps, on réduit les postes dans les établissements », déclare François Cansel, le nouveau président de la Cdefi (Conférence des Directeurs d'École française d'ingénieurs).

« L'Idex est un formidable vecteur de structuration du site avec nos partenaires », Yvon Berland président de l'université fédérale d'Aix-Marseille. « Le comité de pilotage qui comprend trois représentants de l'université et un représentant de chacun des établissements

partenaires se réunit une fois par mois. 5 pôles de recherche interdisciplinaires et intersectoriels se sont mis en place correspondant chacun à l'un des axes forts de l'Idex ».

Geneviève Fioraso déclarait : « si vous voulez des crédits pour vos recherches, n'hésitez pas à aller à l'Europe ».

La réduction des budgets des États européens conduit les laboratoires à se tourner vers les financements européens. Horizon2020 : « nous sommes noyés sous les propositions. Nous n'avons pas assez d'argent pour financer les bonnes propositions. Le taux de succès est très bas, ce qui est décourageant : dans certains domaines il varie entre 1 sur 10 et 1 sur 8. Et dans une partie du programme médical il est même de 1 sur 30 », a dit Robert-Jan Smits, Directeur général de la recherche et de l'innovation à la Commission européenne. « Cette année, nous avons pu nous débrouiller, mais l'an prochain nous allons avoir de sérieux problèmes. Et si cette tendance à la réduction des crédits de paiement se poursuit, en 2020, à la fin d'Horizon2020, 40% des engagements de la Commission ne seront pas honorés ».

INSTRUISEZ-VOUS
PARCE QUE NOUS AURONS BESOIN
DE TOUTE VOTRE INTELLIGENCE
AGITEZ-VOUS
PARCE QUE NOUS AURONS BESOIN
DE TOUT VOTRE ENTHOUSIASME
ORGANISEZ-VOUS
PARCE QUE NOUS AURONS BESOIN
DE TOUTE VOTRE
FORCE

ANTONIO GRAMSCI



La « politique de site » dans le contrat d'objectifs du CNRS

La « politique de site », présentée dans le chapitre 3 du contrat d'objectifs, est un élément de la stratégie de spécialisation des régions européennes pour peser dans la compétition économique mondiale. Elle est doublée d'une mise à l'écart des instances scientifiques dans la définition de la politique scientifique de l'organisme.

Le contrat d'objectifs 2015-2018 entre l'État et le CNRS annonce qu'un enjeu capital pour l'organisme est « de participer activement à la construction, puis au fonctionnement, de quelques très grandes universités de recherche au rayonnement international incontestable ». En réalité, le CNRS est censé accompagner la stratégie de spécialisation intelligente des Régions, la fameuse « 3S » (smart specialization strategy), imposée par Bruxelles au nom de l'efficacité économique des financements. Une version précédente du texte citait deux fois la « 3S » dans l'introduction et tout à la fin de ce chapitre. Cela a été retiré dans la version soumise au vote du CA, mais l'esprit reste. Les politiques de site en matière d'ESR européen tirent leur origine dans l'agenda de Bologne de 1999 et dans la déclaration du sommet de Lisbonne de l'UE de 2000.

Il s'agit pour le capital de capter le maximum de valeur provenant du développement de la connaissance pour se placer dans la compétition internationale. Le développement de la connaissance en soi n'a plus sa place dans ce type de politique s'il ne sert pas cet objectif. Domaines de recherche, laboratoires, formations risquent de se voir ainsi marginaliser, s'ils ne sont pas conformes à l'objectif de la compétitivité régionale.

Les régions de l'UE doivent se spécialiser autour de créneaux définis par un groupe d'experts européens en fonction des « performances » des dites régions¹. La ligne de conduite des régions et des acteurs publics est fixée dans la fameuse « 3S »².

L'outil de pilotage contraignant est la « conditionnalité ex ante » des subventions et des structures³. La direction du CNRS, commentant le chapitre 3 du contrat d'objectifs, prétend que l'organisme n'agirait dans ces regroupements que comme « expert scientifique » aidant les sites à structurer une stratégie de recherche et d'innovation de qualité et qu'aucun des moyens qu'elle décidera d'affecter dans un site ne sera conditionné par la « 3S ».

1 http://ec.europa.eu/news/pdf/2014_regional_union_scoreboard_en.pdf

2 <http://www.europe-en-france.gouv.fr/Centre-de-ressources/Etudes-rapports-et-documentation/Guide-pour-la-preparation-des-strategies-de-specialisation-intelligente-des-regions-francaises>

3 Les objectifs spécifiques des programmes doivent être en cohérence avec les enjeux et besoins définis dans la stratégie Europe 2020

Rien n'est moins sûr, si l'on se réfère à l'ensemble de ces textes.

Concernant les aspects organisationnels et de gouvernance, le Contrat d'objectif fixe au CNRS l'objectif de rejoindre les COMUE, de participer à la direction des sites en fusion/association, et de poursuivre son engagement dans le pilotage des structures issues des PIA (plans d'investissements d'avenir) tels les IDEX.

Dans un tel contexte, les outils que le CNRS prévoit pour favoriser une politique scientifique, soi-disant concertée entre lui et le site, vont continuer à échapper aux instances scientifiques de l'organisme. Les orientations locales des délégations CNRS destinées aux enseignants-chercheurs et les PEPS (programmes exploratoires pluridisciplinaires) de site sont très loin d'être conçus ou évalués par les représentants de la communauté scientifique. Les accueils en délégation seront ensuite entérinés ou non par la Direction selon les objectifs de la politique de « site », peu importe les critères définis par les instances scientifiques qui examinent les dossiers. La forme exacte prise par ces outils résulte de choix opaques qui ne sont pas toujours, loin s'en faut, déterminés par les vrais besoins scientifiques. Les instances représentatives locales (Conseils Académiques des universités et des Comue) auront du mal à maîtriser les enjeux des décisions prises, si tant est qu'elles soient consultées.

Cette gouvernance autoritaire des sites est évidemment une nécessité pour réorienter progressivement les moyens du CNRS et ses postes vers les objectifs prédéfinis par les différents étages de stratégie de recherche et d'innovation. La science ne pourra qu'en pâtir.

Donnons quelques exemples :

- En Bretagne Pays de Loire, les statuts de la COMUE créent deux conseils territoriaux, où se retrouvent les représentants des collectivités territoriales avec les dirigeants de la COMUE. Ces conseils sont chargés de « veiller à la bonne articulation entre le projet stratégique de l'UBL et les schémas directeurs régionaux d'enseignement supérieur, recherche et innovation de chacune des deux régions ».

- En Alsace, précurseur des politiques de site dès 2009, et qui vit sur le modèle de l'IDEX depuis 2012, combiné à la fusion association et au « cluster Alsace »

dès 2013, toutes les décisions sont prises dans des «comités de pilotage» où se retrouvent directions d'organismes et d'université et autres partenaires. C'est ainsi que ce comité avait tenté de financer, en 2012, un projet de « recherche » préfigurant un institut de l'islam pour la formation des imams. Ce projet était très indigent scientifiquement. C'est dans le cadre de ce comité qu'a été avalisé en 2013 un projet de PPP (partenariat public-privé) entre l'Université, l'INSERM et SANOFI, sans que les instances scientifiques représentatives de l'Université et de l'INSERM ne soient consultées.

- Dans le Sud de Paris, la COMUE Paris-Saclay met en place de gigantesques plateformes tech-

niques qui se devront d'être rentables en vendant leurs services aux entreprises.

Rentabilisation financière et sélection drastique sont les deux maîtres mots de ces nouvelles façons de gérer l'ESR où le CNRS, les autres EPST mais aussi les universités voient dévoyer leurs missions fondamentales. Au delà tout est fait dans la structuration de la COMUE et ses statuts pour organiser la concentration des moyens et des personnels sur des créneaux étroits d'excellence sans bénéfice pour l'ensemble des établissements fondateurs.

François Bonnarel



<https://www.facebook.com/pages/Paris-Sud-en-lutte/1545327002394977>
<http://www.orsayenlutte.info/>

Comité d'Organisation Orsay

Emplois, salaires et carrières à hauteur de nos qualifications : revendiquons sans complexe

Par temps d'austérité, il est de bon ton de faire croire que les caisses sont vides et que chacun, surtout les fonctionnaires, doit « participer à l'effort du redressement des finances publiques ». Les Directions des organismes de recherche le répètent à l'envi, se faisant passer pour de simples « gestionnaires » d'une enveloppe accordée par l'État. Le gouvernement promet toujours que cela ira mieux demain, les médias parlent de « reprise », mais les personnels ne voient rien venir.

Or l'argent existe pour à la fois créer des emplois et améliorer les salaires et les carrières dans la recherche. Plus de 200 milliards d'aides sont accordées chaque année aux entreprises par l'État et les collectivités territoriales. Le Crédit Impôt Compétitivité Emploi coûtera 17 milliards par an aux finances publiques. Quant au Crédit Impôt Recherche, c'est plus de 6 milliards. Et pourtant ces aides n'ont guère créé d'emplois ni favorisé l'investissement. Rappelons que la moitié du CIR permettrait de créer 50 000 emplois dans la recherche publique.

Voilà des années que la situation des organismes de recherche se dégrade. Des emplois ont été perdus par milliers (près de 3 000 au seul CNRS). Après nous avoir expliqué qu'en contrepartie de la sécurité de l'emploi et de la passion de la recherche, nous pouvions bien accepter des carrières au rabais et des salaires en berne, maintenant les Directions d'organismes, notamment celle du CNRS, nous disent qu'il faut sacrifier les rémunérations pour maintenir les emplois. Ce n'est plus supportable, nous refusons de nous laisser faire !

