

Bulletin
édité par le Syndicat
national des Travailleurs
de la
Recherche Scientifique
(S.N.T.R.S.-C.G.T.)

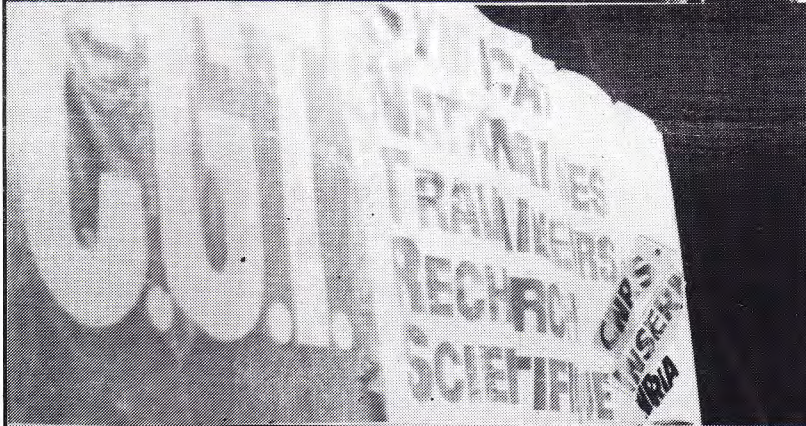
ISSN 0180-5398

CP 50050

Directeur de la publication
Jean OMNES
25, rue de chevreuse
91400 ORSAY

N° 283
M A I
J U I N
1 9 9 1

BSRS



**20^{ème}
CONGRÈS
DU
SNTRS.CGT**

**27 28 29 30
NOVEMBRE
1 9 9 0**

A GIF-SUR-YVETTE (91)

**20^{ème}
CONGRÈS
DU
SNTRS.CGT**

**27 28 29 30
NOVEMBRE
1 9 9 0**

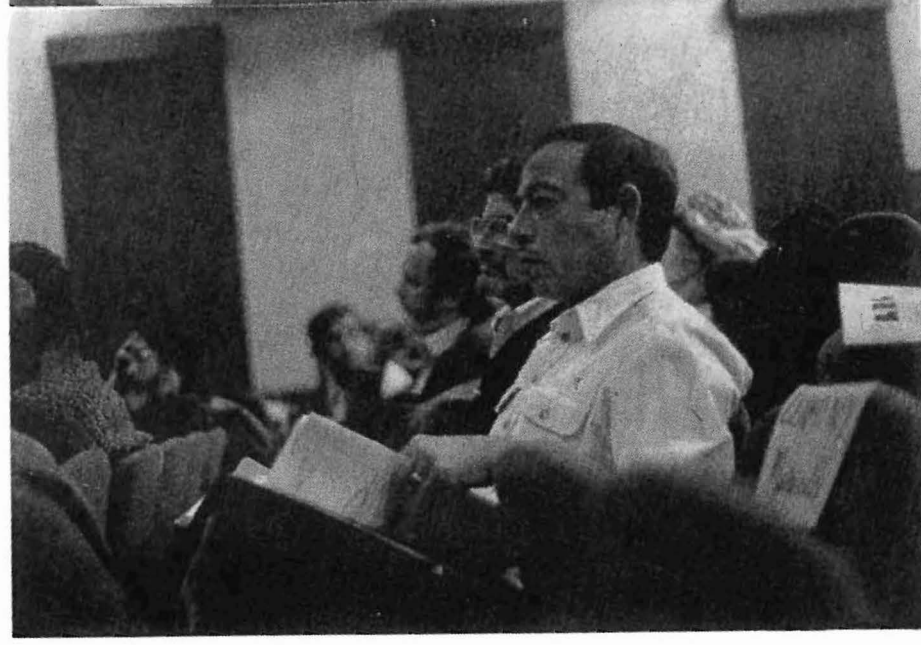
A GIF.SUR.YVETTE (91)



