

BRS

Bulletin de la recherche scientifique

CNRS
INSERM
INRIA
IRD
IRSTEA
INED

Juillet 2015
N° 478

Congés payés : remerciez donc les grévistes de '36 !

- Élections: CNESER,
CAES du CNRS, CAES de
l'INSERM

- Primes: le RIFSEEP et
ses conséquences

- Loi renseignement:
pourquoi s'y opposer



Édito	p.2
Les personnels des EPST ont besoin d'une CGT forte	p.4
Élections 2015 au conseil d'administration du CAES du CNRS	p.6
Résultats des élections au CNAS du CAES de l'INSERM	p.7
Ce que va impliquer le RIFSEEP	p.8
ERAFP : l'État veut le magot ? Qu'il le prenne !	p.10
Le profit contre l'investissement et l'emploi	p.12
Is l'ont dit, ils l'ont écrit	p.13
Les conditions de travail soumises à l'examen des sciences sociales	p.14
Fonctionnaires-citoyens ou fonctionnaires-sujets ?	p.16
Pourquoi nous opposer à la loi renseignement	p.18
Échos des sections	
La section SNTRS-CGT de Srasbourg, orientation d'action et activités	p.19
Tribunes libres	
Défense «individuelle» et action collective	p.21
Amendement Nantes	p.22
International	
Hors des frontières de la France	p.23

ÉDITO

Les droits des syndicats des organismes de recherche sont battus en brèche : nous ne pouvons pas l'accepter

Les organisations syndicales (OS) dont le champ de syndicalisation correspond au périmètre des organismes de recherche sont attaquées dans leur autonomie tout comme les établissements dont elles relèvent. Surfant sur la vague des Comue et plus généralement des politiques de site, accentuées par une longue vacance du pouvoir à la

tête du ministère de l'enseignement supérieur et la recherche (MESR) depuis plusieurs mois, les droits des OS se voient intégrés mais aussi réduits dans le vaste périmètre commun aux deux ministères, celui de l'Éducation Nationale et celui de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MENESR).



J'illustrerais mon propos par deux exemples : le nouveau calcul des décharges et la gestion des moyens de diffusion de messages électroniques mis à disposition des OS (les TIC). Jusqu'au 31 août 2015, les décharges de service qui étaient attribuées aux OS des organismes de recherche étaient calculées sur la base du nombre des personnels de chaque organisme. A partir du mois de septembre, nos droits seront calculés sur la base de l'ensemble des personnels du MEN et du MESR. Hors les droits à décharge dans la fonc-

tion publique décroissent lorsque la taille du ministère augmente. Ainsi, dans tous les ministères, hors MEN, les droits sont de 4,35 décharges pour 1000 agents, mais ils ne sont que de 2,1 décharges pour 1000 agents au Ministère de l'Éducation Nationale. Pire, alors qu'il existe deux comités techniques, l'un pour le MEN et l'autre pour le MESR, le gouvernement globalise les effectifs des deux ministères pour diminuer le nombre de décharges. Nous passons donc d'un calcul de nos droits à partir des résultats aux

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

7, rue Guy Môquet Bât i BP8 94801 VILLEJUIF
Téléphone 01 49 58 35 85
Fax : 01 49 58 35 33
Mél : sntrscgt@vjf.cnrs.fr
Web : <http://www.sntrs.fr>

ISSN 0180-5398_CP 0914505392
Directeur de la publication :
Josiane TACK
Imprimé par nos soins
Périodicité : Bimestrielle

élections aux comités techniques (CT) de nos établissements à un calcul correspondant à la fusion des deux CT du MEN et du MESR.

Cherchez l'erreur... les autres syndicats du MENESR voient leurs droits légèrement augmentés quand le droit des OS des organismes de recherche diminue de moitié. Pour compléter le tableau, le non-respect des périmètres de calcul des CT du MEN d'une part et du MESR d'autre part, fait perdre 13 ETP à la seule CGT.

Mais nos soucis ne s'arrêtent pas là, nous devons à présent nous conformer à une nouvelle procédure de déclaration des décharges. D'une part, l'attribution annuelle avec date de renouvellement au 1er janvier, comme pour le reste de la FPE, est basculée vers un renouvellement de septembre à septembre, comme si nous avions une quelconque contrainte par rapport au calendrier scolaire, d'autre part nous devons les fournir à notre fédération (la FEREC) qui elle-même, les donnent au MENESR, lequel doit les transmettre aux différents établissements dont dépendent les agents déchargés. A-t-on oublié que les organismes de recherche sont des organismes indépendants qui gèrent leurs personnels

? Nous sommes, comme nous l'avons toujours été en capacité de négocier directement avec les établissements dont nous dépendons, il n'est nul besoin de mettre en œuvre une usine à gaz pour fournir la liste des camarades ayant une décharge de service. Cette manœuvre montre le niveau d'assujettissement des organismes au MENESR ainsi que notre niveau d'assujettissement à notre fédération.

J'aborderais le deuxième point qui montre que l'indépendance des organismes de recherche et donc notre légitimité en tant que syndicat représentatif au sein de ces établissements est grandement menacée. Il s'agit des moyens de diffusion électronique mis à notre disposition. Tous les établissements de recherche où le SNTRS-CGT est présent, possèdent des moyens de diffusion par voie électronique vers les agents des établissements. Ces moyens ont été négociés avec les employeurs et leur donnent satisfaction. Sous prétexte, de mettre à la disposition de l'ensemble des OS du champ MENESR des moyens de diffusion, il est question de nous supprimer ceux que nous avons obtenu suite à nos négociations. Et dans ce cas aussi, nous nous retrouverions avec des droits dégradés car les modalités d'attribution prévues

dans le MENESR sont en deçà des accords négociés dans nos établissements. Ce n'est pas parce que les OS du MEN doivent acquérir des droits à la diffusion électronique que nous devrions en perdre, ce n'est pas parce que dans certaines universités les OS n'arrivent pas à avoir accès aux droits de diffusion électronique qu'on doit réduire ceux existants dans les organismes de recherche. Ce n'est pas parce qu'il y a des carences dans le dialogue social au sein de certaines universités que nous devons renoncer à notre dialogue social au sein des organismes de recherche. Ce n'est pas parce que la politique gouvernementale prône des universités fortes et visibles que les organismes de recherche doivent s'y diluer.

Notre syndicat doit être présent et fort pour la défense de nos collègues dans nos établissements, pour une négociation avec notre employeur, pour la défense d'une politique scientifique nationale et non sa dilution au niveau des politiques de site. C'est le message que nous avons porté lors de notre rencontre avec le nouveau secrétaire d'état à l'ESR M Thierry Mandon le 9 juillet 2015.

Josiane Tack



Les personnels des EPST ont besoin d'une CGT forte

Trois séries d'élections qui se sont déroulées récemment ont donné des résultats contrastés pour le SNTRS-CGT. Si le SNTRS progresse aux élections des Comités Techniques de l'IRD, de l'Ined et de l'IRSTEA, il recule à celles du CNRS et de l'Inria. Le SNTRS-CGT recule aussi dans la plupart des élections pour les CAP chercheurs et Ingénieurs Techniciens des organismes (sauf à l'IRSTEA), ainsi qu'aux élections du CAES du CNRS et de l'Inserm. Au Cneser où l'on votait pour la première fois, le SNTRS est en recul tous collèges confondus sur son résultat des CT de décembre excepté à l'IRD, à l'Inria et à l'Ined.

Trois données majeures se dégagent de ces scrutins.

1. Une progression continue de l'abstention qui est particulièrement élevée pour le Cneser.
2. Une progression du syndicalisme d'accompagnement
3. Un recul marqué de la CGT au CNRS et à l'Inserm. Une meilleure résistance à l'érosion électorale dans les organismes dont les thématiques sont plus spécialisées et qui sont situés sur un nombre réduit de sites.

Les majorités politiques se succèdent mais les orientations politiques ne changent pas. Difficile de ne pas se sentir impuissant devant les restructurations qui se mènent à marche forcée. Un sentiment de désarroi gagne les salariés. Dans ce contexte, nous avons besoin d'une Direction confédérale de la CGT qui refuse d'accompagner la politique du patronat et du gouvernement et se positionne en adversaire résolue de la politique d'austérité.

Le pacte pour la recherche, la loi LRU et la loi Fioraso ont profondément bouleversé l'enseignement supérieur et la recherche. L'organisation quasi exclusive de la recherche sur contrats a marginalisé les organismes, marginalisation renforcée par leur intégration dans les regroupements universitaires qui sont de plus en plus décisionnels dans la politique de leurs laboratoires. Chercheurs, Ingénieurs et techniciens, quel que soit leur statut, subissent de plein fouet la dégradation des conditions de travail, devenus des femmes et des hommes à tout faire, au détriment de leurs métiers et spécialités. La mutualisation, l'intégration des IT dans les plateformes, les éloigne des laboratoires et de la recherche qui s'y mène.

Résultats élections aux comités techniques de 2014

Comités techniques	CNRS		Inserm*		Inria		Ird		Irstea		Ined	
	inscrits	%										
élections 2014	30927	27,7	7143	28,08	2287	34,11	2308	37,69	1221	47,26	232	59,05
différence	-1844	-5,06	699	-9,67	-27	0,4	-171	-3,09	-22	-5,68	10	1,84
	voix	%										
résultats SNTRS-CGT	1803		547	28,17	268	34,68	188	22,68	100	17,73	67	50,67
différence	-768	-1,67	-459	-9,57	-25	-3,01	-25	-1,21	7	3,18	18	9,92

*Pas d'élections au CT en 2011, comparaison avec les élections aux CAP de 2010

1 : Différences en nombre d'inscrits et % de votants comparées aux élections de 2011

2 : Différence en voix et en % de voix exprimées pour le SNTRS-CGT

Les critères de gestion du privé se sont imposés avec l'intégration de plus en plus envahissante des indicateurs. La nature du travail de recherche a changé. La pression au travail, au rendement n'a jamais été aussi forte. L'absence de revalorisation des salaires et la réduction du nombre de promotions s'est accompagnée d'une politique de primes attribuées selon des critères hiérarchiques qui opposent les salariés entre eux. La recherche publique... c'est maintenant comme dans l'entreprise privée ! Et comme dans le privé les personnels souffrent. L'autoritarisme, la hiérarchisation n'ont jamais été aussi forts, engendrant la peur de contester, la soumission. Dans cette logique, les instances scientifiques et les CAP sont marginalisées. Dans les laboratoires, le nombre de personnels de l'organisme diminue alors que celui des précaires est en augmentation constante.

Les précaires, comme les titulaires veulent des solutions immédiates à leur situation, solutions qui ne peuvent être obtenues que par la lutte. Mais comment amener les personnels à lutter alors que leurs mobilisations contre les Directions d'organisme et le ministère n'ont jusqu'ici rien donné ? Alors que, dans le même temps, l'inflexibilité du gouvernement et du patronat alimentent le syndicalisme « du possible, du raisonnable » dont les idées sont distillées quotidiennement par les médias et la presse ?