Derrière ce discours, il y a la volonté imposée par le ministère et acceptée par les Directions des EPST de créer un différentiel de rémunérations entre les universités et les organismes, afin d'inciter les personnels et notamment les chercheurs à quitter les organismes pour rejoindre les universités. C'est d'ailleurs l'objectif clairement affiché par la Cour des comptes dans son dernier rapport de février 2015 (« la gestion des chercheurs »). Tout est accéléré par le délabrement des services du secrétariat d'État à l'ESR, incapables de négocier avec les syndicats, et la position des Directions d'organismes qui ne revendiquent plus rien pour leurs personnels. Faisons la liste des choses qui fâchent :

Blocage des salaires.

Le point d'indice est gelé depuis 2010 et le sera, selon le gouvernement, jusqu'en 2017. Comme tous les fonctionnaires, nous avons perdu 12,8% de pouvoir d'achat depuis janvier 2000.

Primes.

Le blocage des salaires a été partiellement compensé dans de nombreux secteurs de la Fonction publique par la montée des primes. Ce n'est pas le cas dans les EPST (CNRS, Inserm, IRD, INRIA...). Dans de nombreux ministères, les primes des catégories C et B sont souvent le double de la PPRS. Pour les fonctionnaires de catégorie A+ (équivalents aux IR et aux chercheurs), les primes sont égales à 53% du salaire contre 13% dans les EPST en moyenne. Ne soyons pas naïfs : s'il faut intégrer les primes dans les salaires, notamment pour le calcul des pensions car le Régime Additionnel de la Fonction Publique est une quasi escroquerie, pas la peine d'avoir les plus faibles rémunérations de toute la Fonction publique d'État.

Pour les personnels techniques : actuellement, les primes des ITRF dépassent nettement celles des ITA. Les bilans sociaux 2013 montrent sans ambiguïté que le budget prime des universités est nettement supérieur à celui des EPST. La moyenne des primes par agent à grade égal (incluant les sur-primes et donc les choix de la hiérarchie) est présenté sur le tableau ci-dessous, avec les montants de référence pour le CNRS.

Pour les chercheurs : la prime de recherche est ridicule et la PES, transformée maintenant en PEDR, n'est attribuée qu'à 20% des chercheurs et encore avec l'engagement d'accepter 60h d'enseignement. La nouvelle mesure d'attribution d'une partie de la PEDR aux chercheurs nouvellement recrutés sous condition d'effectuer ces heures d'enseignement se heurte souvent à l'impossibilité de les effectuer et pourrait empêcher les jeunes à s'installer dans le métier de chercheur, qui est différent de celui d'enseignant-chercheur. D'autres solutions existent : à l'Ifsttar, EPST qui dépend du ministère de l'environnement, tous les chargés de recherche ont une prime de 3 500€ par an et les directeurs de recherche de 5 400€, sans aucune modulation, ni obligation supplémentaire

Carrières.

Pour les IT, la progression de carrière est contrainte par le statut qui limite les changements de corps en fonction de nombre de recrutements externes : actuellement, les recrutements se réduisent pour cause d'austérité, et les carrières des IT sont bloquées, créant frustrations et démotivations. Pour les chercheurs, voilà des années que le ministère, avec l'assentiment des Directions, refuse la prolongation de la carrière des CR, que ce soit par un allonge-

ment de la grille ou par la création d'une classe exceptionnelle comme celle des MCF (18% des MCF sont en classe exceptionnelle).

Comparaison de la PPRS moyenne par grade dans les universités et les EPST				
	PPRS annuelle moyenne en € (incluant les surprimes) Bilan sociaux 2013			Prime moyenne de référence CNRS INSERM
	Universités RCE	CNRS	INSERM	
IRHC	10650	8200	12160	6828
IR1	8547	6970	8788	6268
IR2	7148	5263	6060	4756
IEHC	5827	4683	4720	4045
IE1	5003	3940	4115	3334
IE2	4942	3878		3334
AI	4099	3271	3214	2709
TCE	3768	3181	3038	2688
TCS	3612	2850	2610	
	2380			
TCN	3421	2813		2380
ATP1	2451	2290	2081	
	2023			
ATP2	2396	2274		2023
ATR1	2279	2255		2023
ATR2	2279	2023		2023

Les personnels des EPST ne sont pas opposés à ceux des universités qui sont un peu moins mal rémunérés. Notre objectif est de montrer que ce différentiel est fait à dessein pour rendre plus attractives les universités au détriment des organismes. Nous ne voulons plus être les dindons de la farce ! Augmenter les salaires, c'est indispensable ! Indispensable pour compenser la baisse continue de notre pouvoir d'achat, indispensable pour rendre attractives nos professions, indispensable pour défendre nos organismes. Une réelle amélioration des rémunérations et des carrières est possible. Mais celle-ci ne pourra être obtenue que par la lutte des salariés. Les personnels doivent débattre et agir pour porter leurs revendications auprès de leur Direction d'organisme et du ministère.

Nous avons fait la liste des choses qui fâchent.

Cependant, notre but en tant que syndicat est de mobiliser nos collègues pour promouvoir des revendications immédiates et concrètes qui améliorent notre quotidien :

- Le début de carrière à 1 700€, le déblocage du point d'indice et sa revalorisation pour rattraper les pertes de pouvoir d'achat
- Des créations de postes et le déblocage des carrières
- La refonte des grilles
- La revalorisation des primes à 20 % pour tous, avec intégration dans le salaire

Ces revendications simples et réalisables demandent une volonté politique de la part des Directions des organismes de recherche. Au gouvernement, la responsabilité du mensonge que « la recherche est sanctuarisée », tandis que les personnels vivent tous les jours le contraire. À nos Directions celle de s'exonérer d'élever la voix face au politique pour défendre leurs personnels. À nous, SNTRS-CGT, celle d'informer nos collègues et d'impulser des actions revendicatives.

Daniel Steinmetz

Comité national de la recherche scientifique (CoNRS) : allonger le mandat ou refonder la démocratie scientifique ?

Le décret de 1982 « portant organisation et fonctionnement du CNRS » est actuellement en débat au CT (comité technique), afin d'être mis en conformité avec la loi Fioraso de 2013, ce qui implique, pour le CoNRS, la prolongation du mandat des sections et CS-CSI de 4 à 5 ans, « pour correspondre à la contractualisation quinquennale des unités de recherche ». Le mandat en cours serait, quant à lui, prolongé d'un an.

Faire adopter sans large débat un tel changement en lui donnant un caractère « juridique » (conformité avec la loi) évacue la nature politique du problème.

Les élu(e)s SNTRS-CGT ont pesé le pour et le contre. Sans être unanimement favorables à une prolongation, elles/ils convergent sur plusieurs points concernant le fonctionnement, insatisfaisant, du CoNRS.

La discussion sur la prolongation du mandat constitue une belle occasion de remettre sur le devant de la scène la question du rôle du CoNRS dans le paysage instable de la recherche scientifique d'aujourd'hui. **Au lieu de se focaliser sur la durée d'une mandature, parler de démocratie dans les instances d'évaluation ne serait pas un luxe.**

La démocratie ça tombe bien : il y en a toujours plein les bouches et les tribunes. Sauf qu'il faut trouver des candidats... et des électeurs ! Or les fantassins sont fatigués, pour des raisons qui dépassent largement le seul cadre du CoNRS. Et les grands principes républicains, si plus personne n'y croit, risquent de rester de belles paroles qui n'engagent que ceux qui les profèrent, et ce d'autant plus que nos Directions les conçoivent uniquement comme des idées sans contenu autre que bureaucratique : sur 20 ans, une consultation démocratique de perdue pour les personnels du CNRS ?

C'est à une réforme radicale du Comité national qu'il faut s'atteler. Nous ouvrons aujourd'hui ce débat avec des propositions issues des échanges entre élu(e)s SNTRS-CGT. Nous espérons l'élargir à l'ensemble des adhérents et à nos collègues dans les laboratoires et les services :

Conditions matérielles

Elles ne sont pas « annexes ». Siéger dans des journées marathoniennes à répétition de 8 heures ou plus, dans des salles où la climatisation est souvent dérégulée (trop froid ou trop chaud, voire suffoquant) et l'atmosphère malodorante finit par peser sur la qualité de l'évaluation, indigne des collègues et unités, qui méritent que leurs évaluateurs travaillent dans des conditions de confort suffisantes.

Soutien administratif

La bonne marche du CoNRS dépend beaucoup du personnel du SGCN (secrétariat général du comité national), en première ligne desquels on trouve les Assistantes du Comité National (ACN). La Direction serait donc bien inspirée d'instaurer un management mettant fin au turnover incessant, d'embaucher en conséquence, et de respecter l'indépendance du SGCN.

Renouvellement

Même ceux qui sont d'accord pour un passage à 5 ans préféreraient que ce mandat ne soit pas renouvelable : pas de décennie passée au CoNRS, où l'on n'y fait pas « carrière ». La charge de travail est souvent évoquée. Mais cette charge serait bien plus acceptable pour des élus au service de l'intérêt général, si elle était prise en compte par nos Directions. Une motivation pour faire partie du CoNRS, un renouvellement des « viviers » des candidats va donc de pair avec la revalorisation de son rôle.

Représentativité

Il faudrait introduire la représentativité en femmes par rapport aux effectifs de la section ; améliorer la représentativité des sections en termes d'unités, de domaines d'étude et de grades ; augmenter de 3 le nombre de membres du collège B (B1 et B2), de manière à ce que les chargés de recherche et maîtres de conférences soient plus représentés, que la charge de travail par membre soit allégée, que les effets corrosifs de l'évaluation des B par des A soit atténués et que les compétences des sections soient élargies.

Une proposition motivante serait d'inscrire le mandat au Comité national dans le référentiel des enseignants-chercheurs.