SOMMAIRE

PAGES 3 à 18	RAPPORT D'OUVERTURE AU 20ème Congrès du SNTRS-CGT
PAGE 19	LES INSTANCES DE LA DIRECTION
PAGE 20	LES VOTES DU CONGRES
PAGES 21 à 61	DOCUMENT D'ORIENTATION
PAGES 62 à 80	PROGRAMME D'ACTION
PAGE 81	RESOLUTIONS DU 20ème CONGRES
PAGES 82-85	LES COMMISSIONS
PAGE 86	LA COMMISSION FINANCIERE DE CONTROLE
PAGE 87	PAIX ET DESARMEMENT : NON A LA GUERRE
PAGE 88	LE PEUPLE : SPECIAL COMPTE RENDU DU C.C.N. PREPARATION DU 44ème CONGRES CONFEDERAL

RAPPORT D'OUVERTURE AU 20ème CONGRES DU SNTRS-CGT



RAPPORT D'OUVERTURE AU 20ème CONGRES DU SNTRS-CGT

Présenté par Gérard MANDVILLE
SECRETAIRE GENERAL.

Chers Camarades,

L'actualité de ces quatre derniers mois a été marquée par des événements importants : sur le plan international, crise du Golfe, transformations économiques et politiques en Europe avec la réunification de l'Allemagne, sur le plan national, montée des luttes, action des lycéens, lutte contre la CSG ; enfin sur le plan du CNRS, la publication du schéma stratégique. En eux-mêmes ces événements ne changent pas la nature des analyses présentées dans les documents préparatoires, ni la nature des orientations et des actions proposées. Au contraire, ils confortent la nécessité d'analyser en profondeur la situation dans ces multiples facettes, en partant de la situation mondiale, pour mieux intervenir auprès des personnels et créer les conditions de leurs luttes conscientes.

Dire que la crise qui traverse notre société est d'abord celle du système capitaliste et qu'elle a ses racines dans une recherche exclusive de la rentabilité financière immédiate, est devenue une banalité.

Ce mouvement d'aggravation de la crise du système marque profondément tous les pays. Aucun ne trouve de réponse véritable à cette crise d'efficacité. Répondre aux questions fondamentales du développement des hommes et du progrès social pose, de fait, le grand défi d'une issue anticapitaliste à la crise.

Partout, les difficultés s'accroissent pour les travailleurs et pour les peuples. Partout, les contradictions s'exacerbent. De nouveaux antagonismes naissent dans la crise et la nourrissent. Les grands pays impérialistes essaient de les résoudre sur le dos des salariés et des peuples.

Le capital déstructure certaines catégories de forces productives pour investir dans les pays où la main-d'oeuvre est moins chère. Il modernise là, en cassant ailleurs, cherchant partout à diminuer le capital variable, jouant les populations les unes contre les autres dans une recherche effrénée du profit.

Cette financiarisation se développe dans un contexte de "libéralisme". Elle nécessite pour fonctionner, un système de gestion des forces productives toujours plus sélectif et à géométrie variable, un mode d'exploitation toujours plus féroce pour assurer un profit maximum auquel les hommes sont sacrifiés. Le capital s'en prend donc aux acquis sociaux obtenus à des degrés divers dans tous les pays industrialisés (garantie du pouvoir d'achat, indexation des salaires, droit du travail,

définition et garantie nationale des niveaux de formation et de qualification, systèmes nationaux de garanties sociales, etc...) et assure la domination impérialiste sur les pays du Tiers-Monde.

Au delà de l'invasion du Koweït par l'Irak, totalement condamnable, la rapidité et l'ampleur du déploiement militaire américain et occidental met l'accent sur l'aspect sensible que constitue la maîtrise des ressources pétrolières. Sous couvert de défense d'un pays, c'est du pillage des pays du Tiers Monde qu'il s'agit.

Au plan intérieur français, les événements du Golfe sont utilisés pour peser sur les consciences et accroître les sentiments de fatalité, pour justifier la politique du gouvernement décidée avant les événements, c'est à dire plus d'austérité, plus de cadeaux pour les entreprises.

La pression de l'opinion publique qui n'aime pas l'odeur de la poudre, ni l'aggravation des conditions de vie qu'impliquerait une guerre a permis d'éviter celle-ci jusqu'à maintenant. Mais ce n'est pas définitivement acquis, une pression idéologique continue, s'exerce pour accréditer la nécessité de la guerre.