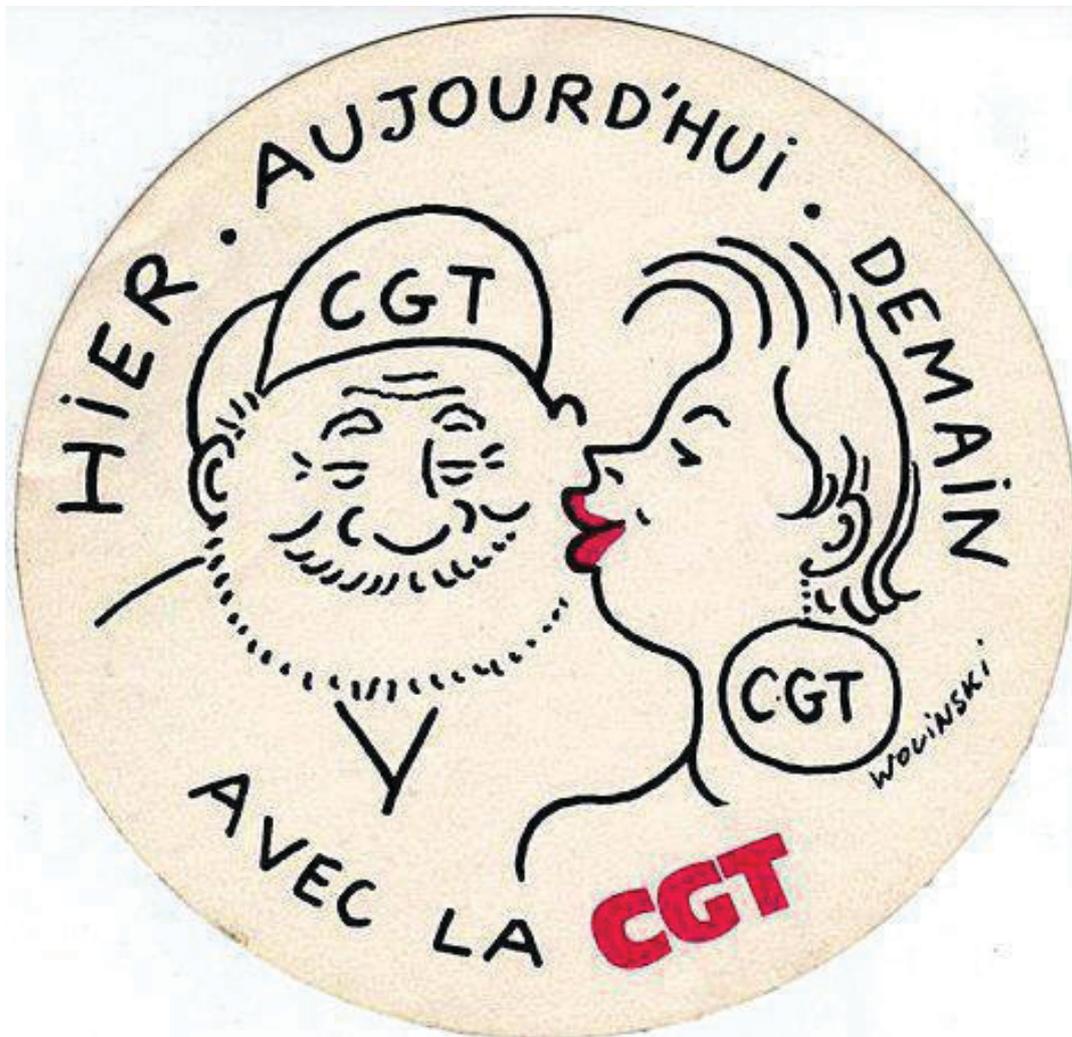
La réponse réside dans le développement de notre capacité à faire exprimer les revendications dans les laboratoires et les services pour que nous retrouvions avec nos collègues les moyens de la lutte collective. Des laboratoires se sont mobilisés pour des précaires, contre leur restructuration, pour le maintien d'une restauration de qualité. Mais ces luttes sont encore insuffisantes.

Ces revendications de la vie quotidienne entrent en conflit avec les projets structurant des sites, avec les Comue, universités fédérales, Idex, I-sites. La situation des laboratoires, des services et de leurs personnels va être de plus en plus difficile avec le renforcement de l'austérité et la mise en place des regroupements d'établissements d'enseignement supérieur. Pour redonner confiance aux personnels dans leur capacité collective à s'opposer à cette

politique, il est indispensable qu'il y ait une activité CGT sur les sites.

Pour ce faire, les sections du SNTRS-CGT doivent travailler avec les syndicats CGT des établissements et des organismes présents sur ces sites.

La recherche publique, les EPST, leurs personnels ont besoin d'une CGT forte.



Election 2015 du conseil d'administration du CAES du CNRS

Entre les deux scrutins de 2011 et 2015, les inscrits passent de 30 100 à 29 788 (-312) : on observe une perte de 1 837 électeurs ce qui ramène le taux de participation de 40,5 % en 2011 à 33,76% pour 2015. Le SNTRS-CGT subit sans doute en partie cette baisse de participation, car il passe de 24,90% à 21,72% ; le SNCS-FSU baisse de 14,74% à 13,68%. Le SGEN-CFDT passe de 25,67% à 27,45%, et le SNIRS-CGC de 8,51% à 10,53%. Les autres organisations restent quasiment stables.

Cela se traduit par la perte d'un siège au CA pour le SNTRS-CGT et le SNPRESS FO et le gain d'un siège pour la SGEN-CFDT et le SNIRS-CGC

Pour le bureau, le SNTRS-CGT conserve ses 3 sièges, le SGEN-CFDT en gagne 1, le SNCS-FSU en perd 1 et le SNPRESS-FO n'a plus d' élu.

Suite au CA constitutif sont élus respectivement aux postes de statutaires

J.-M. Devarumez	Présidence	SNCS-FSU
P. Mussot	Vice-Président	SGEN-CFDT
C. Herrmann	Trésorier	SNTRS-CGT
S. Selman	Secrétaire Général	SGEN-CFDT

Pour le SNTRS-CGT sont élus présidents (es) de commission

M. Diraison	Présidente de la commission vacances
J.-F. Launay	Président de la commission enfance
M. Matignon-Boujot	Présidente de la commission Culture

Lors du CA constitutif, la trésorerie du CAES nous a donc été confiée, ainsi que la présidence de trois commissions importantes.

Le CAES n'est pas épargné par les restrictions budgétaires et de personnels imposées par le CNRS. Notre responsabilité sera de veiller à ce que le CAES puisse toujours répondre aux besoins et demandes des agents et d'exiger du CNRS qu'il stoppe cette politique du toujours moins.

Les causes générales du recul de notre syndicat, communes aux différentes élections qui viennent de se dérouler, sont exposées dans un autre article de ce numéro de notre journal. Pour le CAES, les statistiques par région et par catégorie de personnel ne nous ont pas encore été fournies par le CNRS, ce qui limite une analyse plus fine des résultats. Toutefois il est possible que l'une des causes soit la distance qui a pu se créer entre nos élus nationaux et nos élus locaux. L'action du SNTRS-CGT au niveau national n'a peut-être pas été toujours clairement perçue par nos camarades en région. Ils ont eu de ce fait plus de difficulté à la relayer localement afin de sensibiliser les agents aux différentes avancées menées par notre syndicat. De la même manière, les questionnements de nos camarades en régions ne sont pas forcément remontés vers les élus nationaux et ont pu rester sans réponse. Nous devons remédier à cela : les nouveaux élus en ont pris conscience. Il faut créer du lien et cela pourrait passer par une liste de diffusion qui regrouperait l'ensemble des élus présents dans les CLAS, Seras et CAES national. Cela permettra d'avoir un échange région/national mais aussi régions/régions ce qui amènera chacun à prendre connaissance de ce qui se pratique dans les différentes structures du CAES et à s'en inspirer si besoin. Sans doute ce n'est pas la seule explication de notre résultat en baisse, mais créer plus de lien entre les élus SNTRS-CGT ne peut pas nuire.

Ci-dessous les résultats en chiffres

Nombre d'électeurs	29 788
Nombre de votants	10 353
Participation	34,76%
Votes blancs	113
Votes nuls	24
Nombre de suffrages valablement exprimés	10 216

Répartition des sièges

LISTES	Suffrages	%	CA	SUPPLÉANTS	BUREAU	sièges
SGEN-CFDT	2 804	27,45%	9	5	4	3
SNIRS-CGC	1 076	10,53%	3	2	1	9
SNTRS-CGT	2 219	21,72%	7	4	3	1
SUD Recherche EPST	1 005	9,84%	3	2	1	3
SNCS-FSU	1 398	13,68%	4	2	1	4
SNPRESS-FO	615	6,02%	1	1	0	3
SNPTES	1 099	10,76%	3	2	1	7

Jean-François Launay

Résultats des élections au CNAS du CAES INSERM 2015 : La majorité SNTRS-CGT et SNCS-FSU reconduite à la direction du CAES INSERM !

Les récentes élections pour le renouvellement du CNAS ont montré une baisse de la participation du fait d'une forte hausse des inscrits (augmentation du nombre de non titulaires et de retraités). Malgré cela, le nombre de votants, bien qu'en légère baisse, reste à un niveau comparable aux précédentes années, montrant l'attachement des agents INSERM au CAES.

Bien qu'enregistrant une baisse d'environ 4%, la majorité sortante SNTRS-CGT et SNCS-FSU a été reconduite pour un nouveau mandat par les électeurs du CAES, avec le même nombre d'élus, 9 sur 17.

La nouvelle équipe des élus SNTRS-CGT et SNCS-FSU, sous la présidence de notre camarade Patricia FERRARI, aura donc à mettre en œuvre le programme proposé aux électeurs du CAES pour les années 2015-2019.

Développer les activités sociales du CAES est une néces-

sité pour les agents INSERM, tant titulaires que précaires, face aux difficultés de plus en plus nombreuses qu'ils subissent à cause des politiques d'austérité : gel des salaires de la fonction publique, prélèvements retraite en hausse etc. Aider encore plus les familles, l'enfance, les vacances et loisirs : les aides financières sont des objectifs importants pour le CAES.

Mais pour cela, il faut des moyens !

C'est pourquoi le SNTRS-CGT a pris l'initiative d'une lettre au PDG de l'INSERM pour revendiquer, pour la période du mandat 2016-2019 (voir ci-dessous), la mise en place d'un plan pluriannuel de financement portant les moyens mis à disposition du CAES à 1% de la masse salariale des salariés rémunérés par l'Inserm (fonctionnaires, CDD et vacataires). Nous nous félicitons que tous les syndicats agissant au CAES INSERM aient signé cette lettre !

Paris, le vendredi 5 juin 2014

Monsieur le Président-directeur général de l'Inserm,

Objet : subvention INSERM au CAES

Par ce courrier, nous voulons attirer votre attention sur la situation sociale des salariés de l'Inserm qui subissent le blocage des salaires, une perte de pouvoir d'achat et qui sont souvent touchés, dans leur famille, par le chômage. Pour pouvoir prétendre à des vacances, aux loisirs, au sport et à la culture, les salariés et retraités de l'Inserm sont de plus en plus nombreux à s'adresser au CAES qui doit assurer une part importante de l'action sociale à l'Inserm.

Dans notre société, les familles monoparentales sont de plus en plus nombreuses, les femmes en assumant le plus souvent la charge, générant de ce fait une forte inégalité au niveau professionnel. Ces inégalités hommes/femmes sont très fortes dans notre organisme comme le montre le Bilan Social de l'Inserm.

Ainsi, une part significative des prestations du CAES est dédiée à l'enfance et la jeunesse. Ces prestations ont considérablement évolué ces dernières années vers une demande d'un nombre de plus en plus important de salariés. Le développement de l'action sociale, en particulier vers la jeunesse, est donc un outil majeur de lutte contre les inégalités professionnelles Hommes/Femmes.