Si l'on conserve le principe des membres nommés, il serait mieux qu'ils le soient sur proposition de la section nouvellement élue, avec le même souci de parité de genre et de représentativité que les élus.

Évaluation

Le CoNRS est une instance d'évaluation, originellement des unités et de leurs chercheurs. L'évaluation des unités lui a été enlevée par l'AERES. Le nouveau décret HCERES permet une évaluation conduite par les instances, à la demande des présidents des organismes. Jusqu'à présent, aucune demande en ce sens n'a été faite. Le Président du CNRS a récemment prétexté que, s'il le faisait, les « partenaires » (lire « la CPU ») ne l'accepteraient pas.

Quitte à faire correspondre le mandat avec la contractualisation des unités, menons la bataille du retour de l'évaluation aux instances, avec un « contrôle qualité » par l'HCERES, comme le prévoit le décret.

Le SNTRS-CGT, à la suite de sa rencontre avec l'HCERES, a écrit aux Présidents des EPST pour leur demander de redonner aux instances évaluatrices leur véritable rôle. Un débat sur l'évaluation des EA (équipes d'accueil) ou sur des comités de visite dont la composition refléterait la multi-tutelle des UMR pourrait s'ouvrir. Si rien n'est fait au moment crucial où l'HCERES n'a pas encore rédigé son règlement intérieur, l'évaluation par les pairs, la seule acceptable par l'ensemble de la communauté scientifique, risque de nous être à nouveau confisquée.

Pour l'évaluation des chercheurs, il faudrait, entre autres, mieux organiser le suivi-post évaluation pour y intégrer la réflexion du Comité national. Il s'agit d'évaluation scientifique : la réduire à sa dimension administrative (entretiens

avec les RH des délégations) accentue la souffrance des collègues qui se considèrent déjà en échec et se replient sur leur identité scientifique.

Relations avec les Directions

Aujourd'hui, les directions des instituts « descendent » informer (certains appellent cela ironiquement « la cata-base »), se faire interroger, mais ne sont pas tenues de rendre des comptes. Elles prennent même souvent des décisions politiques contraires aux conclusions du travail d'évaluation des sections. Pas de retour circonstancié sur les décisions concernant les GDR (groupements de recherche), les écoles thématiques, les UMI (unités mixtes internationales), les unités en général, etc.

Souvent, les membres des sections ont l'impression de travailler pour rien, c'est-à-dire après que les décisions ne soient prises en haut lieu, sans parler du fait que l'évaluation scientifique des projets de coopération bilatéraux (PICS), d'échanges de chercheurs (conventions), de GDR internationaux et d'UMI leur échappe toujours.

Élu(e)s C

Elles/ils sont exclus des travaux les plus importants des sections, humiliés lors des comités des visites AERES/HCERES des laboratoires, discriminés du fait de leur statut. **Si en théorie tout le monde s'accorde sur « l'importance des IT » et sur le fait que leur présence différencie les laboratoires des équipes universitaires, dans la pratique peu sont prêts à monter au créneau pour instaurer un traitement égalitaire de tous, indépendamment de leur collègue.**

Aux CSI, qui n'évaluent pas des dossiers de chercheurs, il n'existe aucun obstacle réglementaire pour qu'un(e) élu(e) C soit même secrétaire scientifique : le leur proposer comme aux A et B serait une évolution notable.

Étant plus dégagé(e)s par rapport aux membres B et A, les élu(e)s C ont un rôle de sentinelle à jouer en direction de l'ACN lorsque des points importants du règlement intérieur des sections ne sont pas respectés.

CSI

La faible participation aux élections de 2014, leur organisation calamiteuse par le CNRS (retard inacceptable du matériel de vote, nombreux obstacles « techniques » à l'envoi des messages électroniques de propagande électorale) a mis en lumière la question de leur rôle et de leur utilité.

Le SNTRS-CGT insiste sur leur travail d'élaboration de politique scientifique : les CSI ont un rôle statutaire d'expertise, de conseil et de prospective auprès des Directions. Or celles-ci préfèrent confier les décisions importantes à d'obscures officines et comités exclusivement nommés (comme les Alliances, dont l'utilité n'est pas démontrée).

Le calendrier des CSI, déconnecté des sections, ne leur laisse pas de temps de connaître les problèmes des unités ; ils ne sont consultés que sur les désaccords entre sections et Directions, tandis qu'ils aimeraient avoir une vision globale aussi des accords et ne pas être consultés uniquement pour la forme.

Les CSI veulent avoir le temps et les moyens de mener

des enquêtes de fond sur les sujets de leur choix : emploi et précarité, métiers, financements, recherche sur projet, évolutions internationales, relations avec l'industrie, opérations des instituts, TGIR...

Le phasage de leur mandature avec celle des sections et CID serait peut-être à remettre à l'ordre du jour pour éviter la pagaille à mi-mandat dans les CID et dans la synchronisation rapport de conjoncture/rapport de prospective, entre autres choses.

De nombreuses questions seraient encore à mettre en débat, tant le besoin de « refonder » le CoNRS est criant :

- gestion des conflits d'intérêts (sur la présélection des lauréats PEDR, notamment, mais pas uniquement) ;
- instituts « mono-section » et rapports symbiotiques Direction d'Institut-section-CSI ;
- formation juridique qui ne soit pas exclusivement axée sur le blindage réglementaire mais qui rappelle, dans un esprit d'instruction civique, les principes républicains parfois issus de la Révolution française ;
- stratégies « d'innovations managériales » ou d'émergence de « futurs leaders » menées par les Directions d'unités et dont la section valide en amont les choix ;
- poids des clubs et sociétés savantes nationaux et internationaux sur les mentalités (communautarisme contre République des sciences et des lettres) ;
- conception de l'intégrité de la recherche, etc.

Cependant, il serait utile d'engager aussi une réflexion générale sur l'évaluation scientifique. Tant que les sections se limiteront à remplir une feuille de critères en début de mandature, on ne sortira pas de l'évaluation quantitative qui se réduit dans les faits à de la caractérisation, ni de la croyance en une « neutralité » (souvent confondue avec l'objectivité) des chiffres.

Moyennant une connaissance minimale de l'épistémologie, de la sociologie et de l'histoire de sa discipline éventuellement élargie à l'interdisciplinarité (communication et non concurrence des disciplines), **on doit pouvoir établir une échelle de valeur qualitative des résultats de recherche, sans recourir au Web of Knowledge ou équivalent, ni compter le montant des contrats, ni tomber dans un système dangereusement normatif.**

Enfin, il ne faut pas perdre le(s) sens des métiers de la recherche. Quelles valeurs, quels idéaux (social, moral...) porte-t-on dans la recherche scientifique ? Dans quelle histoire, quel mouvement de pensée s'inscrit-on ? La recherche scientifique ne s'inclut-elle pas en tant que telle dans cet élan d'émancipation qui a, entre autres, vu naître la CGT ?

Quel CoNRS pour quoi faire ? C'est à cette question que nous devrions réfléchir, dégager des idées claires et fortes pour les imposer aux Directions.

Garcia Oliver et Dina Bacalexi

La place de l'INIST dans le plan stratégique IST (information scientifique et technique) du CNRS

Le document de la direction de l'information scientifique et technique (DIST)

Nous faisons ici une analyse critique de la place de l'INIST dans ce document intitulé « Mieux partager les connaissances : une stratégie ouverte pour une information scientifique et technique d'avenir », dont la dernière version date de décembre 2014.

Il est heureux que Le CNRS ait une « stratégie IST ». Le partage des données et des connaissances est en effet un enjeu majeur non seulement pour la science, mais aussi pour la société tout entière et la démocratie. On souhaiterait cependant que la vision du CNRS ne se résume pas à la 1^{re} phrase du préambule : « l'IST est décisive pour asseoir la compétitivité de la recherche française dans le contexte européen et international ». Le discours récurrent sur le libre accès se réconcilie mal par exemple avec « la mutualisation éventuelle du marché national de l'INIST et de celui d'Ebsco », ce groupe privé lucratif qui règne sur un « marché » de technologies et plateformes depuis plus de 70 ans, envisageant l'IST sous les termes de « clients » et de « produits ». D'une manière générale, « l'ouverture » tant promue est le lieu d'une contradiction fondamentale : développer sans limite la démocratisation et le progrès de la connaissance, ou bien faciliter la captation par des intérêts privés de la valeur produite avec les deniers publics ? C'est tout l'enjeu de la mission nationale IST du CNRS, et de l'INIST en son sein.

L'IST consiste en données et résultats : ces derniers font l'objet de publications, mais peuvent également être stockés dans des bases, comme les données, soumis à interprétation pour être publiés ou utilisables en l'état pour nourrir d'autres recherches.

L'IST est aujourd'hui dominée par le numérique. Cependant, comme l'indique la définition donnée dans le document stratégique, les « ouvrages » sont cités et leur consultation reste un outil majeur dans certaines disciplines. Les collections rétrospectives imprimées sont destinées à être toutes numérisées grâce à l'investissement d'avenir ISTE. Le CNRS est partie prenante de tous les chantiers de l'opération BSN (bibliothèque scientifique numérique), lancée en 2009 et qui a pris du retard.

Le rôle des structures spécialisées, CLEO (centre pour l'édition électronique ouverte), Persée et surtout INIST, semble, sur le papier, central : promouvoir le libre accès, numériser les collections, former les collègues et les étudiants, disséminer les bonnes pratiques, mener les négociations avec les éditeurs. L'action IST se décline en « 10 orientations », avec des développements intéressants sur le libre accès et ses voies, HAL et arXiv, l'archivage pérenne. L'INIST semble être l'une des unités-sources de l'offre IST, dont les compétences sont à exploiter. L'orientation n°2 « adapter les savoirs et les compétences » s'intéresse plus particulièrement aux personnels IST, à l'évolution de leurs métiers, leur formation et leur carrière, leurs réseaux professionnels, le besoin d'élever leurs qualifications. L'INIST donne des formations aux chercheurs, professionnels IST, doctorants, mais peine à former son personnel en interne dans ces nouvelles orientations.