Rien de bon n'est à attendre de la guerre. La lutte pour la paix prend donc une nouvelle dimension plus concrète et plus immédiate.

La crise du Golfe et ses conséquences a révélé la stratégie impérialiste de maîtrise des matières premières qui domine les pays en voie de développement et la crise économique aux Etats Unis.

L'intervention des Etats-Unis et de ses alliés a d'abord pour but de s'assurer un approvisionnement en pétrole, mais elle ne se limite pas au pétrole, c'est vrai de toutes les matières minérales, cobalt, manganèse, cuivre avec le Zaïre, l'Afrique du Sud, l'Amérique du Sud, ou végétales, cacao, café etc...

Les recherches pour ne pas dépendre de ces matières premières sont nombreuses, récemment des programmes de biotechnologies sont développés pour produire les arômes de cacao par des méthodes issues du génie génétique. Ces recherches sont subventionnées ou réalisées par de grandes firmes agroalimentaires internationales. Elles posent de manière renouvelée, les droits et les devoirs des travailleurs scientifiques de pouvoir assumer leurs responsabilités à l'égard de l'utilisation de leur travail.

Le contexte économique international est inquiétant. L'économie des Etats-Unis s'engage vers une récession, conséquence de ses faiblesses structurelles et d'une détérioration antérieure à la flambée du prix du brut. Le déficit budgétaire s'envole (241 milliards de dollars en 1 an contre 145 milliards pour l'année antérieure), faisant croître une dette publique égale à deux fois celles des pays en voie de développement.

Le déficit du commerce extérieur continue de s'aggraver pour atteindre 122 milliards de dollars en 1989. Cette situation, illustrée par ces quelques chiffres, a des répercussions graves pour le peuple américain, avec le ralentissement de l'évolution du PNB, le retournement de la situation de l'emploi dans l'industrie notamment. Si en 1988 elle créait 30 000 emplois par mois, cette année c'est 25 000 emplois par mois qui sont supprimés.

Il s'ensuit une grave crise du secteur bancaire, faillite du réseau des Caisses d'Epargne, 129 banques sont en cessation de paiement depuis le début de l'année, tandis que 1100 banques sur 13 200 sont en difficulté financière.

Ces quelques données montrent la gravité de la situation économique dans ce pays et les risques que celle-ci fait peser sur le reste du monde qui est appelé à en atténuer les effets.

La RFA est confrontée à une situation nouvelle née de l'annexion de l'ex RDA qui conduit aujourd'hui à voir se développer dans la CEE une super puissance dominante dont le produit intérieur brut et la population représentent près du tiers de la CEE. Certes, si le coût de cette annexion est plus élevé que prévu, n'oublions pas que celle-ci règle le problème du déficit démographique de la RFA avec notamment la prise en compte de millions de salariés très qualifiés, et à bon marché, rapidement mobilisables pour son développement économique.

Dans ce nouveau paysage du monde, il faut également prendre en compte la réalité de l'effondrement des économies des pays de l'Est, que ce soit l'URSS, empêtrée dans son passage à une économie de marché sur fond de crise généralisée, que ce soit dans les autres pays qui s'ouvrent plus vite les uns que les autres à la restauration du capitalisme ou du moins de ses règles sous l'influence du Fond Monétaire International.

Les changements en Union Soviétique sont les signes d'une crise d'efficacité qui remet en cause la structure d'une économie fortement tournée vers le développement d'un complexe militaro-industriel hypertrophié. Cela devrait amener, en France, le gouvernement à réfléchir au type de développement économique quand les USA, comme l'URSS, éprouvent aujourd'hui les effets négatifs de la part trop importante de leurs ressources consacrée à la course aux armements.

Dans les pays de l'Est, des mouvements populaires ont rejeté en quelques semaines une forme de socialisme bureaucratique et dirigiste, sur fond de crise économique majeure.

Ces transformations font l'objet de campagne médiatique pour valoriser l'efficacité du système capitaliste et engendrer l'idée de fatalité.