Les départs à la retraite et leur remplacement par des salariés rémunérés sur les premiers échelons des grilles indiciaires ainsi que l'augmentation du nombre de personnels précaires (CDD et vacataires) se traduisent par un rajeunissement de la population de l'Inserm et une diminution de la masse salariale. Proposer un environnement social de qualité est indispensable pour répondre aux besoins de cette population plus jeune dont le revenu est plus bas que celui de ses aînés. Cet environnement social est également un élément majeur de l'attractivité de notre organisme vis-à-vis des futures générations de salariés.

L'Inserm peut répondre à ces besoins en s'engageant, pour les années à venir, à poursuivre l'effort de développement de l'action sociale gérée par le CAES.

Pour cette raison, les organisations syndicales signataires revendiquent, pour la période du mandat 2016-2019, la mise en place d'un plan pluriannuel de financement portant les moyens mis à disposition du CAES à 1% de la masse salariale des salariés rémunérés par l'Inserm (fonctionnaires, CDD et vacataires).

Vous souhaitant sensible à notre revendication et dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer, Monsieur le Président Directeur Général, l'expression de notre haute considération.

Les bureaux INSERM du SNTRS-CGT – SNCS-FSU – SGEN-CFDT Recherche EPST – SNIRS-CGC

Ce que va impliquer le RIFSEEP

En 1983, le gouvernement Mauroy supprime l'échelle mobile de salaires. Cette disposition, datant de 1952, garantissait le pouvoir d'achat des salariés face à l'inflation. Heureusement, le pouvoir d'achat du SMIC a été maintenu, avec la garantie d'une augmentation correspondant au minimum à l'inflation constatée l'année précédente.

Cela a eu une double conséquence pour les fonctionnaires : seul le salaire minimum de la fonction publique a suivi les hausses du SMIC, les autres salaires ont progressivement perdu leur pouvoir d'achat, comprimant ainsi l'échelle de salaires. Actuellement, le début de carrière des techniciens est quasiment égal au SMIC ! La deuxième conséquence a été l'érosion forte du pouvoir d'achat des retraités. Tous ces phénomènes sont largement accentués par le gel de la valeur du point d'indice infligé depuis 2010.

Cette situation a été partiellement compensée par deux mesures qui restent totalement insuffisantes.

La première a été la mise en place du Régime Additionnel de Retraite de la Fonction Publique, RAFP.

Ce régime prend très partiellement en compte les sommes perçues par les fonctionnaires hors salaire de base : primes et heures supplémentaires. Le fonctionnaire et l'État versent chacun 5% de ces sommes. Mais la retraite perçue au titre du RAFP est faible ; de nombreux retraités ne perçoivent pas de rente, mais un versement en capital. Pour la CGT, le RAFP est un régime par capitalisation qui constitue un fonds de pension ; il doit être remplacé par une revalorisation des retraites.

La deuxième a été, depuis une vingtaine d'années, une compensation très inégalitaire de la perte de pouvoir d'achat du salaire par une augmentation des primes.

Compensation très inégalitaire, car, selon les chiffres même du dernier « Rapport sur l'État de la Fonction publique et les rémunérations », p.142, en 2011 la part des primes, indemnités et heures supplémentaires pour les fonctionnaires d'État non enseignants était en moyenne de 30,8 % du salaire brut et de 12,5% pour les enseignants. Cette part pour la haute fonction publique est de 40%. Elle passe à 33% pour les catégories A et B, et à 25% pour les professions employées et ouvrières de catégorie C.

On voit que les personnels chercheurs ont été totalement oubliés, au même titre que les enseignants. Quant aux ingénieurs et techniciens de la recherche, leur taux de prime est scandaleusement bas par rapport aux professions de même niveau de qualification dans d'autres ministères.

Cette augmentation très différenciée du régime des primes entre ministères crée ses propres contradictions, elle ne facilite pas la mobilité des fonctionnaires sur les trois versants de la fonction publique (État, territoriale et

hospitalière) voulue par le gouvernement pour s'adapter aux mesures de réductions d'effectifs et aux suppressions de missions de service public.

Le passage en force du RIFSEEP

Les primes sont non seulement différenciées selon les ministères, elles le sont aussi selon les agents avec la montée de l'individualisation, notamment avec la mise en place de la PFR, Prime de Fonctions et de Résultats. Cette individualisation des rémunérations correspond à une volonté de sortir des principes de la fonction publique pour se rapprocher du fonctionnement des entreprises privées. Mais jusqu'ici, personne n'a démontré que l'individualisation améliorerait le fonctionnement du service public ; au contraire, il est l'une des causes de l'éclatement des collectifs de travail.

La PFR n'a pas été facile à mettre en place, car elle impliquait notamment une cotation des postes pour définir le niveau de fonction de chacun et donc sa prime. Elle a été supprimée et remplacée par une réforme qui se veut encore plus ambitieuse, le RIFSEEP : Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel. **Au conseil supérieur de la fonction publique, tous les syndicats s'y sont opposés, seule la CGC s'est abstenue. Le gouvernement a choisi de passer en force.**

Le RIFSEEP doit regrouper l'ensemble des primes perçues par les fonctionnaires, hormis celles à caractère familial comme le supplément familial traitement. Pour ce qui nous concerne, toutes les primes des IT seront fondues dans le RIFSEEP : PPRS, PFI, etc. Cependant certains corps en sont exclus, tels les personnels enseignants, enseignants chercheurs et chercheurs. **Le refus d'étendre le RIFSEEP notamment aux chercheurs des EPST consacre le refus de revaloriser leurs indemnités.**

Le RIFSEEP est un régime articulé autour de deux indemnités :

- L'IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, indemnité principale versée mensuellement et ajustée sur les fonctions exercées de l'agent. Elle sera évaluée à partir de 3 critères : encadrement, technicité, sujétions particulières.
- Le CIA : complément indemnitaire annuel, FACULTATIF, non reconductible d'une année sur l'autre et versé en une, voire deux fois par an. Il « permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir » ! Le CIA c'est sans garantie et à la tête du client. Il peut être décidé de l'attribuer à toutes les catégories de personnels ou à certaines d'entre elles uniquement. La part du CIA dans l'attribution indemnitaire globale est

contingentée à 15% maximum de l'attribution indemnitaire globale pour la catégorie A, à 12% pour la catégorie B et à 10% pour la catégorie C.

Toute l'opération se fera à budget constant. Si les plafonds du RIFSEEP sont élevés, c'est qu'il s'agit d'une décision interministérielle. Très rares seront ceux qui arriveront au plafond. Par contre, les planchers seront fixés par grade. Selon le ministère lui-même, les pressions du budget sont telles, que les planchers risquent d'être « in-décents ».

Si le glissement vers le RIFSEEP est censé se faire sans perte indemnitaire au cours de la première année (cf. article 6 du décret), rien ne garantit la pérennité de la prime l'année suivante, en particulier en cas de changement de fonction. Contrairement à ce qu'ont annoncé certains (p. ex. le SGEN-CFDT), la cotation des postes sera de la responsabilité de la hiérarchie. Pour l'instant, la définition des groupes de fonction des corps administratifs est la seule pour laquelle nous avons obtenu des informations. Pour les IT des EPST et ITRF des universités, cela fera l'objet d'une analyse particulière courant septembre 2015.

L'opération RIFSEEP va créer du clientélisme et des conflits. Rien ne garantit que le RIFSEEP suive l'inflation.

Si les planchers de l'IFSE sont trop bas, cela touchera les nouveaux recrutés, car pour eux l'article 6 du décret RIFSEEP qui garantit le maintien de la prime lors du passage à la RIFSEEP ne s'applique pas.

Les propositions du SNTRS-CGT

Au lieu du RIFSEEP, la revendication historique du SNTRS-CGT est : revalorisation de la PPRS à 20% pour toutes les catégories, et réactualisation des indices de référence.

Il faut donc fixer à nouveau l'indice de référence au milieu de la grille de chaque grade. C'est parce que la PPRS a été définie par rapport à un indice de référence et un pourcentage qu'elle n'a pas été laminée par l'inflation, comme l'a été la prime de recherche des chercheurs.

Par rapport à la réalité des primes dans de nombreux ministères, notre revendication est un premier pas réaliste : elle correspond à une juste rémunération des qualifications des IT et des chercheurs des EPST. Porter la prime de recherche des chercheurs au niveau de la PPRS peut être partiellement financé par la suppression de la PEDR (ex PES).

Notre revendication principale reste, bien sûr, l'augmentation des salaires et le dégel du point d'indice, qui, austérité oblige, restera congelé jusqu'en 2017, ainsi que l'intégration des primes dans le salaire. Mais revendiquer aujourd'hui une prime équitable et un traitement égal de toutes les catégories de personnels, bannir toute attribution des primes comme « récompense » d'« une manière de servir », notion discutable et impossible à déterminer avec précision, c'est aussi veiller à la juste rémunération du travail de chacun et à sa contribution à la recherche publique, quel que soit son grade ou son corps.

Daniel Steinmetz



ERAFP : L'État veut le magot ? Qu'il le prenne !

Article paru dans *Fonction publique* N°231, juin 2015

Depuis dix ans que l'Établissement de la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (ERAFP) existe, la CGT a maintenu une politique constante : opposition au régime par capitalisation et participation au conseil d'administration. La modification des règles de gouvernance a failli déboucher sur un retrait de la CGT du conseil d'administration.

UNE OPPOSITION À LA CAPITALISATION FONDÉE SUR L'EXPERIENCE

L'opposition syndicale aux fonds de pension ne relève pas en France d'un a priori idéologique, mais de l'expérience historique. La faillite des premiers régimes par capitalisation de retraite a amené Pétain à généraliser la retraite par répartition à tous les salariés en 1941. Après la guerre, les régimes de base et complémentaires des salariés ont été construits par répartition, et les régimes historiques ont été maintenus (fonction publique et régimes dits spéciaux). La construction d'un système de Sécurité Sociale unifié, à partir d'un salaire socialisé pour la retraite comme pour la maladie, est aussi fille de l'échec historique de la capitalisation en France.

La capitalisation faillit encore aujourd'hui : depuis la crise du capitalisme financier de 2008, les régimes de retraite par capitalisation ont été minés d'abord par la baisse de valeur des actions, et ensuite par la baisse des taux des obligations d'État et d'entreprises. Le rendement des investissements est tout simplement insuffisant. Et la baisse des retraites est inévitable de ce point de vue. Le CA de l'ERAFP a décidé en février 2015 une baisse de 17% des prestations de retraite.

La CGT propose de sortir de la capitalisation pour la retraite, en profitant de l'intégration dans la grille des fonctionnaires de points d'indice pris sur l'indemnitaire, intégration prévue par les négociations actuelles sur la grille (PPCR). Intégrer 10 petits points couvrirait tous les droits déjà acquis et au-delà, et intégrer 20 points couvrirait la pension ERAFP pour une carrière complète pour tous les fonctionnaires. Les cotisations employeurs (400 millions pour l'État, et autant pour l'hospitalière plus la territoriale) donneraient plus de marges de manœuvre pour améliorer les grilles.

NOS COTISATIONS SONT LE CAPITAL DES TRAVAILLEURS

Dans l'ensemble des pays où les régimes de retraite sont en partie par capitalisation, les syndicats interviennent dans la gestion. La confédération syndicale internationale a pris l'initiative avec d'autres de constituer le Comité sur le Capital des Travailleurs (CWC : <http://fr.workerscapital.org/>), dont le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale est le correspondant en France. C'est un réseau d'échange sur l'investissement pour les assemblées générales d'actionnaires. Ça n'est pas la fin

du capitalisme, mais ça n'est pas compatible avec un capitalisme financier demandant un taux de retour de 15% l'an, évolution qui s'est produite en grande partie sous la poussée de fonds de pension administrés sans responsabilité sociale. L'investissement socialement responsable à 100% des investissements est la condition qui permet une participation de la CGT au conseil d'administration de l'ERAFP.