L'INIST est considéré parfois comme « trop "tubulaire" et ne donnant pas accès croisé aux portails ». C'est pourquoi il faut « un INIST rénové » dans le cadre d'un pôle Lorrain, aux côtés des laboratoires de traitement automatique des langues comme ATILF (UMR7118 Analyse et traitement informatique de la langue française) et LORIA (UMR7503 Laboratoire lorrain de recherche en informatique et ses applications).

Contradiction ou ironie tragique : grâce à ses bases de données bibliographiques spécialisées, l'INIST intègre le chantier BSN3 ; mais ces bases, « Francis » et « Pascal », ont été fermées il y a deux ans de façon scandaleuse par l'INSHS, sous prétexte que « de telles bases n'offrent aucun service, personne ne les consulte, les collègues se fournissant dans *Google scholar* » (sic).

Suite à cela, et **c'est un problème majeur à l'INIST, plus de 40 agents sont sans grande visibilité d'avenir.** Certains seront orientés vers l'analyse et la valorisation des bases de données (environ 4) ce qui les occupera quelques mois, d'autres vers les données de la recherche, dossier restant fragile, et enfin vers le traitement automatique du langage (TAL) ou la terminologie (environ 5). Et les autres ? S'il faut « repositionner l'offre » de l'INIST, accompagner ces évolutions et former le personnel, avec quel budget ? **Si l'on envisage la « mobilité » du personnel vers « de nouvelles activités », il faut dire lesquelles. Sinon, on crée démotivation et souffrance.**

À plusieurs reprises, dans la partie des orientations, est mentionnée la production d'indicateurs bibliométriques « demandée par les chercheurs ». Ce sont en réalité les Directions des instituts qui les réclament, dans une vision concurrentielle marquée par la course aux publications, aux classements et la fourniture d'outils optimaux pour les appels à projet.

L'INIST a la responsabilité de « PAP [plan d'actions partagées] 1 : se documenter ». La sous-action « repenser l'architecture et le périmètre des portails d'accès à l'IST » n'a pas de volet « moyens supplémentaires », ni de réflexion de long terme concernant une « infrastructure mutualisée interdisciplinaire et interopérable » pour accéder facilement « à l'ensemble des ressources négociées ». Et pourtant, vu la multiplication des portails et des modalités d'accès, ce serait utile.

Deux sous-actions sont consacrées aux négociations, avec la participation du personnel INIST : 6-7 personnes, trop peu pour le volume des unités à assister et celui des négociations des bouquets avec les éditeurs, même si l'INIST n'est pas seul dans le coup, il y a aussi Couperin et ABES, pour lequel certains agents de l'INIST travaillent d'ores et déjà, sans encadrement RH.

La nouveauté du PAP 1 est la remise en marche de RefDoc (fourniture de documents primaires), avec un nouveau cadre juridique et la gratuité pour les utilisateurs CNRS. Un nouveau contrat passé entre le CNRS et le CFC (centre français de la copie) précise les droits de chacun. L'INIST passe de 4 000 commandes papier/jour à 40 en 2015. Le personnel reste sans visibilité d'amélioration pour l'avenir. Plusieurs évolutions ont traversé le champ de la communication scientifique depuis la fin des années 1990 à ce jour. Alors même que l'INIST était précurseur dans la numérisation de documents, à ce jour il se voit sans réponse quant à sa chaîne documentaire.

Il est prévu 2 ETP en développement, des CDD, pour l'intégration des métadonnées dans RefDoc et diverses opérations de remise à niveau techniques. Encore des précaires : sans commentaires !

L'INIST, avec NumDam et Persée, est censé travailler à la « préservation du patrimoine scientifique ancien, incluant un archivage pérenne », mais sans plus de précision sur la place de chaque acteur et sur les moyens.

Le « PAP 2 : publier » n'est pas de la responsabilité de l'INIST, mais l'institut est mentionné dans chaque sous-action : l'*open process*, les règles de dépôt dans HAL, l'édition académique, où l'on s'inquiète des éditeurs académiques prétendument menacés par le libre accès. On oublie que ces éditeurs produisent aussi des livres : **l'activité éditoriale, pour le CNRS, se résume à des articles référencés dans des index de classement plus ou moins fiables. On parle de « politique d'édition publique », mais non d'un pôle public d'édition scientifique.** Ce qui importe, ce sont les « services électroniques ». La question se pose du devenir du support papier : quelle préservation, alors même que l'INIST détient un fonds documentaire important ?

Le lien avec le « PAP 3 » dédié à la valorisation est tout trouvé. L'IST doit produire des « mesures », ses personnels être « multi-métiers » : et la collaboration entre documentaliste, chercheur et informaticien ? Dans ce PAP, « en étroite collaboration avec l'INIST », on élabore des fiches-projets. **La connaissance de la production scientifique du CNRS sert au pilotage. S'il est louable de prendre en compte les activités de gestion de données dans l'évaluation des chercheurs, cela ne doit pas aboutir à une « liquéfaction » des frontières entre les métiers, et à une disparition, à terme, des IT spécialisés.** L'ingénierie documentaire diffuse les métadonnées avec comme seul but « l'exploitation et l'analyse bibliométrique ». Apparaît alors l'idée d'équipes de « voltigeurs » mises à disposition des unités temporairement pour la gestion des données, sur la base... d'appels à projets (c'est un jeu à tiroirs). Plus question de rôle de l'INIST comme spécialiste de l'ingénierie documentaire.

L'accroissement du volet « innovation » a fait disparaître la sous-action « terminologies scientifiques », destinée à faciliter l'analyse de contenu, l'annotation et l'indexation. 20 ingénieurs documentalistes de l'INIST participaient à la constitution de thesaurus, 7 d'entre eux travaillant sur les outils et une plateforme d'annotations. Comme il faut réduire les articles à des mots-clés référencés dans les moteurs de recherche, l'analyse fine et l'annotation ne sont plus nécessaires. Que deviennent les ingénieurs mentionnés ?

L'INIST et le « Contrat d'objectifs 2014-2018 » du CNRS

Ce qui nous préoccupe est comment seront mis en place et de quelle façon seront partagés les missions, les moyens financiers et humains afin de structurer et valoriser nationalement et internationalement les résultats de la recherche.

Quel sera le rôle du CNRS pour le développement du libre accès dans le cadre du programme ISTEEX où de nouvelles licences nationales ont été signées pour l'acquisition de nouveaux corpus de données ?

De quels moyens dispose la Bibliothèque Scientifique Numérique ?

Aujourd'hui, il y a une standardisation mondiale des données de la recherche ! Or la France perd en influence et en collaborations, à cause de l'hétérogénéité des standards d'affichage de ses publications. Nous sommes encore à la recherche de solution pour améliorer la visibilité et l'impact de nos publications, brevets : comment peuvent travailler dans ces conditions les équipes qui avaient mis sur pied il y a 10 ans le projet des données de la recherche à l'INIST ?

Conclusion : l'IST et l'INIST

Il faut rectifier la procédure de recrutement, ne pas faire postuler les personnels de l'INIST sur leur propre poste, enrayer la souffrance due à l'opacité et au manque de reconnaissance. La Direction doit dire concrètement quelle est la place de l'INIST dans la stratégie IST.

Dans le but de pérenniser les missions, il faut clarifier le périmètre de chaque partenaire - CLEO, Persée, CCSD (Centre pour la communication scientifique directe UMS3668)... ?

Une cellule d'accompagnement RH au sein de l'INIST est nécessaire, car jusqu'à ce jour le repositionnement des agents se fait par l'intermédiaire d'une bourse à l'emploi, en éradiquant leur carrière et leurs compétences. Enfin, le personnel de l'INIST aimerait plus de transparence concernant les missions de la DIST.

Soucieux du devenir des personnels de l'INIST, le SNTRS-CGT et le SNCS-FSU ont émis récemment un avis d'alerte et demandé une réunion urgente du comité régional d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CRHSCT). Une commission spéciale a été mise en place pour organiser le remplacement des agents suivant leurs qualification et ancienneté.

La question est loin d'être close : **au CT (comité technique) du CNRS le 24.05, l'inscription d'un point sur la réorganisation de l'INIST à l'ordre du jour de la prochaine séance du CCHSCT (27 mai) a été votée unanimement. Les syndicats demandent que la Direction informe régulièrement le CT sur l'évolution de la situation. On ne peut s'enorgueillir d'une politique IST rénovée, et « gérer » de façon froide et purement managériale les acteurs de l'IST.**

À noter

Suite au congrès, notre syndicat souhaite mettre en place un groupe de travail sur l'IST et la publication scientifique. Cet article n'est qu'un début de problématique. Si vous voulez participer, n'hésitez pas à vous manifester.

Langues anciennes : l'effet « magique » de l'interdisciplinarité et le rapport sur les disciplines

De nombreuses voix se sont élevées récemment pour protester contre la place (ou l'absence de place) des langues anciennes au Collège selon la réforme en préparation. L'austérité étant la boussole d'un gouvernement sourd et entêté, on a vu le latin et le grec ancien, mais aussi d'autres options « minoritaires » comme celles de classes européennes (allemand...), réduites drastiquement ou diluées dans des ensembles « interdisciplinaires » affublés de noms supposés attractifs, comme « espaces interactifs ».