Pour nous, est immédiatement posée, là comme ailleurs, la question d'une véritable démocratie. Cette question est fondamentale pour le mouvement syndical. Intégrées à l'appareil d'Etat, chargées de la gestion sociale des travailleurs, les organisations syndicales de ces pays n'ont pas réellement défendu les travailleurs, perdant toute crédibilité.

Mais au-delà, d'autres questions sont posées sur les rapports individu/collectif, sur l'initiative, la motivation, la rentabilité, l'utilité sociale, les modes de régulation sociale dans une société. Sujets très sensibles qu'investit le patronat et le gouvernement pour mettre en avant leurs solutions, celles qui valorisent le capital. Cette situation nouvelle nous amène à réfléchir et à approfondir ces questions sur une base renouvelée.

Nous n'échappons pas à cette situation générale. En France, la crise et le développement de la spéculation financière qui l'accompagne s'est d'abord manifestée par un net affaiblissement de la base productive, ce qui réduit la capacité à créer des richesses et des emplois et commence à retentir sur les services. La politique de restructuration des entreprises, de privatisation (directe ou indirecte via la filialisation) des services publics et leur dégradation sont à mettre en rapport avec le recul industriel et la financiarisation des activités.

C'est ce que semble découvrir le CNPF qui organise une campagne de

sensibilisation sur le "nouvel impératif industriel" en déclarant "c'est l'industrie qui fonde la hiérarchie des puissances. Il faut une ambition pour l'Industrie française. L'avenir du pays est dans ses usines, il faut dénoncer les fourvoiements de la "société" postindustrielle". Cette redécouverte est le résultat d'une prise de conscience plus générale, mais c'est aussi pour le patronat une justification pour faire supporter aux travailleurs de nouveaux sacrifices et peser sur le gouvernement pour qu'il organise cette nouvelle politique à partir des potentiels existants, notamment celui des services publics.

Si le gouvernement a redécouvert une politique industrielle depuis 88, il continue de balancer entre le modèle libéral et le modèle "nippon-allemand". Du coup son action apparaît hésitante et saccadée. Cette politique industrielle bute aussi sur deux obstacles. Le premier est l'Europe. La France accepte de diminuer ses prérogatives industrielles en pensant que la CEE le fera à sa place. Or, il n'y a rien à attendre d'une politique industrielle de la Communauté Economique Européenne, dont la logique n'est pas le développement harmonieux et équilibré de chaque pays.

Le second obstacle naît du rapport complexe entre l'entreprise et les Etats. Pour sortir de la crise, les entreprises ont développé des stratégies mondiales qui les ont émancipées des Etats-Nation. Mais la France n'est pas constituée de la somme des entreprises françaises et comme le dit l'adage "Ce qui est bon pour Rhône-Poulenc ou Peugeot, n'est pas forcément bon pour les Français".

La politique du gouvernement tend à aménager les services publics pour qu'ils deviennent les éléments clés de l'environnement des entreprises dans le cadre du marché unique. Pour ce faire, les missions des services publics sont tournées vers la satisfaction des besoins du patronat, au détriment de la réalisation de ses missions de service au public. Les critères de gestion se rapprochent de ceux du privé. Ainsi les choix européens interviennent directement dans la politique et les orientations de l'économie française. Le redéploiement économique des multinationales dans le cadre de leur stratégie européenne et internationale s'effectue à l'encontre des équilibres nationaux et conduit à une accentuation des disparités régionales. C'est ce qu'accompagne le gouvernement dans les réformes institutionnelles. Il ne recherche pas l'organisation d'une cohérence entre développement national et développement régional qui justifierait un resserrement des liens Etat-Régions pour une meilleure "régulation" d'ensemble. C'est l'impulsion au niveau national d'un mouvement de développement sélectif et précaire de quelques morceaux des tissus socio-économiques capables de se vendre sur les marchés européens et mondiaux qui est recherchée.