L'ERAFP a été à l'initiative en France concernant les votes négatifs en AG d'actionnaires pour la rémunération des patrons du CAC 40, votes qui ont pris un tour particulièrement aigu cette année. L'ERAFP a aussi avancé le concept de « dividende responsable », ce qui l'a amené à approuver des résolutions d'actionnaires salariés demandant une division par deux du dividende, au profit de l'investissement interne aux entreprises. L'ERAFP a aussi travaillé sur les investissements d'unité sociale, pour développer l'emploi et satisfaire les besoins sociaux : PME-PMI, infrastructures et forêts, transition énergétique et économie du vieillissement, établissements de santé. Des investissements dans le logement intermédiaire pour les fonctionnaires ont été déjà décidés en 2014 et 2015 (80 millions), qui permettront de leur réserver des logements dans les zones urbaines les plus chères.

Les administrateurs CGT ont construit leur positionnement à l'ERAFP dans la continuité des propositions CGT de « pôle public de financement », pour sortir de la crise de désindustrialisation et de sous-emploi. C'est pourquoi ils ont demandé avec les autres syndicalistes que des évolutions statutaires permettent à l'ERAFP de réaliser des investissements d'utilité sociale créateurs d'emploi.

Emmanuel Macron, dans son article, qu'il faut lire du Monde du 24 avril sur le capitalisme industriel, présente une version sociale-libérale du souci de financer l'industrie. Il insiste sur le rôle des actionnaires salariés, mais aussi sur le rôle des investisseurs de long terme, comme les caisses de retraite, pour réindustrialiser la France, dans un mélange de volontarisme et de défense du capitalisme. Cette orientation gouvernementale a sans doute pesé dans la décision de marginaliser les syndicats dans la gouvernance de l'ERAFP.

L'ÉTAT VEUT LE MAGOT ? QU'IL LE PRENNE !

Pour l'État, et en particulier Bercy, il est inimaginable que les 21 milliards de l'ERAFP puissent être investis sous l'influence de choix initiés par les syndicats. L'ERAFP représentera 40 milliards en 2030 et 80 milliards en 2050, le hissant à la hauteur des principaux investisseurs européens. Bercy veut donc s'assurer d'un contrôle total sur ces ressources.

En 2005 l'État a tout fait pour rendre les syndicats mineurs au conseil d'administration, et pour minorer la

place des grands syndicats : 19 membres dont 8 syndicalistes et un seul par syndicat, qu'il soit gros ou petit (!). Les employeurs publics sont 8 (3 État, 3 élus locaux et 2 directeurs d'hôpital). La majorité pour l'État est assurée par les 3 personnalités qualifiées, pas indépendantes pour deux sous, car tous hauts fonctionnaires d'État et votant avec l'État.

Les syndicats ont cependant réussi à peser de tout leur poids sur le conseil d'administration, à convaincre certains employeurs, locaux ou hospitaliers de voter parfois avec eux, à repousser des votes inacceptables, à contraindre l'État et Bercy à passer des compromis.

L'État a cherché, ce printemps, à mettre fin à l'influence syndicale, en décidant d'un nouveau décret de gouvernance, baissant le nombre de syndicalistes de 8 à 6 et augmentant les personnalités qualifiées de 3 à 4, pour bien sûr, que plus jamais, les syndicalistes puissent être majoritaires dans

quelque vote que ce soit. Les employeurs publics locaux et hospitaliers perdaient 2 postes, pour les punir de leurs défaillances et d'avoir parfois voté avec les syndicats. Quand le Capital est en jeu, même le paritarisme est un gros mot !

Dans ce contexte de reprise en main, la CGT a clairement signifié son refus d'être ramenée à un rôle de simple figurant dans un tel conseil d'administration, et annoncé qu'elle n'y siègerait plus dans de telles conditions. Elle n'était pas isolée sur cette ligne.

Le gouvernement a décidé de retirer son nouveau décret de gouvernance de l'ERAFP, conscient qu'il ne pourrait pas tout avoir, un fonds de pension et en même temps pas de poids des syndicats sur la gestion. Pour la CGT c'est clair, si l'État veut gérer seul le magot, qu'il le reprenne, mais en sortant de la capitalisation, pas en y restant !

» LE RAFP

Institué dans le cadre de la loi de 2003 portant réforme des retraites, et opérationnel depuis 2005, le RAFP permet le versement en sus de la pension principale d'une prestation additionnelle de retraite qui prend en compte les primes et rémunérations accessoires versées aux fonctionnaires au cours de leur période d'activité.

La gestion du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) a été déléguée par décret à un établissement public administratif sous tutelle de l'État : l'ERAFP (établissement de retraite additionnelle de la fonction publique).

Le conseil d'administration de l'ERAFP définit chaque année les paramètres techniques du Régime et fixe également les orientations générales de la politique de placements des provisions. Sa gestion administrative (encaissement des cotisations, suivi des comptes de droit, liquidation et versement, mais pas le paiement des prestations aux fonctionnaires de l'État, assuré par la Direction générale des finances publiques) a été confiée à la Caisse des dépôts et consignations, sous l'autorité et le contrôle du conseil d'administration.

» FINANCEMENT

L'ensemble des éléments de rémunération acces-

soire (primes + indemnités + heurs supplémentaires) non soumis à cotisation dans le cadre de leur régime de base de retraite constitue l'assiette de cotisation au RAFP. La cotisation salariale s'élève à 5% de cette rémunération. Elle ne peut toutefois excéder 20% du traitement indiciaire brut total perçu par le fonctionnaire au cours d'une année civile. La part patronale est équivalente.

» CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration de l'ERAFP comprend dix neuf membres :

- Huit représentants des bénéficiaires cotisants, issus des organisations syndicales représentatives,
- Huit représentants des employeurs, dont trois pour l'État, trois pour les collectivités territoriales et deux pour le secteur hospitalier,
- Trois personnalités qualifiées.

Quatre comités spécialisés assistent le conseil d'administration dans la préparation et le suivi des délibérations, notamment en matière de pilotage actif-passif, d'audit et de recouvrement (comités institués par le décret du 18 juin 2004) et de suivi de la politique de placements (comité créé par décision du conseil d'administration lors de la séance du 8 juin 2006).

Le profit contre l'investissement et l'emploi

Deux articles du journal patronal *Les Échos* apportent un éclairage sur la stratégie des groupes privés.

Le premier, du 15 juin, intitulé « Le marché préfère les dividendes à l'investissement », explique pourquoi les entreprises préfèrent utiliser les richesses créées par leurs salariés à rémunérer les actionnaires plutôt qu'à développer l'investissement.

Selon une étude de la banque Barclay et une autre de Citi (un des plus grands établissements financiers mondiaux), les entreprises qui utilisent une grande partie de leur trésorerie en investissement sont moins valorisées en bourse que celles qui versent d'importants dividendes et font du rachat d'actions. Les entreprises doivent être généreuses avec leurs actionnaires. Conséquence : l'investissement des sociétés mondiales cotées a baissé de 6% en 2014, tandis que les dividendes et rachats d'actions ont progressé de 15%, tendance qui, selon le journal, devrait se poursuivre. L'abus d'investissement nuit à la rentabilité.

Ainsi, toujours selon *Les Échos* qui cite un analyste de la Société Générale, « lorsqu'une entreprise investit, elle incite d'autres du même secteur à faire pareil, d'où des pressions sur les prix et une baisse de la rentabilité ». Ce choix est guidé par la rétraction du marché intérieur qui résulte des politiques d'austérité. Si les entreprises investissent, elles doivent rentabiliser leur investissement par la vente. Ce qui est risqué, compte tenu de la faiblesse du pouvoir d'achat qui tire l'ensemble de l'activité économique vers le bas.

Les entreprises préfèrent rémunérer les actionnaires en versant des dividendes, ce qui augmente la valeur des titres à la Bourse. Cette tendance est renforcée par le recul des taux d'intérêt, qui amène les investisseurs à se débarrasser de leurs obligations d'État pour rechercher du rendement en achetant des actions dans les sociétés qui favorisent les divi-

dendes. Puisqu'elles n'investissent pas ou peu, les entreprises vont choisir la fusion-acquisition qui est une autre façon de croître. La fusion-acquisition qui est toujours désastreuse pour les personnels.

Le second article, du 24 juin, intitulé « Les ténors du CAC 40 tardent à relancer les investissements », illustre l'article précédent. La santé financière des entreprises du CAC 40 s'améliore. Depuis 2012, elles diminuent leurs investissements, ce qui a permis une baisse conséquente de leur endettement. À tel point qu'elles ont les caisses bien remplies. Leur trésorerie est supérieure à leur dette. Ce qui leur offre la capacité de saisir des opportunités d'acquisition qui se présenteront. C'est ce qu'a essayé de faire Numéricable-SFR en voulant acheter Bouygues Télécom. Le journal nous apprend que le taux de distribution des dividendes pour les sociétés du CAC 40 est passé de 46% en 2012 à 48% en 2013 et 53% en 2014.

De l'argent il y en a ! Mais les capitalistes en veulent plus toujours plus, non pour développer le potentiel productif et l'emploi qualifié, mais pour gonfler leurs profits afin d'absorber les concurrents. L'État est là pour les aider dans cette recherche sans fin du profit maximum avec le pacte de responsabilité, le CICE, la loi Macron pour déréguler l'économie, la loi Rebsamen pour museler les salariés.

Dans la recherche, le programme européen Horizon 2020 décliné en France par l'ANR avec les 9 défis sociétaux fait assumer aux laboratoires publics les recherches que les industriels ne font plus. Cette intégration de la recherche publique dans la stratégie des groupes privés va s'amplifier avec l'effacement des EPST en particulier du CNRS dans les Comue, avec la territorialisation de la recherche et de l'enseignement supérieur.

Gilles Mercier



Ils l'ont dit, ils l'ont écrit

La Cour des comptes

Dans sa note d'analyse du 27 mai 2015 de l'exécution du budget 2014 de la Mission interministérielle Recherche et Enseignement supérieur (qui regroupe en 10 programmes la quasi-totalité de l'effort de recherche civile publique), elle note :

1. « **la sanctuarisation des moyens alloués aux établissements d'enseignement supérieur est rééquilibrée par une maîtrise des crédits consacrés aux organismes de recherche** ». Elle relève que « **pour le Ministère il importe que les économies soient portées largement sur les fonctions support, afin que les moyens dévolus aux laboratoires soient préservés** ».

2. Concernant l'ANR, les annulations de crédits opérées en 2014 ont réduit la dotation de l'agence inscrite dans la loi de finances 2014 de 15% pour les autorisations d'engagement et de 26% pour les crédits de paiement. Crédits de paiement qui étaient déjà en recul de 12% par rapport à la loi de finances 2013.

Depuis 2008, les crédits de l'ANR ont baissé de 39,6% en autorisations d'engagement et de 35,6% en crédits de paiement. Ces baisses de dotations et les amputations budgétaires font fondre la trésorerie de l'agence. De 620 M€ à la fin 2012 et de 352M€ à la fin 2013 elle passerait à 10 M€ fin 2015 !