Face à cela, non seulement les premiers intéressés, les collègues du secondaire, mais aussi d'éminents universitaires ont réagi, chacun d'un point de vue différent : déplorant la perte « des humanités », dénonçant « l'utilitarisme et l'égalitarisme », répétant les arguments bien connus sur « les origines » du français et la formation de l'esprit, ou bien, de façon plus éclairée, mettant l'accent sur l'appauvrissement du service public, le contact désormais impossible de tous les élèves avec ces langues et les mondes dont elles sont les témoins. Ces mondes d'altérité, de partage et de conflits, de tâtonnements et de progrès scientifique et technique, de réflexion sur la société et ses contradictions, sur « le genre », sur la façon de faire vivre ensemble tant de peuples si différents autour d'une Méditerranée commune, sur l'ouverture vers des mondes lointains (Chine, Inde, Perse...).

Dans ce concert de défense, la voix du CNRS est restée inaudible. Laissant les universitaires monter au créneau, notre organisme, dont la vocation est justement pluridisciplinaire avant d'être interdisciplinaire, n'a rien dit, au moins rien qui soit connu de ses personnels qui travaillent dans ces domaines. La direction de l'INSHS nous a pourtant habitués à un discours sur « les niches » qu'elle prendrait sous son aile protectrice ; elle a essayé de nous convaincre que des disciplines comme la philologie et la philosophie anciennes et médiévales étaient parfaitement compatibles avec Horizon2020, notamment l'axe « sociétés innovantes, intégrant et adaptatives » ; elle a mis l'accent sur « les humanités numériques », sauveurs d'humanités en manque de modernité. Aurait-elle oublié que les viviers se constituent très à l'avance, et que le monde de la recherche est concerné par la place des langues anciennes au collège, mais d'un autre point de vue que le secondaire ou l'université ?

Dans le contrat d'objectifs du CNRS, l'interdisciplina-

rité est considérée comme la nouvelle dynamique de la recherche, sorte de fétiche qui saura pallier, pêle-mêle, l'absence de politique des disciplines, le manque de financement récurrent, de postes permanents, l'horizon brouillé par le « transfert » des résultats vers le privé qui s'exonère de développer sa propre recherche etc. etc. Une dépréciation à peine voilée de ceux qui oseraient rétorquer qu'on ne peut raisonnablement devenir « interdisciplinaire » si on n'a pas de socles disciplinaires solides, si on ne favorise pas la communication des sciences et techniques, la coopération (et non la concurrence) entre collègues et équipes de thématiques différentes : comme on ne vit plus aux temps des polymathes de la Renaissance, l'interdisciplinarité risque de devenir le saupoudrage pour tous, quand « l'excellence » sera réservée à certains.

Les langues anciennes dans des modules « interdisciplinaires » plairaient-elles à nos dirigeants ? L'interdisciplinarité dès le collège : économiser des postes et des heures, très commode par temps d'austérité, et faire tarir les viviers, donc continuer les économies au CNRS, qui, du coup, serait dispensé de mettre des postes aux concours.

Un rapport sur les disciplines rares, par trois présidents d'université, avait été remis en février 2015 au Ministère (commande de Geneviève Fioraso, lorsqu'elle était encore ministre de l'ESR). Singulièrement, il ne contient aucune référence au latin ou au grec ancien, à se demander si ses rédacteurs n'avaient pas déjà anticipé leur réduction drastique.

Quatorze propositions de ce rapport sont censées remédier à la « rareté » et aider ces disciplines qui sont en difficulté soit par manque de spécialistes, soit à cause de leur caractère émergent. Quatorze propositions qui réinventent l'eau tiède : créer un observatoire, l'élargir à l'Europe, mettre en place un comité de pilotage de l'observatoire ; inciter les chercheurs à aller à l'ERC (dont on connaît le taux de réussite, ridiculement bas par rapport au temps et à l'énergie consacrées à remplir des dossiers bureaucratiques) ; utiliser le numérique ; être attentif aux doctorants de ces disciplines et à leur insertion professionnelle ; veiller à « la procédure de recrutement » (c'est différent de « recruter ») ; travailler en amont avec les collèges et les lycées (là où on s'apprête à faire disparaître les options rares et coûteuses).

Même édulcorées, ces propositions existent : l'uni-

versité peut au moins prétendre avoir engagé une réflexion. Mais le CNRS ?

Les langues anciennes ont aujourd'hui un certain nombre de vrais et de faux amis, dont la majorité ne veut pas parler des choses qui fâchent. Le rôle du latin et du grec comme outils de sélection aux côtés des mathématiques et de l'allemand était une réalité pendant des générations, tout autant que leur enseignement conservateur, et la recherche élitiste et fermée. Si Jean-Pierre Vernant ou Pierre Vidal-Naquet ont marqué leur époque, si leur œuvre reste aussi vivante encore aujourd'hui, si Vernant faisait partie du conseil scientifique du CNRS, c'était justement pour changer cette image nuisible et ancrer l'antiquité dans la modernité, l'ouvrir au monde et aux publics d'étudiants et de chercheurs qui ne l'auraient pas autrement choisie.

L'interdisciplinarité est une richesse, non l'ennemie des disciplines. Les langues anciennes sont une ouverture scientifique vers des horizons souvent peu

connus ou insoupçonnés, non des domaines réservés aux nostalgiques de la conservation d'un patrimoine fossilisé.

Les disciplines dites rares demandent des moyens concrets, des postes tout aussi concrets, des conditions de travail qui encouragent les jeunes à s'y engager. Les « humanités numériques » ne combleront pas le manque de connaissances pointues sur les humanités elles-mêmes. Nous, personnels CNRS qui défendons les langues et cultures anciennes parce qu'elles sont au cœur des nos métiers, ne voulons pas être dilués dans « des universités de recherche interdisciplinaires » où nos thématiques seraient perdues. Nous ne voulons pas que nos disciplines soient à l'affiche seulement quand il est question d'instruire le grand public sur « la diversité » et « le vivre ensemble » à la suite d'attentats meurtriers. Le service public n'est pas une béquille : c'est la richesse de tous les citoyens qui doivent avoir un accès égal à tout.

Dina Bacalexi



Enfin un nouveau PDG pour l'IRD : il était temps de vider les poubelles...

Ca y est ! Sur proposition de la ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et du ministre des Affaires étrangères et du Développement international, par décret en conseil des ministres du mercredi 11 mars 2015, le Pr. Jean-Paul Moatti été nommé président-directeur général de l'IRD. Son prédécesseur, M. Laurent, assurait l'intérim depuis juin 2014, et il a fallu attendre décembre 2014, soit 6 mois après le lancement de l'appel à candidatures, pour voir la création d'une commission chargée de choisir ce nouveau président. Pendant ce temps, les « affaires » se sont accumulées et notre ex-direction en a profité pour noyer les poissons dans l'eau, prétextant l'attente d'une nouvelle direction pour prendre des décisions.

Âgé de 63 ans, Jean-Paul Moatti a effectué ses premières classes à l'Inserm (1983-1995) avant de devenir Professeur d'économie à Aix-Marseille Université (AMU). Directeur d'une UMR Inserm/Université de la Méditerranée, il a pris la direction en 2008 d'une nouvelle unité mixte intégrant, elle, la tutelle de l'IRD à celles de l'Inserm et de l'AMU. Sous l'intitulé « Sciences économiques et sociales de la santé et traitement de l'information médicale » (SESSTIM), ses programmes ont clairement affirmé une dimension Nord-Sud dans l'approche des questions de santé. Une bonne note, donc, pour ce manager qui connaît l'IRD en pratique et s'est aussi attaché, dans ce cadre, à défendre les acquis de ses travaux dans diverses instances de coordination ou conseil auprès des organisations internationales.

De fait, le nouveau PDG a d'emblée affirmé sa détermination à mettre la recherche au cœur de la politique de l'Institut. Sa volonté de vouloir partir sur de nouvelles bases s'est aussi traduite par l'éviction manu militari de l'ancienne équipe (les Directeurs Généraux Délégués, Scientifique et Ressource, et le directeur des affaires extérieures ou M2GP) puis celle de la DRH qui ne sera restée que 8 mois en poste (tous mis au placard mais en conservant leurs avantages pécuniaires...), et par l'entrée de proches conseillers Inserm. Un nouveau DGDR a été nommé, Jean-Marc Châtaignier, ex-candidat, ayant, lui, un profil de diplomate, et une commission d'audit mandatée, constituée de deux inspecteurs généraux de ministères extérieurs, pour proposer rapidement un nouvel organigramme et améliorer le fonctionnement interne de l'IRD.

Au niveau institutionnel, l'IRD doit produire son nouveau contrat d'objectifs pour le printemps 2016. Pour sa préparation en 2015, une démarche innovante, ins-

pirée de l'Inserm, est mise en place : des groupes de travail thématiques auxquels sont appelés à participer les membres du Conseil Scientifique et des Commissions Scientifiques Sectorielles, puis séminaire commun avec les Directeurs d'unités en vue de produire un Rapport de conjoncture et de prospective. Cette démarche devra être suivie avec soin par nos représentants quant à la reformulation qu'elle implique du rôle du CS, toujours appelé à donner un avis sur la proposition de politique scientifique qui en émanera.

Parmi les chantiers de 2015, nos représentants entendent que l'un des plus importants concerne la reprise en main de la DRH : par incompetence, la précédente a conduit à la non-utilisation de plus d'un million d'euros de la masse salariale 2014 ! Ce, sans la moindre anticipation de la part de la direction pour créer des postes ou augmenter le taux des expatriations. Par ailleurs, la campagne de mobilité 2014 n'aura vu que 35% des postes ouverts en mobilité satisfaits, alors que notre administration au siège marseillais souffre d'un turn-over important et n'arrive pas à fidéliser le personnel détaché ou mis à disposition par les collectivités locales. Pendant ce temps, un appel d'offre de 20 postes d'accueil d'enseignants-chercheurs en expatriation a été lancé, alors que nous dénonçons depuis plusieurs années le manque de soutien à nos propres demandes d'expatriation, ces dernières demeurant un outil majeur de la recherche en partenariat au Sud : le fer de lance de notre institut.