Cette politique a des conséquences néfastes pour les personnels. Elle s'accompagne d'une exploitation renforcée de la force de travail par sa flexibilisation avec une remise en cause de la durée effective du travail sur une base hebdomadaire : allongement de la durée du travail, travail du dimanche, développement du travail en continu ou en équipes, volonté d'abolir l'interdiction du travail de nuit des femmes, développement du travail à temps partiel qui permet d'exploiter davantage le travail des femmes, mais aussi par le développement considérable des formes précaires d'emploi, notamment celui des jeunes.

C'est aussi une volonté d'abaisser la rémunération de la force de travail, d'une manière directe sur le salaire, mais aussi sur les salaires indirects par la remise en cause du système de protection sociale.

Cette politique produit un fort mécontentement, même s'il ne se traduit pas dans des luttes générales. Mais contradictoirement il alimente des actions massives et de longue durée : lutte des infirmières, des personnels des impôts, des personnels des Caisses Primaires d'Assurance Maladie, etc... dont il faut analyser les enseignements et les limites.

Concernant les salaires dans la Fonction Publique, ils ont subi une perte en pouvoir d'achat de 15 % en moyenne depuis 82. Pour cette année, les rémunérations et les retraites n'ont été augmentées que de 1,2 % au 1er Avril, alors que l'indice INSEE enregistre + 3,1 % pour les seuls 9 premiers mois de l'année. Et crise du Golfe oblige, nous n'aurons pas la modeste augmentation prévue en octobre ...Durafour propose 1,3% au 1er décembre. Cela ne fait pas le compte et depuis longtemps.

Alors que la CGT et FO organisent une action le 30 novembre les signataires de l'accord salarial de 90, FEN, CFDT, CGC, CFTC, Autonomes, se réunissent en excluant les autres syndicats pour peut-être organiser une action le 7 décembre et éviter la convergence des luttes des personnels. C'est aussi pour focaliser sur le seul maintien du pouvoir d'achat dans l'année et éviter que soit posé le rattrapage de la perte du pouvoir d'achat accumulé...

Concernant la protection sociale, la création d'un impôt intitulé "*cotisation sociale généralisée*", est un pas supplémentaire dans l'étatisation de la Sécurité Sociale. Présenté comme un facteur de "*réduction des inégalités*", ce qui est faux, il va servir à diminuer les cotisations patronales des assurances familiales, branche excédentaire d'ailleurs et ne résout en rien les questions du financement de la Sécurité Sociale.

Malgré l'opposition de la majorité de la population à ce nouvel impôt, faute d'une majorité pour faire passer ce projet à l'Assemblée Nationale, le gouvernement est passé en force avec la procédure antidémocratique dite "du 49-3". La motion de censure qui s'en est suivi n'a donné qu'une majorité relative au gouvernement.

Cette brutalité montre le revers d'une attitude qui se veut réformatrice en voulant associer les partenaires sociaux. Quand le consensus ne s'établit pas, c'est l'épreuve de force. On l'a vu dans beaucoup de conflits dans le secteur public, infirmières, impôts, CPAM 91. Mais le gouvernement est obligé de reculer quand le rapport de force est en faveur des personnels.

Quand le consensus s'établit, c'est tout bénéfique. Ainsi l'accord Durafour signé par la CFDT, la FEN, la CGC, la CFTC et les Autonomes se fixe pour objectif, entre autres, de rémunérer les emplois, les métiers, au lieu de rémunérer les qualifications, derrière un habillage de quelques améliorations indicielles. Cet accord se traduit par des propositions d'application scandaleuse dans les statuts des personnels des EPST, avec l'accord complet entre le MRT, la CFDT et la FEN. Quelles sont ces propositions ? C'est l'application brutale, sans tenir compte des spécificités de la recherche et des organismes, des nouveaux corps interministériels des ouvriers professionnels, des agents de services et des personnels administratifs. Si ces propositions se concrétisaient, il y aurait aggravation des disparités entre les corps d'administratifs et ceux des personnels techniques. Il propose la création dans le statut-cadre des personnels des EPST, d'un corps d'agents de service sans diplôme, en conservant le corps des aides techniques, heureusement vide actuellement.

Ainsi il y aurait 4 niveaux de recrutement possibles en dessous du BAC. On reviendrait aux 4B, 5B, 6B, 7B du statut de contractuel.