La Cour avertit que « **si la budgétisation continuait de ne pas être ajustée aux besoins réels, l'agence est susceptible de connaître après 2015 une insuffisance de crédits de paiement par rapport aux obligations de couverture des autorisations d'engagement en cours** ».

Frédéric Dardel, Président de l'université Paris-Descartes, interview à l'AEF

« Je me suis livré à un petit calcul du nombre d'heures d'enseignement nécessaires en licence et master : 55% des besoins seulement sont couverts par des enseignants chercheurs permanents. Le reste l'est donc par des heures complémentaires et des vacataires. Je refuse donc de supprimer des postes, car cela viendrait remplacer des permanents par des vacataires.

Et le risque à terme est que Bercy décide de baisser notre plafond de masse salariale estimant que l'université s'en sort très bien comme cela... c'est exactement ce qui s'est passé pour les hôpitaux.

Donc tant que je peux aucun poste ne sera supprimé. Paris-Descartes est comme toutes les universités de recherche : elle a une trésorerie importante du fait des nombreux contrats de recherche, mais un fonds de roulement réduit. Et comme toutes les universités de recherche, elle est considérée comme surdotée, du fait des ingénieurs et techniciens de recherche. J'ai donc accru le prélèvement sur ces contrats et à ceux qui protestent je leur explique le montant réel des coûts de la gestion de leur contrat et de leurs achats. ».

Frank Denat, Vice-Président de la commission recherche du conseil académique de l'université de Bourgogne, interview à l'AEF

Pensez vous que la recherche dite « amont » soit suffisamment financée?

Il faut être lucide. La recherche évolue. Les crédits régionaux depuis toujours vont prioritairement aux projets ayant un fort impact socio-économique. Les crédits i-site aussi ? Les projets FUI des pôles de compétitivité plus encore. Même les financements ANR prennent en compte ce critère. La crainte que l'on peut avoir c'est comment financer la recherche amont si tous les projets sont jugés sous l'angle socio-économique. En France les conditions de travail sont de plus en plus difficiles, avec un temps infini passé à rédiger des projets scientifiques et des dossiers d'appels d'offres pour des taux de réussite qui deviennent de plus en plus faibles. Il y a quelques années encore les laboratoires fonctionnaient beaucoup sur des financements récurrents, sans dossiers à rédiger, ni justifications à fournir derrière. Aujourd'hui la part du budget récurrent a chuté. Pour un laboratoire qui n'a pas de gros moyens elle peut encore représenter 90% de son budget, mais pour ceux qui ont de gros besoins (en équipement, en consommables...) elle peut ne représenter que 10% du budget.

Les conditions de travail soumises à l'examen critique des sciences sociales

Interview du statisticien Serge Volkoff, à l'occasion du livre *Les risques du travail : pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, sous la dir. de Annie Thébaud-Mony, Philippe Davezies, Laurent Vogel et Serge Volkoff, Paris La Découverte 2015.

Ce livre est une version remaniée et augmentée d'un précédent, sur le même thème, paru en 1985. Comment les conditions de travail ont-elles évolué pendant toutes ces années ? Quel est le rôle du progrès technique ? De la « révolution informationnelle » ?

Une des raisons d'être de cet ouvrage est justement qu'il n'y a pas eu d'amélioration « naturelle » des conditions de travail. On a cru par exemple pouvoir annoncer un recul rapide de la pénibilité physique ; or ce n'est pas ce qui s'est produit. Dans l'industrie, la mécanisation et les automates ont bien fait disparaître certaines tâches particulièrement dures – et par ailleurs, comme nous le montrons dans ce livre, une partie de la pénibilité a été « exportée » vers des pays moins développés économiquement. Mais en même temps l'accélération du travail dans les pays industrialisés, dont le nôtre, a accentué les efforts demandés à chacun. Et dans des métiers comme l'hôtellerie et la restauration, les soignants à l'hôpital, la grande distribution, le nettoyage, toutes ces professions en expansion que l'on classe dans le secteur

« tertiaire », on voit s'élever les expositions à de nombreuses contraintes et nuisances.

Davantage que de « révolution informationnelle », je parlerais volontiers de « productivisme réactif », selon l'expression de l'économiste Philippe Askenazy. On adapte en temps réel la production à la demande (« zéro stocks, zéro délais », etc.), et on adapte en temps réel la main-d'œuvre à la production (d'où les calculs d'effectifs « au plus juste », et aussi la progression des horaires décalés, bousculés, nocturnes souvent, une question à laquelle l'ouvrage consacre plusieurs articles). Tout cela ne fait pas bon ménage avec un objectif de qualité de vie au travail.

Les travailleurs scientifiques, jadis considérés comme « protégés », voient aujourd'hui leurs conditions de travail empirer. Quelles ressemblances et quelles différences avec les salariés d'autres professions comparables ? Comment les choix scientifiques peuvent-ils influencer sur les conditions de travail ?

Nous n'avons pas présenté de connaissances spécifiques sur les questions de santé au travail des professionnels de la recherche, d'abord parce qu'il fallait bien sélectionner un peu les secteurs sur lesquels nous avons proposé un éclairage particulier, et puis parce que ce n'est pas, à ma connaissance, un métier énormément étudié sous cet angle – et on peut le regretter.

Il me semble tout de même, par expérience, que les travailleurs scientifiques devraient assez bien se reconnaître dans certains textes du livre, dont l'article de la sociologue Marie-Anne Dujarier, où elle analyse de façon précise la tension entre le sens du travail et ce qu'elle appelle le « pilotage par les chiffres ». Sans doute n'ai-je pas besoin de commenter davantage ceci...

Quant à la question des liens entre choix scientifiques et conditions de travail, elle est majeure, notamment dans tout le champ des produits utilisés sur les lieux de travail. L'affaire de l'amiante, sur laquelle évidemment nous revenons avec attention, est là pour rappeler l'importance des expertises indépendantes, et des débats citoyens sur toutes les nuisances, notamment celles qui se répandent en milieux professionnels et qu'on est loin de bien connaître, a fortiori de bien maîtriser.

Comment cet ouvrage, coordonné par des spécialistes de différentes branches des sciences sociales, peut-il s'avérer contribuer à éclairer au quotidien les militants syndicaux ?

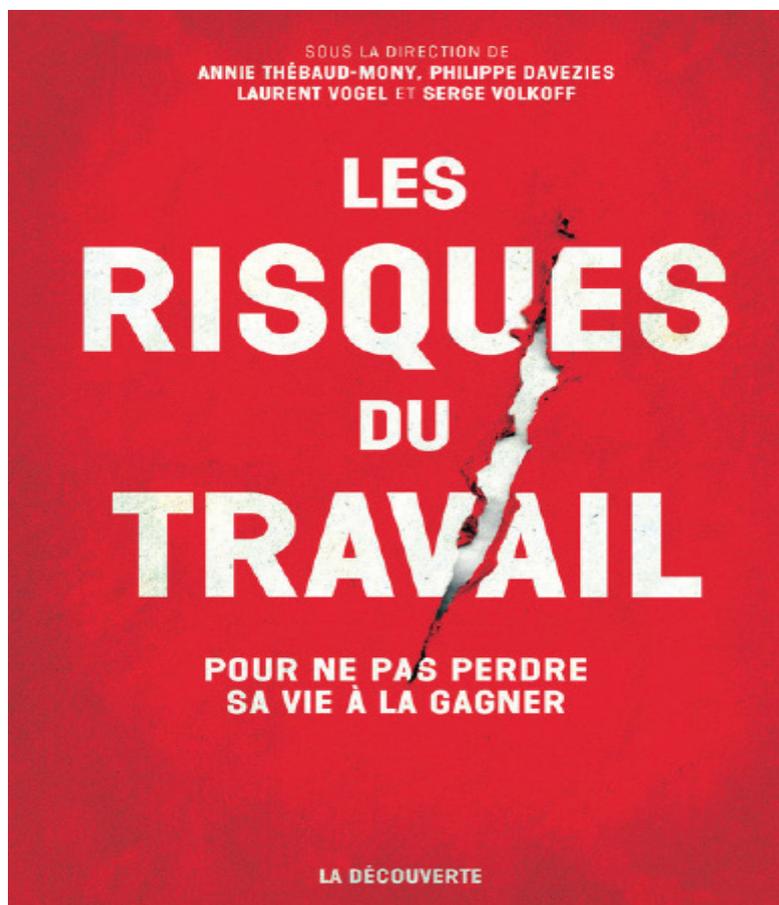
Je voudrais d'abord rappeler qu'un des quatre coordinateurs de l'ouvrage, Laurent Vogel, appartient à la sphère syndicale puisqu'il est l'un des animateurs du bureau d'études de la CES, en matière de santé au travail. Avec son appui et celui des réseaux qu'il a mobilisés, l'ancrage du livre sur les préoccupations des représentants des salariés est en principe bien assuré.

Nous avons aussi, je crois, fait un effort, et demandé aux auteurs un effort, pour que chaque texte soit accessible pour un public non universitaire, et que les retombées concrètes du côté des négociations ou de l'action soient clairement perceptibles. Mais nous n'avons pas proposé de « boîtes à outils », évidemment.

Les auteurs des articles dans ce livre n'ont pas du tout le projet de se substituer aux militants de terrain, cela

n'aurait aucun sens. Je crois que les éclairages que nous proposons peuvent surtout aider les syndicalistes à consolider une lecture critique des connaissances ou des opinions qui circulent abondamment, et parfois à tort et à travers, sur la santé au travail.

Il y a deux pièges dans lesquels on peut ainsi éviter de tomber : d'une part celui de la dénégation, de la sous-estimation des risques, qui « ne seraient pas si graves que ça » ; d'autre part celui, presque opposé, du fatalisme : les dégâts du travail seraient le prix à payer pour la compétition économique. Vis-à-vis de ces deux a priori, très appauvrissants pour les capacités d'action, je pense, ou en tout cas j'espère, que le livre apporte des arguments probants.



Fonctionnaires-citoyens ou fonctionnaires-sujets ?

« Les syndicats font de la politique », « ils ont une approche trop idéologique, sont agressifs à l'égard du gouvernement et des patrons », « les syndicats ne sont jamais d'accord, n'acceptent pas la négociation et les compromis », « il faut être dans les syndicats pour avoir sa promo », etc.

Ces phrases ne vous rappellent rien ? Elles sont pourtant courantes pour qui veut bien ouvrir ses oreilles tant dans la vie courante et les médias, que dans les laboratoires de recherche publique. Il faut donc éliminer les idées reçues et expliquer ce que signifie vraiment être syndiqué pour un fonctionnaire.

La syndicalisation comme mode d'organisation des fonctionnaires est un droit garanti par leur statut. C'est ce statut qui justifie l'expression et l'action des syndicats.

Les fondements du statut de fonctionnaire se trouvent dans la garantie de mise en œuvre des missions publiques. L'élaboration du statut actuel en 1981 et 1986, qui a mis sur pied une fonction publique à « trois versants » (Fonction publique d'État [FPE], Fonction publique Territoriale [FPT], Fonction publique hospitalière [FPH]), s'opère sur la base des trois principes d'égalité, d'indépendance et de responsabilité.

Dans les années 1950, Michel Debré donnait sa définition du fonctionnaire : « le fonctionnaire est un homme de silence, il sert, il travaille et il se tait ».

Cette définition-conception est celle du fonctionnaire-sujet, c'est-à-dire d'un individu assujéti et sans droit, héritée d'une conception dominante tout au long du 19^e siècle et de la première moitié du 20^e. Un premier statut avait été élaboré sous Vichy, en pleine occupation allemande, dans le cadre de la loi du 14 septembre 1941, directement inspirée de la Charte du travail de l'État français.