Outre les différents messages adressés par le nouveau PDG aux personnels depuis sa nomination, l'entretien qu'il a eu avec nos représentants (27 mars) dessine ses ambitions pour l'IRD : renforcer son identité dans le paysage de la recherche française, le positionner sur les enjeux majeurs d'Horizon2020 et mieux valoriser son expertise à l'international. Sur ce dernier point, il est vrai que le cas de l'épidémie d'Ebola a été assez symptomatique : alors que l'IRD, avec son partenariat historique avec le CIRMF (Centre international de recherches médicales de Franceville, Gabon), peut se targuer d'une certaine expertise sur la maladie, il est loin d'avoir été en première ligne pendant les épidémies qui ont sévi récemment en Afrique de l'Ouest. Pour le reste, on ne peut manquer de remarquer que le PDG paraît davantage soucieux du positionnement Nord de l'IRD que de ses implantations et partenariats dans des Suds en mutation. Le référent Horizon2020 est-il pertinent ? Force est en tout cas de constater que de grands défis, tels que énergie et transports, ont de longue date figuré

dans les contrats d'objectifs de l'IRD, mais souffrent de la carence de compétences internes pour les aborder. Quant au positionnement dans les ComUE, le PDG voit une chance pour un EPST comme le nôtre d'être membre fondateur de ComUE, dans l'idée que les organismes de recherche nationaux doivent s'y imposer pour contrer le pouvoir de décision des universités. Sans doute fonde-t-il son appréciation sur le cas de la ComUE de Languedoc-Roussillon, et nous pouvons prévoir que ce ne sera pas la même chanson avec les ComUE parisiennes.

Autre chantier majeur pour le PDG, l'acquisition d'un siège digne de ce nom à Marseille. Pour le moment, Jean-Paul Moatti semble avoir en tête un projet plus ambitieux de campus dédié au Sud à Marseille ; nous lui avons juste rappelé qu'il y avait une échéance incontournable : la fin du bail en 2017. Nous lui avons aussi remis en mémoire le fait que le centre historique

de l'IRD à Bondy était en train de crever à petit feu, du fait de l'UMRisation et de la désaffection par les unités de recherche de ce centre situé dans le 93.

Depuis son arrivée, Jean-Paul Moatti se démarque de son prédécesseur car il connaît l'IRD de l'intérieur et semble être déterminé à valoriser les actions menées par ses chercheurs. Mais des ambitions aux contraintes de la réalité – il n'a pas encore reçu sa lettre de mission des tutelles – il n'y a pas toujours de liberté de manœuvre. N'oublions pas que, s'il fut, en tant que citoyen, aux côtés du Front de Gauche en 2010 dans la région PACA, il n'en a pas moins été « le » candidat de Madame Fioraso à la tête de l'IRD... et que, d'après nos sources, le DGDR qu'il revendique avoir lui-même nommé (et non s'être vu imposer par Laurent Fabius), serait un grand pote de Macron. Restons donc vigilants !

Le bureau de section IRD du SNTRS-CGT



Section SNTRS-CGT Orsay

À Orsay, l'année 2015 a démarré par une mobilisation des personnels et des étudiants contre les mesures d'austérité décidées par le Conseil d'administration de l'Université Paris-Sud. Parmi les mesures de restriction, l'annulation des contrats d'ATER (Attaché temporaire d'enseignement et de recherche) pour la prochaine campagne a été ressentie comme une attaque particulièrement violente, illustrant, de surcroît, un fonctionnement totalitaire de la part de la présidence de l'Université.

La mobilisation s'est élevée d'un cran suite aux mesures prises par le Département de Biologie de l'UFR des Sciences. La décision de rétention administrative des notes des examens du premier semestre a notamment provoqué des remous et des tentatives de divisions des personnels et des étudiants. Une première assemblée générale, dans un amphithéâtre à craquer, a permis non seulement de contrer ces tentatives, mais aussi d'élargir le mouvement et de le replacer dans le contexte national. En témoigne l'appel intersyndical à cette AG :

« Ces mesures [NDLR : celles décidées par le CA de Paris-Sud] qui s'accumulent d'année en année touchent tous les étudiants et les différentes catégories de personnels de l'université dans leurs conditions de travail et d'étude. Elles ne conduisent pas au redressement budgétaire escompté par la présidence, mais elles remettent en cause la qualité de notre travail et de nos études. Elles tracent la voie d'une généralisation de la précarité, d'une université sélective, d'une augmentation des droits de scolarité, de l'insalubrité d'infrastructures qui tombent en ruines... ».

À l'université Paris-Sud, en 2013 déjà, la présidence nous avait annoncé un déficit budgétaire. Quelques mois plus tard, celui-ci s'était, comme par magie, transformé en excédent, mais a tout de même servi de prétexte à des économies. Le nombre d'heures d'enseignements optionnels a été réduit. Cette année, la présidence nous a refait le même coup. Au mois de décembre, elle a annoncé qu'il manquait 5,8 millions. De nouveau il fallait faire des économies, geler des embauches et supprimer les postes d'ATER (ceux-ci correspondent à environ 5000 heures d'enseignement).

Plusieurs camarades de la section d'Orsay sont intervenus à différents niveaux : à l'origine même du mouvement (enseignants du Département de Biologie), dans les assemblées générales (interventions multiples rappelant la politique nationale dans l'ESR, notamment la politique de sites incluant les COMUE), et dans le comité d'organisation de la lutte. Le lien avec

les mouvements en cours dans les autres universités était un souci permanent dans les débats. Il faut noter un travail très actif d'affichage et de distribution de tracts sur le campus d'Orsay et à la sortie du RER.

La mobilisation est allée crescendo jusqu'au rassemblement du 5 mars dernier devant « notre » ministère, action qui fut relayée au niveau national par un appel de l'intersyndicale de l'ESR. Une délégation de 6 personnes, incluant un collègue d'une autre université, a été reçue par des représentants de Mme Fioraso, secrétaire d'État ayant démissionné le même jour... Que ce soit au niveau de la présidence de l'Université ou au niveau du ministère, c'est toujours le même refrain qu'on nous a joué : vous n'avez pas à vous plaindre à Paris-Sud car vous êtes mieux lotis que les autres établissements. En particulier, vous êtes surdotés de 400 postes. À les écouter, il faudrait même que nous fassions profil bas afin de ne pas risquer de perdre une partie de nos moyens !

Au bilan, cette action du 5 mars fut un succès du point de vue de la mobilisation : nous étions entre 300 et 400 manifestants rassemblés devant le ministère le 5 mars. L'extrait du tract de compte rendu donne quelques éléments supplémentaires : « Plusieurs dizaines d'étudiants dont les étudiants en Biologie, en STAPS et d'autres se sont joints au mouvement ; des enseignants ont fait grève ainsi qu'une partie du personnel dont les collègues du CESFO [NDLR : action sociale du campus d'Orsay] qui voient leur avenir menacé par une éventuelle privatisation du service de restauration. C'est une première mobilisation qui en appelle d'autres. Le succès de la pétition (plus de 3 000 signatures en deux semaines) a démontré que nous sommes des centaines, des milliers, à relever la tête pour montrer que nous n'acceptons pas les choix qui sont faits ».

Malgré ce succès, la mobilisation ne s'est pas amplifiée. Une dernière étape marquante fut l'appel à un rassemblement des personnels lors du CA de l'Université le 30 mars. Près de 80 personnes ont répondu à l'appel et ont pénétré dans la salle où allait se tenir le CA. Plusieurs personnes ont pu intervenir dont une camarade de la section SNTRS ; dans sa déclaration, elle a dénoncé, une fois de plus, les choix budgétaires mis en œuvre à l'Université, et demandé aux membres du CA de prendre leurs responsabilités en refusant de se prêter à ce qui ressemble à une fuite en avant perpétuelle.

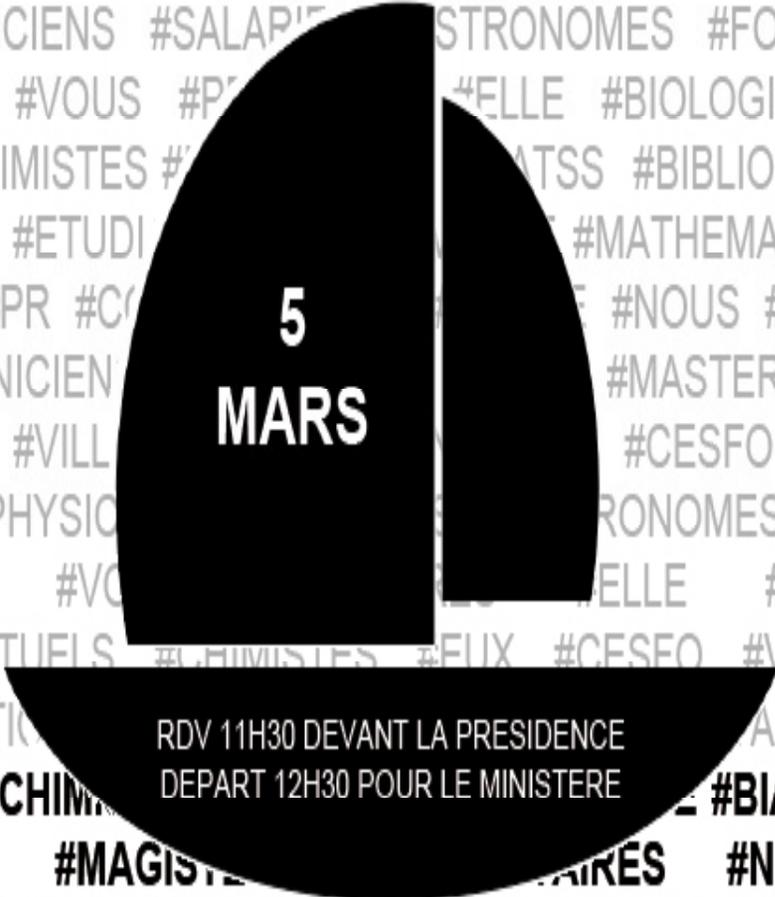
Cette mobilisation est intervenue dans un contexte général d'austérité que le président de l'Université Paris-Sud invoque sans modération afin de justifier ses choix. Dans le même temps, 50 000 euros sont prévus

dans le budget 2015 de l'Université afin de contribuer aux élections organisées au sein de la COMUE Paris-Saclay. La section d'Orsay a mené la bataille pour appeler au boycott de ces élections, dans la continuité de la lutte contre la mise en place de la COMUE. Cela a donné un appel commun signé par CGT-FO-SUD.