Le corps des AGT serait ouvert au recrutement au niveau CAP, ce qui aurait pour conséquence une dévalorisation de la qualification et de la rémunération des titulaires de CAP. Le corps des AJT étant ouvert au recrutement au niveau BEP. Ainsi on créerait un 3ème niveau de recrutement dans les personnels techniques, alors que nous estimons que 2 niveaux de qualification sont suffisants en dessous du BAC, le premier, sans diplôme et le second sur le premier niveau de formation complète débouchant sur un niveau de qualification.

Quant aux administratifs dont la carrière d'AJA et d'AGA est systématiquement inférieure à celle des AJT et des AGT, plus besoin de diplôme pour concourir à l'un ou l'autre corps. Sur quelle base se fera la distinction ? Le corps des AJA serait à 3 grades avec un contingentement très sélectif entre chaque grade.

De plus les concours internes seront ouverts à tous les agents des trois Fonction Publique, Etat, Hospitalière, Territoriale : prémice d'une gestion préfectorale des corps. Les organismes de Recherche n'ayant plus la gestion de ces corps, recrutement, promotion, les personnels ne tarderaient pas à être considérés comme des exécutants extérieurs au CNRS à mettre en concurrence avec le privé.

Que des syndicats des EPST partagent ces conceptions totalement orthogonales à celles qui ont été portées par des luttes massives il y a encore peu de temps, montre leur degré de dépendance avec le gouvernement. Ce n'est pas notre cas et nous avons raison d'être indépendants.

Une telle situation doit nous permettre de faire comprendre la nocivité de cet alignement des syndicats sur le gouvernement, qui pèse dans le rapport de force, en partant de nos principes sur l'organisation des corps et des niveaux de qualification qui commencent à être connus et partagés, et de nos propositions de grille et de rémunérations. Nous devons en débattre avec les personnels et créer, dans l'action, les conditions du rassemblement le plus large possible.

Abordons maintenant notre secteur, la Recherche. Les travaux scientifiques et techniques sont au coeur du développement industriel. Les liaisons de plus en plus fortes avec le système productif font que recherche et technologie ne sont plus seulement les atouts du progrès social. Dans le contexte actuel du capitalisme, elles sont des enjeux stratégiques de pouvoir pour les entreprises et les pays développés qui entendent bien en élaborer eux-mêmes les orientations.

La politique européenne de recherche de la CEE qui s'appuie sur une doctrine libérale, est le troisième domaine d'intervention communautaire par l'importance de son budget, 50 milliards, autant que le BCRD français.

Autant il serait absurde de vouloir resserrer la communauté scientifique française sur elle-même alors que par nature la recherche ignore le temps et les frontières, autant il serait irresponsable de négliger les effets structurants d'un tel financement et les conséquences sur les laboratoires, les personnels de recherche et plus largement sur l'ensemble du pays.

Une des caractéristiques de la CEE est l'absence de démocratie. La

pratique des groupes de pression est la règle, système où les industriels ont une influence prépondérante, les EPST n'y échappent pas puisqu'eux-mêmes ont créé un bureau à Bruxelles pour peser. Nous avons une plus haute ambition, qui nécessite une extension de notre activité dans ce domaine, à partir des conséquences que cette politique peut avoir dans les laboratoires, mais aussi en partant des liens tissés avec les travailleurs scientifiques des pays de la CEE notamment, afin d'organiser des coopérations efficaces dans l'intérêt des travailleurs.

Le SNTRS-CGT doit pour cela, avec toute la CGT, intervenir contre les dominations réalisées dans l'intérêt des groupes et de la finance en exigeant un fonctionnement démocratique qui permette d'intervenir tant au niveau de l'élaboration de la politique scientifique européenne que des choix, du financement et de l'évaluation des programmes réalisés. Une Europe de progrès social ne pourra se faire sans démocratie.

La politique recherche du gouvernement s'inscrit dans ce contexte européen, la priorité relative accordée dans le budget n'est en réalité qu'une priorité à la recherche industrielle. Les crédits dits "d'aide à la recherche industrielle", en progression constante, sont passés de 3 milliards en 86 à 5,3 milliards en 91, ils sont passés de 8,2% du BCRD à 10 % avec une progression annuelle moyenne de 20 %.