Bien que mis à mal, le statut actuel porte encore la conception de fonctionnaire-citoyen, établie par le deuxième statut, de 1946, qui lui reconnaît, en raison même de sa vocation à servir l'intérêt général et de la responsabilité qui lui incombe à ce titre, la plénitude des droits de citoyen.

Le fait que des corps de fonctionnaires de l'État ne peuvent être constitués et maintenus qu'en vue de pourvoir à l'exécution de missions de service public est un principe constitutionnel. Ce sont les missions publiques qui constituent le fondement du statut des fonctionnaires, qui par conséquent ne se suffit pas à lui-même.

Vis-à-vis de l'administration, le fonctionnaire se trouve dans une situation statutaire et réglementaire. Il ne signe pas de contrat de travail avec elle. Les autorités publiques déterminent de façon unilatérale le régime applicable

aux fonctionnaires, qui ne relève pas d'un contrat de droit public. En contrepartie de cette subordination, les fonctionnaires jouissent de l'intégralité de leurs droits de citoyenneté, parmi lesquels les droits syndicaux, le droit de grève, et disposent également du principe de participation à l'organisation des services et à la gestion des personnels.

Ce renoncement volontaire des fonctionnaires à un régime contractuel a pour but de garantir aux autorités publiques la mise en œuvre des missions publiques en fonction des besoins, dans le respect des principes d'égalité d'accès, de neutralité, de continuité et d'adaptabilité. Ce ne sont pas les fonctionnaires qui sont propriétaires des missions publiques, mais en revanche ils les mettent en œuvre. Si cette mise en œuvre est mal faite, les fonctionnaires ont le droit de la contester : il s'agit du droit de participation, à l'origine de la création du Comité technique et des CAP dans les EPST.

Les fonctionnaires ont par conséquent le droit de s'exprimer sur le contenu de leur travail. Ils ont le droit de dire que la Fonction publique les fait mal travailler, ou bien de dénoncer l'insuffisance de personnels pour assurer une mission publique. C'est l'échelon politique qui décide (condition d'existence de la démocratie politique), sinon nous serions dans du corporatisme pur et dur.

La Fonction publique de carrière(*), contrairement à la Fonction publique d'emploi(**), consacre l'indépendance du fonctionnaire vis-à-vis du pouvoir politique en place : voilà pourquoi on parle de fonction et services *publics* et non *étatiques*. Par conséquent, n'étant pas personnellement et contractuellement lié à la puissance publique, le fonctionnaire est propriétaire de son grade, mais non de son emploi, et la Fonction publique prend toujours des actes unilatéraux.

L'organisation en corps de la FPE implique les missions de chaque corps correspondant à des groupes homogènes de fonctions, par-delà la diversité des emplois, la création de grands ensembles statutaires ne devant pas conduire à créer des entités artificielles dénaturant la notion de corps. Les agents doivent pouvoir accéder à tous les emplois auxquels leur grade leur donne vocation dans le corps dont ils sont membres. Ce sont les missions publiques, et non les emplois exercés au sein des corps, qui fondent les statuts particuliers des corps.

Les personnels doivent donc faire preuve de réalisme, en prenant conscience du cadre statutaire dans lequel ils exercent, et exercer leurs droits de citoyenneté pleins et entiers en adhérant à un syndicat et en le faisant vivre.

Les militants syndicaux sont des collègues parmi d'autres qui ont fait le choix de consacrer une partie de leur temps à la connaissance et à la défense des droits des travail-

leurs dans le cadre d'une société qui a choisi un mode d'organisation économique rémunérant grassement les propriétaires des moyens de production, de circulation et d'échange pour, faut-il le rappeler, un travail, un produit ou un service que ces derniers ne fournissent pas.

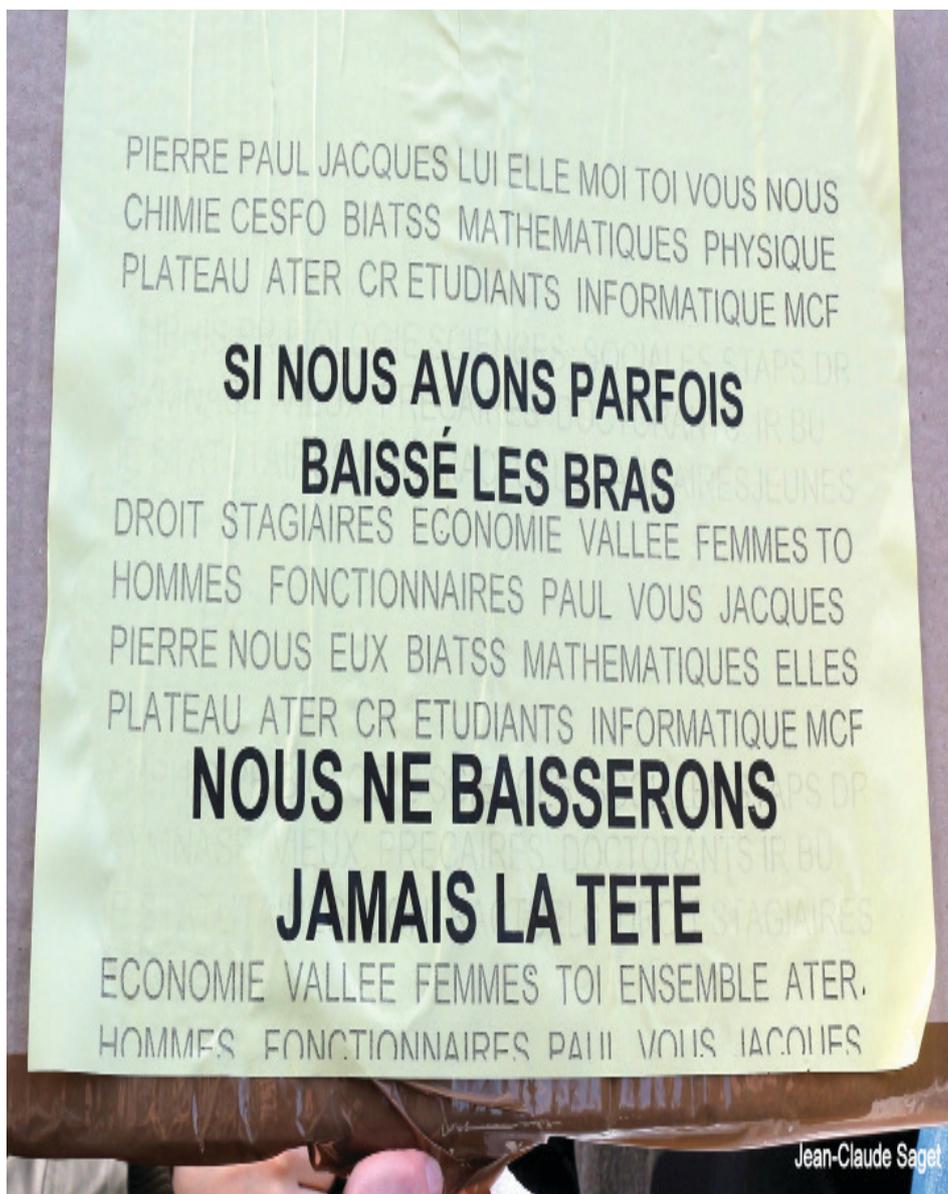
Si vous avez des doutes, faites comme les patrons, qui se syndiquent quatre fois plus que les salariés, avec des résultats incontestables...

Garcia Oliver

(*) Le fonctionnaire est recruté dans un corps, c'est-à-dire un ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier, divisé en grades, dans lequel il progresse

et fait carrière. Il est affecté à un emploi correspondant à son grade. Il peut, ou doit parfois, changer d'emploi tout en conservant son grade et sans subir de conséquence sur le déroulement de sa carrière.

(**) Le recrutement est toujours un emploi spécifique et se base sur l'absence de principe de l'ancienneté pour la détermination de la rémunération. Le système de promotion n'est pas formalisé et l'emploi n'est pas pérenne : si l'emploi disparaît, c'est le licenciement. Ce statut est à l'origine de la « peur des représailles » et d'une bonne partie de l'incompréhension des salariés à l'égard des syndicats. C'est une raison supplémentaire pour défendre la Fonction publique de carrière et non d'emploi.



Pourquoi nous opposer à la loi Renseignement

La motion suivante a été adoptée à l'unanimité par la commission exécutive du SNTRS-CGT :

La Commission Exécutive du SNTRS-CGT réunie le 21 mai 2015 affirme son opposition au projet de loi Renseignement. Ce projet de loi consacre un dispositif liberticide, qui expose tous les citoyens à la surveillance des services de renseignement, quasiment sans contrôle et met en danger toutes les mobilisations sociales et politiques, tout en étant inefficace dans son objectif officiel de « lutte contre le terrorisme ». Il présente aussi un risque pour la liberté de recherche et de diffusion des résultats scientifiques. Face à ces menaces, des scientifiques experts du domaine, diffusent des argumentaires contre le projet de loi. Le SNTRS-CGT leur apporte son soutien dans leurs prises de position publiques.

Pendant la période d'examen du projet de loi, plusieurs rassemblements ont été organisés. Même si une pétition a recueilli plus de 140 000 signatures, la mobilisation est restée trop limitée. Le texte a suivi son chemin, jusqu'à son adoption définitive par l'Assemblée nationale le 24 juin. Plusieurs recours ont été déposés devant le Conseil constitutionnel.

En même temps, aucune protestation officielle contre l'espionnage à grande échelle de la France (jusqu'au plus haut sommet de l'État) par la NSA...

Pourquoi les réactions ne sont-elles pas plus vives ? Est-ce l'aspiration à la sécurité et l'impératif de lutte contre le terrorisme au lendemain des attentats de janvier ? Est-ce l'aspect technique de certains arguments qui a rebuté les non-spécialistes ?

Comme syndicalistes, nous sommes attachés à la liberté, liberté d'opinion, liberté d'expression, liberté d'action collective et de manifestation. Le mirage de la sécurité ne nous fera pas renoncer à cette exigence. À ce titre, comme d'autres organisations, associations de défense des droits humains ou syndicats, en particulier ceux des journalistes, nous nous sentons visés par certaines dispositions de la loi qui, sous prétexte de lutter contre le terrorisme, légalisent la surveillance des mouvements sociaux. Si cette loi est appliquée, les militants politiques, syndicaux, associatifs risquent d'être mis sous contrôle secrètement en toute légalité. Afin de préparer les répressions futures ?

La liberté de diffusion des résultats de la recherche pourrait elle aussi être compromise.

Dans un amalgame que nous dénonçons, ce qui risque de nuire à des enjeux industriels est assimilé à ce qui porte atteinte à la sûreté de l'État. Il est vrai qu'en matière de renseignement, l'espionnage économique va souvent de pair avec l'espionnage politique !

Nos organismes de recherche sont devant une contradiction majeure : tout en encourageant les archives libres et

le libre accès aux publications, ils acceptent que cette loi de « haute surveillance » ferme la science sous prétexte de la protéger.

Comme travailleurs de la recherche scientifique, nous réfléchissons à l'utilisation qui est faite des recherches menées dans nos organismes. Les domaines concernés ici sont ceux des réseaux informatiques, des données massives ou Big Data, de la cryptographie, des virus informatiques.