Enfin, le nombre conséquent de dossiers de défenses individuelles en cours confirme que les conditions de travail continuent à se dégrader à tous les niveaux. La vigilance est plus que jamais de mise...

Patrick Boumier, Vladimir Daric, Cécile Fairhead

NOUS SOMMES TOUS DANS LE MEME BATEAU DONC BATTONS NOUS ENSEMBLE



5
MARS

RDV 11H30 DEVANT LA PRESIDENCE
DEPART 12H30 POUR LE MINISTERE

<https://www.facebook.com/pages/Paris-Sud-en-lutte/1545327002394977> twitter @U_Psud_EnLutte

<http://www.orsayenlutte.info/> comite-organisation-orsay@googlegroups.com

Comité d'Organisation Orsay

La Grèce, l'Union Européenne et le syndicalisme

L'article de Dina Bacalexi sur la Grèce (tribune libre de BRS n°476) me conduit à aborder à mon tour les questions européennes, centrales pour le mouvement populaire, sous un angle beaucoup plus critique. Je partage l'analyse de notre camarade sur l'importance à accorder aux luttes grecques, qui pourraient montrer que le cours peu réjouissant de l'histoire récente de ce pays n'est pas inéluctable, sans partager son

politique sociale-démocrate qui assure, dans le strict cadre du capitalisme, un minimum de redistribution et de services publics, au nom de la « concurrence libre et non faussée » (fondement de la construction européenne dès l'origine). Faut-il alors s'étonner que les couches populaires s'abstiennent massivement aux élections et, bien pire, se tournent parfois vers leur pire ennemi de classe, le « Front National »

(n'oublions pas que ce mouvement fasciste usurpe le nom d'une organisation de résistance au nazisme !), qui leur est présenté faussement comme une alternative aux partis du consensus européen ? Ces



indulgence pour la coalition de Syriza avec une formation de droite (Syriza n'avait-il vraiment « pas le choix » ? Le KKE – parti communiste de Grèce – a envoyé plusieurs députés au parlement...). La question principale ne semble pas un éventuel manque de courage du gouvernement grec, mais une analyse politique erronée qui l'a obligé à renoncer presque immédiatement à la majorité de ses engagements. De fait, tout en maniant, surtout au moment de son « décollage » électoral, une phraséologie radicalement de gauche (afin d'éviter que le rejet massif du parti « socialiste » PASOK par les électeurs de gauche ne les poussât vers le KKE), Syriza s'est clairement prononcé pour le maintien de la Grèce dans l'Union Européenne, la zone Euro et l'OTAN. Peut-on sérieusement penser rompre avec la politique antérieure dans ces conditions ? Les faits sont hélas en train de répondre.

Ces considérations ne sont pas dénuées de liens avec la situation également très inquiétante que connaît la France. Depuis que la claire victoire du NON (dont nous allons fêter les dix ans) à la constitution européenne, portée par les classes populaires et notamment les ouvriers, a été bafouée par Sarkozy, avec la complicité du parti « socialiste », espérons que les progressistes de notre pays qui en nourrissaient ont abandonné leurs illusions sur le caractère démocratique de la « construction » européenne (fort destructrice pour le peuple). Les institutions de l'U.E. interdisent non seulement le socialisme, mais aussi toute

questions concernent au premier chef les organisations politiques progressistes, mais elles concernent également le mouvement syndical. Alors que notre confédération vient de changer de secrétaire général, sans pour autant, hélas, que les problèmes de fond qui sont pour beaucoup dans la crise de la CGT aient été franchement abordés, il est grand temps de mettre en cause l'appartenance de la CGT à la Confédération Européenne des Syndicats, qui reconnaît dans ses statuts l'U.E., en reçoit des fonds, et est dominée par des organisations ultra-réformistes. La CGT a-t-elle infléchi la CES, ou l'adhésion de la CGT à la CES s'est-elle accompagnée d'une perte des repères de lutte de classes qui faisaient la spécificité de notre confédération et lui permettaient une large reconnaissance parmi la classe ouvrière et ses alliés ? Malheureusement, comme pour la politique de Syriza en Grèce, l'histoire récente fournit des éléments de réponse très clairs, qui ne vont pas dans le sens du succès de la ligne d'infléchissement de la politique européenne (depuis combien de décennies nous sert-on la fable de l'« Europe sociale » alors que l'U.E. ne cesse d'aider – ou contraindre – les gouvernements à mener des politiques toujours plus anti-sociales ?).

Suivons plutôt l'exemple du front syndical grec PAME, qui a rompu avec la CES pour adhérer à la F.S.M. et poursuit une orientation de résistance anti-capitaliste à l'U.E.

Aurélien Djament

International

Hors des frontières de la France

Rubrique coordonnée par Dina Bacalexi

États-Unis

Des universités « se délestent » de centres de recherche non conformes à la pensée unique

L'association *Jewish Voice for Peace* dénonce, dans un communiqué du 9 mars, la fermeture de centres de recherche à l'Université de Caroline du Nord, considérant que c'est une menace pour les libertés académiques. Cette université s'apprête à fermer le *Chapel Hill's Center on Poverty, Work and Opportunity*, l'*Institute for Civic Engagement and Social Change* et l'*East Carolina University's Center for Biodiversity*. Ces fermetures montrent le poids grandissant des intérêts partisans publics (certains politiques influents) ou privés sur la recherche, celui des administra-

teurs d'universités venant du monde extérieur et dont les intérêts ne concordent pas avec les libertés académiques, le libre choix des sujets de recherche de la part des scientifiques, la controverse et le débat d'idées. *Jewish Voice for Peace* rappelle à cette occasion combien de membres de la communauté scientifique ou d'étudiants ont été censurés, discriminés, privés de financements voire marginalisés ou renvoyés pour avoir critiqué la politique israélienne et défendu la cause palestinienne.

Palestine-Israël

Le franco-palestinien Salah Hamouri empêché de poursuivre ses études universitaires

Le droit d'étudier est étroitement lié à la liberté de circulation. Or aujourd'hui, dans de nombreux endroits du monde, ce sont les capitaux qui « circulent librement », quand les humains sont entravés.

Le cas de Salah Hamouri, comme de nombreux Palestiniens, en est un exemple significatif : sept ans prisonnier en Israël après avoir « plaidé coupable » (pour éviter de rester 14 ans en prison) d'appartenir au Front national de libération de la Palestine et avoir participé à la planification de l'assassinat du Rabbin Ovadia Yossef, Salah Hamouri est libéré en 2011. Après avoir étudié en prison, il s'inscrit à la branche « droit » de l'Université d'Abou-Dis, qui se trouve à Ramallah. Comme il réside à Jérusalem-Est, il lui faut pouvoir aller en Cisjordanie pour ses études. Mais le 27 mars, il est convoqué par les autorités israéliennes d'occupation qui lui ont remis une interdiction

d'entrer en Cisjordanie pour les 6 mois à venir, soi-disant pour des raisons de sécurité. Comme il s'agit d'une décision militaire et non judiciaire, il n'a pas de recours. Voilà comment le gouvernement Netanyahu conçoit la liberté d'étudier. Rappelons qu'Israël, en tant qu'occupant, a le devoir de garantir l'éducation des habitants des territoires occupés. Et que les examens universitaires, en Palestine comme ailleurs, ont lieu en juin et en septembre : Salah Hamouri ne peut s'y présenter, et devra renoncer provisoirement à son diplôme de droit et au concours d'avocat. Un défenseur du droit en moins pour un gouvernement israélien qui ne se soucie pas du respect du droit international. Mais aussi un citoyen français (Hamouri est binational) dont le gouvernement et les autorités diplomatiques doivent prendre la défense.

Québec

Lutte anti-austérité et monde universitaire en ébullition

En mars dernier, de nouvelles mesures d'austérité du gouvernement frappent tous les secteurs, et compromettent gravement les universités et la recherche. Les compressions imposées à l'ensemble des universités du Québec depuis 2012-2013 s'élèvent à plus de 270 millions de \$, soit près de 10 % du budget total. Comme l'indique au journal *Le Devoir* le vice-recteur de l'Université Laval, « un système universitaire dans une spirale de décroissance ne peut [...] qu'avoir tendance à s'autodétruire et mettre en péril nos espoirs de création de richesse pour les générations futures. Reconstruire un système, ça peut prendre énormément de temps, et le détruire, ça peut se faire très rapidement ».

La Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) dénonce le détournement du financement de la recherche universitaire au profit des entreprises. Elle souligne que le controversé « programme Apogée » (projets visant la rentabilité économique au détriment de la recherche académique) bénéficie de fonds importants (950 millions de \$), mais n'offre pas de garanties d'indépendance : des sous-ministres associés au Parti conservateur siègent dans son comité directeur, les subventions de recherche ne sont pas attribuées après évaluation indépendante par des pairs.