Nous considérons que nous avons un devoir d'information envers les citoyens sur les recherches et leurs applications. Il s'agit à la fois de dédramatiser les techniques de protection des données, qui ne sont pas utilisées uniquement par les terroristes afin d'échapper à la surveillance, et de dévoiler les risques et limites de certaines techniques intrusives utilisées par les services de renseignement.

Un exemple : les algorithmes ne sont pas de formules magiques qui permettraient d'arrêter les terroristes à coup sûr ! Le traitement automatique des données se heurte notamment à ce qu'on appelle les « faux positifs ». **Le risque de soupçonner des gens à tort est d'autant plus important que l'on recherche un petit nombre d'individus dans une large population.** Supposons que l'on recherche des terroristes dans une population. Tout algorithme de détection a une marge d'erreur, c'est-à-dire qu'il va identifier des personnes sans intention terroriste (des « faux-positifs »). Si la marge d'erreur est de 1%, ce qui est considéré à ce jour comme très faible, sur une population totale de 60 millions de personnes, l'algorithme identifiera environ 600 000 personnes. Parmi elles, quels « vrais » terroristes ?

De plus, à côté de la surveillance, est organisé le transfert des résultats de la recherche vers le secteur lucratif dans une fin d'augmentation des profits. Ainsi, la collecte massive des données servira-t-elle à ce que Google puisse orienter demain la recherche médicale ou donner des conseils de santé en liaison avec les compagnies d'assurance ?

Christine Leininger,
membre de la section Inria du SNTRS-CGT



La section SNTRS-CGT de Strasbourg, orientation d'action et activités

La section SNTRS-CGT de Strasbourg est la seule en Alsace. Nous n'avons malheureusement pas de section à Mulhouse même si nous y avons quelques adhérents.

La délégation Alsace CNRS compte 1 500 agents environ, 300 contractuels et 1 200 titulaires, soit 5% des effectifs CNRS. Il y a quelques centaines d'agents INSERM appartenant à la délégation grand EST. Nous sommes immergés à Strasbourg dans l'université du même nom qui compte 5 000 employés titulaires ou contractuels et plus de 45 000 étudiants. Il y a une quarantaine d'unités mixtes CNRS/Université, une dizaine d'équipes INSERM/Université et une unité triple (CNRS/Université/INSERM).

L'intense activité d'appel à la lutte menée depuis 2005 (Sauvons La Recherche, Pacte pour la recherche, Contrat Première Embauche, retraites, fusion de nos universités, mouvement de 2008/2009) ne nous a sans doute pas permis de travailler sur la solidarité au quotidien et le syndicalisme de base, de nous développer en nombre d'adhérents ou électoralement.

Depuis quelques années, nous essayons de corriger cet effet sans abandonner les appels à la lutte (actions emploi/budget visibles à Strasbourg en 2014 ; rôle dans l'animation de Sciences en marche). Nous avons insisté sur les points suivants :

1. hygiène et sécurité, avec nos représentants au CHSRCT CNRS et INSERM. Nous collaborons étroitement sur ce point avec les élus (SES-FERC-SUP-CGT et SNTRS-CGT) au CHSCT de l'Université.

Les locaux, l'hygiène et sécurité, les risques psychosociaux sont souvent gérés par le propriétaire des murs au premier chef, mais concernent tout autant les agents du partenaire. Nous avons traité le dossier de pollution radioactive du laboratoire de géologie LHYGES, et les risques psychosociaux à l'IGBMC, le plus grand laboratoire strasbourgeois.

2. action sociale avec la reconquête du CLAS de Cronembourg et le maintien de notre présidence au CLAS Centre ville. Réflexion de fond sur la restauration à Strasbourg.

Nous avons proposé le subventionnement CNRS et université des repas pris en cafétéria. L'université semble soutenir notre revendication auprès du CROUS. Reste à voir avec la délégation et à lancer des actions telles que signature de pétition, demande d'entretien au CROUS, à la délégation etc. Ce dossier a été traité avec nos camarades du SES-CGT (FERC-SUP).

3. réflexion et activité relative à la gestion des carrières.

Chaque laboratoire de la délégation s'organise différemment. Certains envoient les dossiers qui ont une chance réelle seulement, d'autres classent tout le monde. Faire des dossiers a un aspect pédagogique, et les re-

présentants du personnel peuvent aider. D'autres proposent une personne ou deux dans tous les grades.

Des commissions d'interclassement par BAP existent depuis quelques années en délégation. Mais après, nous n'avons plus aucune information sur la suite donnée aux dossiers des ITA proposés.

Au niveau national, il y a la CAP. Ce qui importe aux agents c'est la compréhension des manques de leur dossier. Nous essayons d'y travailler avec les moyens du bord.

Notre groupe de travail a fait une note de synthèse pour tous les adhérents et proposé aux instances du syndicat :

- de mettre en place dans chaque laboratoire une commission paritaire chargée de sélectionner et de classer les propositions d'avancement remontées à la Délégation Régionale. Le syndicat doit l'impulser là où elle n'existe pas.
- de demander fermement la participation de représentants du personnel aux commissions d'interclassement en Délégation Régionale.
- d'exiger une information des agents proposés à une promotion et non promu.

4. poursuite de l'implication dans le travail représentatif des conseils centraux de l'université. Activité menée à la fois en étroite collaboration avec le syndicat FERC-SUP local, le SES-CGT de l'université de Strasbourg, dans tous les collèges, et dans le cadre d'une liste d'union intersyndicale pour les E/EC/C (la CGT dispose de 8 élus de ces diverses listes).

Un exemple récent de ce travail qui s'est étendu à la CGT au-delà du campus concerne le Partenariat Public Privé SANOFI/INSERM/Université/Pôle de compétitivité en Alsace et équivalents allemands. Nous avons connu ce projet de PPP grâce aux camarades de SANOFI Strasbourg. Basé sur un système d'imagerie médicale innovante permettant d'observer directement l'effet thérapeutique réel des nouvelles molécules sur les tissus, il devrait permettre d'accélérer la phase d'étude des effets des molécules avant les tests humains et la commercialisation. En septembre 2013, le comité de pilotage de l'IDEX Strasbourg (où siègent les directions Unistra, INSERM, CNRS etc.) a décidé de lancer une phase de montage du projet en embauchant deux CDD sur le levier IDEX économie. Le dossier a eu du succès à l'appel à projet « renforcement de la compétitivité » du Programme Investissements d'Avenir, et la BPI a versé 15 millions d'€.

L'INSERM aurait embauché comme contractuel, niveau DR, un chercheur allemand, pour diriger ce montage.

La forme juridique est une association de droit local (1908) créée au printemps 2014, dont la spécificité est de pouvoir faire des bénéfiques et surtout les redistribuer

à ses membres. La diffusion des résultats est contrôlée.

Ce projet se situe dans le cadre de la spécialisation intelligente des régions. La spécialisation se comprend au niveau Rhin Supérieur (transnational). Les pôles de compétitivité « santé/médicament » des deux côtés du Rhin, alliés, sont un vecteur de « compétition territoriale » avec la Région Rhône et la Métropole de Lyon en particulier.

La mise en place du PPP rentre dans le cadre de la politique de l'emploi recherche chez SANOFI. Le maintien de plus de 52 emplois à Strasbourg a été obtenu, justifié entre autres par l'existence de ce projet et aussi par l'activité de partenariats avec le public ou des boîtes externes (mais sans échange d'argent).

Nous avons réalisé en juin 2015 un « PPP syndical CGT » impliquant la Section SNTRS-CGT, le SES-CGT (FERC-SUP) et leurs élu-e-s à l'université, le Bureau national SNTRS INSERM, la CGT SANOFI et le CRA (comité régional Alsace) CGT. Nous avons décidé ensemble d'interroger la direction de SANOFI dans le cadre du Comité Central de l'entreprise et les autres partenaires privés dans le cadre du comité économique et social d'Alsace : état de démarrage du projet, nombre de postes créés dans le privé et leur nature, perspectives d'évolution de l'engagement de SANOFI et du pôle de compétitivité BioValley, emploi et développement industriel attendus.

Nous interrogerons aussi le rôle de l'INSERM et de l'Université, la non-consultation de leurs CA, la nature des labos, des équipes et des personnels impliqués, la liberté d'usage sur les résultats pour les chercheurs et la mise à disposition publique de la connaissance.

5. collaboration étroite avec le syndicat FERC-SUP local, une caractéristique importante de l'activité strasbourgeoise : une phase commune de bureau entre nos deux organisations d'une heure toutes les deux semaines et des groupes de travail/listes de discussions communs. Cela permet d'éviter une fusion des sections qui déplairait aux adhérents et militants des deux cotés et nierait l'existence des deux types d'établissements, et un travail parallèle ou disjoint qui conduirait à des divergences contre-productives pour la CGT sur un site où CNRS, INSERM et université sont extrêmement intégrés.

Points de collaboration :

- fonction d'alerte et de défense de proximité du militant CGT là où il se trouve
- suivi de la politique des tutelles Université, CNRS, INSERM à l'égard des UMR (ainsi nous avons contribué ensemble au sauvetage du grand labo strasbourgeois de sociologie)
- grandes questions du site (contrat de site, budget de l'université, IDEX/LABEX/SATT etc.)
- solidarité sur les questions de société (études sur le genre, agressions fascistes, étudiants étrangers, solidarité avec Pinar Selek, etc.)
- appel aux journées d'action et aux grands mouvements sociaux
- relations intersyndicales, avec les étudiants du site et avec les travailleurs du privé.

François Bonnarel

Secrétaire de la section SNTRS-CGT de Strasbourg



Défense « individuelle » et action collective

La défense des collègues est la base de l'activité syndicale, nul ne le conteste. Cependant, les militants syndicaux qui entreprennent ces défenses (ou « médiations ») sont vite absorbés presque exclusivement par cette tâche chronophage et parfois ingrate, qui exige du temps, un sens aigu des relations humaines, des connaissances techniques et beaucoup de persévérance face à des directions, petites ou grandes, des chefs ou chefaillons qui pensent tenir entre leurs mains le destin des autres. Parfois même certains militants déclarent ne pas avoir la disponibilité de s'occuper des grandes questions ou mobilisations transversales, telles l'emploi scientifique, la politique de site, le crédit impôt recherche, les considérant comme éloignées de la réalité qu'eux et leurs collègues vivent tous les jours, en prise avec l'arbitraire qui règne dans certains laboratoires et services, ou aux trop nombreuses et désabilisantes fusions, re- ou dé-structurations.

Et pourtant, si on y regarde de près, cet arbitraire, cette façon hautaine et autoritaire de diriger (ou manager comme on dit souvent dans ce jargon franglais désagréable) des individus et des équipes ne nous tombe pas dessus comme la pluie. Les collègues n'entrent pas en conflit avec leurs pairs ou supérieurs juste par « incompatibilité d'humeur ». Or ils font très rarement le lien entre une situation conflictuelle individuelle ou partielle, génératrice de stress ou de souffrance, et la dégradation globale de l'ESR due aux lois et mesures destructrices, à l'austérité qui sévit depuis plus d'une décennie. Au moins sur ce point, nos adversaires ont réussi leur pari : pressurer pour individualiser, diviser pour régner, faire croire à chacun qu'il est tout seul face à une machine à broyer et qu'il doit se couler dans le moule pour sauver sa petite peau. Des collègues ont bien compris cette technique de « la tortue » : se replier dans sa carapace et rester immobile, en attendant que le danger s'éloigne... Ceux que nous défendons sont souvent ceux qui n'ont pas de carapace, ou qui osent ne pas s'y replier.