Toute ressemblance avec la réalité de l'ESR française ne sera pas fortuite !

Tunisie

Le CERES (centre d'études et de recherches économiques et sociales) fête ses 50 ans

Toujours attaché à son indépendance scientifique, ce centre, aujourd'hui attaché au Ministère de la recherche scientifique, de la technologie et du développement des compétences, a, depuis sa création, été au cœur des débats publics tunisiens, sans jamais s'inféoder au pouvoir politique, cherchant tou-

jours à éclairer les politiques et à être utile aux citoyens. Du temps de Ben Ali, il a préféré se marginaliser complètement pour ne pas verser dans la connivence ou la servilité.

Invités internationaux au 28^e congrès du SNTRS-CGT

Nous poursuivons la série des interventions avec Pascal Normand, directeur de recherche à l'institut de recherches atomiques « Demokritos » d'Athènes, membre du Conseil administratif de l'Union des Chercheurs Grecs. Ce texte avait été écrit à la veille des élections et du changement gouvernemental important pour l'avenir de la Grèce. Nous le reproduisons ici sans actualisation, en attendant que nos collègues nous informent des nouvelles mesures que prendra le gouvernement pour répondre aux revendications des personnels de l'ESR grecque.

Avant tout nous tenons à remercier le SNTRS-CGT de nous offrir la possibilité de donner un bref aperçu de la recherche scientifique en Grèce et notamment des dramatiques changements qu'elle subit ces dernières années. Changements qui restent étroitement associés non seulement aux politiques de développement conduites sous l'évangile du libre-échange, mais également aux mesures d'austérité sans précédentes qui affligent la Grèce ces six dernières années.

Afin de vous permettre de mieux saisir la dimension de la recherche en Grèce, État d'Europe du Sud de 11 millions d'habitants, il est bon de vous présenter quelques données caractéristiques.

Les activités de recherche à caractère scientifique conduites en Grèce sont principalement placées sous la supervision du ministère de l'Éducation. Elles sont menées dans le cadre d'institutions universitaires, centres et instituts de recherche, directement rattachées au ministère. Il va sans dire qu'une telle organisation institutionnelle est loin de favoriser le collectivisme. Il n'y a pas en Grèce d'organismes de recherche du style CNRS en France.

La Grèce compte 23 Universités et 15 Instituts d'enseignement technologique à statut de droit public (avec un total de 405 départements) ainsi qu'une vingtaine d'Instituts universitaires de recherche à statut privé non-lucratif. Le tout regroupant environ 11.000 enseignant-chercheurs. Un certain nombre d'activités scientifiques sont également conduites au sein de l'Académie d'Athènes toujours sous la tutelle du ministère de l'Éducation qui comprend à la fois des Centres de recherche à statut public, et des Fondations à statut privé non-lucratif dotés d'un personnel de recherche permanent (chercheurs et scientifiques spécialisés) et non-permanent (chercheurs associés, enseignant-chercheurs) de plus de 150 individus.

Depuis 2009, le ministère de l'Éducation supervise également le secrétariat général à la Recherche et la Technologie (SGRT), jusqu'alors sous la tutelle du ministère du Développement. Ce secrétariat regroupait jusqu'en novembre 2014, date de l'adoption de la nouvelle loi pour la recherche et l'innovation dont nous nous entretiendrons par la suite, 10 Centres de recherche dont 4 à statut de droit public avec un personnel permanent d'environ 320 chercheurs et 30 scientifiques spéciali-

sés, et 6 Centres à statut privé non lucratif dotés de 254 chercheurs et 53 scientifiques spécialisés sous contrat à durée indéterminée ainsi que 264 enseignant-chercheurs rattachés aux universités.

Avec 34 Instituts, ces Centres couvrent des activités de recherche, de développement et de services auxiliaires dans de nombreux secteurs scientifiques et technologiques. Jusqu'en 2012, ils constituaient les seules institutions ayant été évaluées depuis 1995 et ce, tous les cinq ans. Il est intéressant de constater que les résultats des comités internationaux d'évaluation ont toujours fait l'objet d'une diffusion très restreinte ne tombant jamais dans le domaine public. Pourquoi masquer des évaluations dont les résultats sont des plus respectables? 81% des 34 Instituts ont atteint un score de plus de 4 sur 5 en 2013. La raison en est simple. Elles dérangent. Elles dérangent car bien souvent elles soulignent l'excellence des activités des chercheurs tout en ne manquant pas de mettre en avant des carences et dysfonctionnements qui relèvent essentiellement des instances gouvernementales, lesquelles instances se caractérisent par leur incapacité d'élaborer un plan stratégique national pour la recherche et le développement technologique comme l'a souligné en 2011 la société britannique Rand Europe dans son rapport de 2011.

Ces dix Centres de recherche ont au total un personnel permanent d'environ 1 800 individus dont seule une partie des salaires est désormais couverte par le budget de l'État. En plus de ce personnel, plus de 3 000 personnes, en majeure partie des jeunes chercheurs, y sont également employés et ce, sous contrat à durée déterminée par le biais des financements publics (projets de recherche européens et nationaux essentiellement) et privés que les chercheurs réussissent à drainer. Il est important de souligner que ces dernières années la part du budget de l'État consacrée à ces Centres n'a cessé de fondre passant de 80 Millions d'€ en 2008 à moins de 26M d'€ en 2015, soit une diminution de près de 70% en sept ans !!! Une coupe budgétaire qui non seulement ne suffit plus à assurer les salaires du personnel permanent, mais également le coût de maintien des infrastructures de recherche. À eux seuls ces chiffres sont révélateurs de la politique gouvernementale en matière de soutien de recherche publique.

Je ne m'étendrai pas sur les salaires du personnel de recherche qui ont subi les conséquences de la crise économique au même titre que le pouvoir d'achat des Grecs qui a diminué d'environ 40% depuis le début de la crise économique en 2008. Pour vous donner une idée de niveau des salaires aujourd'hui, je prendrai tout d'abord simplement le mien en référence qui s'élève à moins de 21 500 € net par an (moins de 1 800 € par mois), et rend compte du salaire d'un directeur de recherche (grade le plus élevé) avec 20 ans d'ancienneté dans la fonction publique, salaire qui diffère peu de celui d'un professeur des universités. Je vous laisse deviner le niveau de salaires des autres catégories de personnel.

Que faire donc pour pouvoir augmenter son salaire ? La solution la plus commune est de devenir un chasseur de projets à tout vent et profiter d'une législation stimulante permettant de se dédommager jusqu'au double de son salaire. Il va sans dire qu'une telle politique engendre une concurrence effrénée entre les chercheurs aux dépens bien souvent de leurs activités scientifiques, et les place dans un rôle de chef d'entreprise préoccupé avant tout par la vente de ses produits et l'affinement de ses relations commerciales. Cette politique suit aussi un autre but à peine voilé : Affranchir à moyen terme le budget de l'État des dépenses publiques liées au fonctionnement des Centres de recherche.

Un autre point qu'il me faut souligner ici porte sur l'âge moyen des chercheurs permanents qui avoisine les 55 ans. Ce chiffre qui ne cesse d'augmenter au fil des ans est une conséquence directe de la mesure, 1 embauche pour 10 départs en retraite, qui est appliquée dans la fonction publique ces dernières années.

Nombre de points que je viens d'exposer auxquels il convient de rajouter (1) la programmation de la recherche qui est incompatible avec la liberté de pensée et reste peu propice à la créativité, (2) « l'innovation avant tout » qui ne fait que stimuler une politique d'exploitation des connaissances au rythme de « vidons les étagères », et bien entendu (3) la forte croissance des emplois précaires qui au titre d'une flexibilité outragante réduit les chercheurs à un statut de « travailleur jetable », ne sont pas uniquement propres à la Grèce et sont loin de promouvoir une économie européenne

qui soit « l'économie de la connaissance la plus compétitive du monde ».

Il va sans dire que ce triste paysage de la recherche conduit non seulement à la disparition de la recherche fondamentale et au rejet des valeurs qui lui sont associées, mais également à une situation ayant des implications à tous les niveaux de la société au sein desquelles le phénomène d'immigration pour ne pas dire la fuite des jeunes, et moins jeunes, scientifiques grecs à l'étranger reste l'une des plus dramatiques. Notez que l'immigration des jeunes grecs se chiffre à plus de 200 000 départs ces cinq dernières années, soit près de 2% de la population dans un pays où le taux de chômage chez les jeunes dépasse les 60% !!!

Pour finir ce petit exposé, je dirai deux mots sur la nouvelle loi en matière de recherche et innovation adoptée en novembre 2014. Cette loi qui a été vivement critiquée par la communauté scientifiques et l'ensemble des représentations syndicales du personnel des Centres de recherche, est loin d'apporter des éléments pouvant améliorer la situation que je viens de décrire. Au contraire, je dirais qu'elle l'officialise et ceci en plus de choix stratégiques sonnante le glas de la recherche publique. L'addition arbitraire de nouveaux Centres et Instituts de recherche durant la dernière phase des débats parlementaires sur le projet de loi en est un exemple caractéristique. La création de ces nouveaux organismes fondés dans le plus profond silence, est étroitement liée aux futurs financements européens favorisant le développement régional. Les fonds seront importants, les clients s'adaptent en conséquence.

Il est temps pour la Grèce de tourner la page et de parvenir à établir un plan de développement durable faisant appel à une participation de tous les acteurs de la société civile qui soit articulée autour d'un véritable triangle recherche, éducation et innovation. Les mesures d'austérité de ces dernières années ont plongé la Grèce dans un espace de survie, il est temps pour les Grecs de réapprendre à vivre.



**LES FRANÇAIS EN COLÈRE:
L'AUSTÉRITÉ, ÇA SUFFIT !**