Souvent la question se pose, comme pour toute action de ce type : ne sommes-nous pas en train de devenir « des militants humanitaires », tels ceux qui distribuent des médicaments aux plus démunis sans pour autant pouvoir changer le système de santé, ou ceux qui distribuent de la nourriture sans pour autant pouvoir intervenir pour stopper la faim dont les causes géopolitiques les dépassent ?

Humanitaires ? Simplement humanistes. Les médecins et infirmiers/ères bénévoles qui ont mis en place les dispensaires sociaux en Grèce depuis quelques années ne peuvent certes pas stopper la spirale des attaques contre

un pays exsangue, ni faire remarquer un système de santé démantelé. Mais ils soignent non seulement les maux, aussi les consciences : leur œuvre ne s'arrête pas avec la visite médicale ou le paquet de médicaments gratuits ! Ils ont pris toute leur place dans les mobilisations anti-austérité de ces dernières années, ont mobilisé leurs patients, ont fait naître des vocations auprès des citoyens. Nous pouvons méditer leur exemple.

Une autre question nous préoccupe souvent : comment traduire ces défenses, et les résultats positifs que nous obtenons en aidant nos collègues en difficulté, en engagement de ceux qui pourraient passer de passifs à actifs, de demandeurs de service à adhérents ou militants syndicaux ? Ou bien, plus prosaïquement, pourquoi toute cette énergie ne se traduit-elle pas en meilleurs résultats aux élections ? Comme il est exposé dans l'analyse des résultats des récentes élections, ce n'est pas notre syndicat, mais ceux à la mentalité conventionnelle et bien rangée qui progressent. Faut-il chercher à « rentabiliser » notre aide, à ne plus l'accorder sans discrétion à tous ceux qui font appel à nous, l'envisager seulement sous l'angle du « profit » qu'elle pourrait avoir pour nous ?

Chaque jour, nous faisons face à tant de besoins, qu'il serait pratiquement impossible de sélectionner ou de calculer. Ce n'est d'ailleurs pas dans notre esprit de militants. De tout temps, le syndicalisme de lutte, de classe et de masse, de transformation sociale a cherché à intervenir à tous les niveaux, à mener toutes les luttes, sur tous les fronts. Sans être adepte des « causes désespérées », mais en reliant utopie de l'avenir et combat du présent. C'est un autre travail qu'il faudrait peut-être recommencer : la pédagogie, l'éclairage, l'explication qui donnera aussi aux collègues qu'on dit pudiquement « en difficulté » le courage de se battre pour améliorer tant leur propre situation, que celle de la recherche en général. Car à quoi servira-t-il de résoudre les problèmes des personnes, si, comme les têtes de l'Hydre de Lerne, ils repoussent chaque fois plus féroces ? Couper ces têtes venimeuses ne suffit pas, il faut les cautériser pour éradiquer le monstre.

Regagner le terrain pour regagner la confiance des collègues signifie être présents à leurs côtés dans le quotidien, non seulement quand cela va mal ! Signifie être reconnus comme des personnes fiables, dont la parole porte dans les laboratoires et les services. Signifie proposer aux aidés de devenir eux-mêmes des « aidants », adhérer et agir. Nous ne prenons pas les collègues par la main : nous prenons tous ensemble notre destin en mains.

Dina Bacalexi

Amendements section de Nantes

Le texte suivant était un amendement au projet de document d'orientation discuté lors du dernier congrès du syndicat adopté par la section de Nantes du SNTRS. Comme cet amendement n'a pu être l'objet d'une discussion suffisante lors du congrès, les délégués de la section de Nantes ont proposé de le transformer en contribution au début.

Interroger la stratégie de luttes interprofessionnelles de la Confédération

Le monde du travail dans son ensemble connaît une situation alarmante depuis des années en France, qui s'est encore dégradée dernièrement : le mouvement social n'a gagné aucune lutte nationale interprofessionnelle d'ampleur depuis longtemps, alors que les attaques contre les travailleurs ne cessent de s'aggraver. De plus, l'intensité de ces luttes s'est nettement amoindrie (depuis le combat pour les retraites de 2010), les manifestations réactionnaires (contre le mariage homosexuel ou l'éco-taxé) allant jusqu'à occuper le devant de la scène, ce qui témoigne d'une droitisation avancée de notre pays, d'autant que la mouvance fasciste gagne en influence.

Face à cela, la résignation et le découragement sont nos pires ennemis. Le syndicalisme doit se ressaisir de principes de lutte de classe combative et coordonnée qui seuls peuvent sortir la France de la spirale régressive.

En effet, le patronat, derrière son syndicat de classe le MEDEF, mène la lutte de classe avec plus d'ardeur que jamais et la mènera d'autant plus que le syndicalisme des salariés hésitera à se défendre. On ne peut que s'interroger sur la stratégie poursuivie par la direction confédérale de la CGT, plus soucieuse d'unité au sommet avec les syndicats les plus réformistes et de compromis avec le patronat et le gouvernement que d'impulser une lutte résolue qui menace les profits capitalistes (le seul vrai moyen de pression dont disposent les salariés).



Jean-Claude Saget

International

Hors des frontières de la France

Rubrique coordonnée par Dina Bacalexi

Allemagne-Grèce

« Un ouzo n'aide pas » : sous ce titre apparemment moqueur, la *Frankfurter Allgemeine Zeitung* (3.06.2015) se réfère à la coopération scientifique gréco-allemande, facteur réel d'aide aux scientifiques grecs de la part de leurs collègues des institutions de recherche allemandes (Max-Planck- ou Fraunhofer-Institut).

« Ce n'est pas la première fois que la science sert comme plateforme de compréhension entre pays en désaccord », note le journal, se référant aux relations gréco-allemandes. L'article cite le vice-ministre grec de la recherche, Costas Fotakis, « physicien de renom » qui « n'occulte pas les sérieux problèmes » de la recherche grecque, notamment la fuite des jeunes à l'étranger, ce que reconnaissent les responsables allemands des programmes de coopération, à l'ambition que la coopération contribuera à « rendre la recherche grecque attractive à l'étranger et la faire reconnaître comme un pilier de la croissance ».

Alexander Kritikos, chercheur allemand d'origine grecque, déplore, pour sa part, « la politique de l'UE concernant la crise, focalisée uniquement sur la dette au lieu de l'exigence de l'innovation, qui a fait en sorte qu'on considère que la Grèce vit exclusivement de "tomates et tourisme" ». Secteurs où les Grecs sont bons, voire très bons, reconnus internationalement et qui entrent dans le cadre de la coopération avec l'Allemagne : santé, bioéconomie, énergie, SHS, informatique, photonique...

Même si les sommes consacrées à cette coopération sont une goutte d'eau dans l'océan des difficultés auxquelles fait face la recherche grecque exsangue suite à l'austérité durable de près d'une décennie, elles sont une reconnaissance pour les collègues. Le fait qu'un grand journal allemand évoque les Grecs autrement que comme des paresseux et des profiteurs est un progrès encourageant.

Brésil : la chaire « Michel Foucault et la philosophie » proscrite par les autorités religieuses

À l'Université catholique de São Paulo (PUC-SP), le Cardinal et les évêques de l'Archidiocèse de la ville viennent de proscrire la création de la chaire « Michel Foucault et la philosophie du présent ».

Cette résolution va à l'encontre de la manifestation de nombreux chercheurs Brésiliens et étrangers réunis à l'occasion du 7^e Colloque international Michel Foucault en octobre 2011 à la PUC-SP. En outre, elle prend à contre-pied l'initiative inédite du Collège de France de donner un accès direct aux cours de Foucault à partir des copies des archives sonores cédées à cette université brésilienne.

Royaume-Uni et Corée

Un biochimiste prix Nobel prône le retour à l'époque victorienne: « pas de laboratoires mixtes ». Bien sûr, il ne veut pas « se mettre en travers » sur le chemin des femmes scientifiques et les empêcher de travailler...

Membre de la Royal Society qui a quand même réagi (tardivement) contre ses propos, ce scientifique, imperturbable, parcourt le monde et donne des conférences jusqu'en Corée, où il a tenu ces propos d'incroyable obscurantisme. Cependant, à 71 ans, il est un professeur établi et réputé. Obligé de prendre sa retraite suite à cet incident, il n'est pas à plaindre : au Royaume-Uni, la précarité des scientifiques est

Face à cette véritable régression, une pétition internationale en portugais, français, anglais et espagnol (<http://foucault.lrdsign.com/>), signée largement même au delà de la communauté scientifique, précise que cette chaire « portant le nom de Michel Foucault [...] est explicitement tournée (sur l'impulsion non exclusive de ses travaux) à une libre analyse, information et débat des questions de philosophie et de vie civile contemporaines. Le refus d'une telle chaire, ouverte sur l'actualité, contredit à la déontologie universitaire autant qu'à son fondement ».

la règle, peu ont le privilège de pouvoir mener leurs recherches dans la tranquillité et la stabilité. Notre nobéliste en est un. Quand on sait que les femmes sont les premières touchées par la précarité et les bas salaires (65% de femmes T au CNRS, 27% DR...), on est encore plus indigné de cette misogynie « décomplexée ». Les femmes « pleurent » dans les labos, quand elles sont critiquées (sous entendu les hommes, eux, soit ne pleurent pas, soit ne sont jamais critiqués). C'est plutôt l'état du cerveau d'un scientifique prétendument éminent qui fait pleurer. Dans la vraie vie scientifique, les femmes, comme leurs collègues masculins, se battent pour la reconnaissance de leur travail.

**La Rédaction de votre journal vous souhaite de bonnes et
reposantes vacances.**

Prenez des forces pour les mobilisations de la rentrée !

LES CORRIGES DES EXERCICES 1 ET 2 !

**EN LISANT BIEN LES ENONCES, ON REMARQUE
QU'IL EXISTE UNE SOLUTION EVIDENTE ET UNIQUE
PERMETTANT DE REpondre
AUX DEUX EXERCICES EN MEME TEMPS !**

CE QU'IL FALLAIT REpondre (19 PTS) :

IL MANQUE 200M D'EUROS A L'ENSEMBLE DES UNIVERSITES FRANCAISES POUR FONCTIONNER CORRECTEMENT TANDIS QUE LES ENTREPRISES PRIVEES BENEFICIENT DE 6Md DE CREDIT D'IMPOT RECHERCHE (CIR) - EN PARTICULIER LES GROS GROUPES COMME SANOFI QUI CONTINUENT DE LICENCIER, DE FERMER DES GROUPES DE R&D ET QUI OFFRENT DES WELCOME BONUS DE 4M A LEUR PDG. CES 200M QUI REPRESENTENT 3% DU CIR PERMETTRAIENT D'AVOIR SUFFISAMMENT DE PERSONNEL (BIATSS, MCF ET PR) POUR ENCADRER LES ETUDIANTS, DE MAINTENIR L'OUVERTURE DES UE DE NOS MAQUETTES ET DE GARANTIR DES CHAISES, DU CHAUFFAGE, DES VIDEO-PROJECTEURS ET DES FENETRES EN BON ETAT !

(1PT POUR L'ORTHOGRAPHE ET LA CONCISION DE LA REponse)

**SEANCE DE RATRAPAGE JEUDI 9 AVRIL DANS LE CAR
NOUS CONDUISANT A LA MANIFESTATION NATIONALE
CONTRE L'AUSTERITE. DEPART 12H : ENTREE DU CAMPUS
COTE GARE RER ORSAY OU RDV A 13H PLACE D'ITALIE !**

<http://www.orsayenlutte.info/>

Comité d'Organisation Orsay