Le crédit d'impôt dans la même période est passé de 1,4 milliards à 3,8 milliards, soit une progression annuelle d'environ 40 %.

Le financement des grands programmes (aéronautique, nucléaire, espace,...) 17,4 milliards représente plus d'1/3 du BCRD et finance pour les 2/3 les grandes entreprises.

Cet effort très important n'amorce qu'une évolution timorée et dispersée du financement de la recherche industrielle civile par les entreprises elles-mêmes. Ce qui fait dire à H.Curien qu'il manque 25 milliards de financement pour que la recherche industrielle soit à la hauteur des autres pays développés. Mais il se garde bien de préciser si c'est un financement privé ou public.

Pendant ce temps les crédits des EPST ont stagné, ce qui montre une volonté de laisser dériver la recherche publique au gré des financements extérieurs, qu'ils soient régionaux, industriels, institutionnels ou européens.

Cette politique contribue à déplacer les centres effectifs de décision pour casser les structures actuelles et en recomposer d'autres plus adaptées à ces nouvelles vocations. La régionalisation, vue par le gouvernement, est conçue pour accélérer le transfert technologique vers les entreprises et aliéner les activités de formation et de recherche aux "payeurs" sous couvert de partenariat. Il s'ensuit une politique sélective selon des critères capitalistes où tout ce qui est jugé non rentable, incapable d'exceller, est éliminé. C'est ce que l'on rencontre dans les plans de régionalisation des EPST, dans Université 2000, dans la politique d'aménagement du territoire.

Sans doute nous aurons l'occasion d'en débattre ici, mais il nous semble que cette politique et ses conséquences devraient faire l'objet d'une réflexion approfondie de l'ensemble des syndicats CGT des organismes concernés, en partant d'une animation particulière dans les Universités et les Centres pour mieux analyser la complexité des changements et être en meilleure capacité d'agir, d'éclairer les personnels pour faciliter leur intervention ; la branche Recherche Fédérale devrait jouer un rôle particulier dans cette initiative. Cette situation nous amène à nous déterminer dans le document d'orientation.

"Pour nous le développement d'une politique scientifique et technique européenne comme régionale appelle nécessairement un renforcement des structures nationales de Recherche : aucune coopération mondiale ou européenne ne peut réussir pleinement si elle ne s'appuie pas sur une base nationale solide, capable d'élaborer une politique cohérente et indépendante qui harmonise les efforts effectués à tous les niveaux".

Le budget 91 traduit pour l'ensemble des EPST une volonté d'orienter leurs activités sur des objectifs prioritaires, l'INRA dont la finalité des programmes est évidente : AGROBIO soutien de la recherche dans les industries agroalimentaires et AGROTECH, aspects économiques et sociaux de l'agriculture et de l'élevage - L'ORSTOM devra se recentrer essentiellement sur l'étude du fonctionnement des écosystèmes et la préservation de l'environnement et l'agriculture en milieu tropical fragile - L'INSERM où le SIDA prend une place accrue et le CNRS avec des orientations stratégiques qui transforment sa finalité et des programmes pluridisciplinaires IMABIO, COGNISCIENCES et ULTIMATECH.

Avant d'entrer dans le détail de cette question très importante, un mot sur l'emploi scientifique : insuffisance des créations d'emplois de chercheurs, suppression d'emplois d'ITA, suivi de nouvelles créations permettent d'atteindre le nombre d'ITA de 86 et toutes les conséquences de cette politique. Outre le vieillissement des titulaires, la précarité est massive et a pris des caractères nouveaux qui appellent des revendications et des luttes nouvelles.

Le problème posé est de définir quels emplois sont nécessaires aux labos et aux services, pour remplir leurs différentes missions, (avancée des connaissances, transfert des connaissances, formation) ? Quels statuts, quelles garanties, quels droits et quels devoirs, sont indispensables aux personnels ?

Entre les CDD, contractuels divers, boursiers divers, il y a des revendications à faire aboutir.

La multiplication des allocations de recherche et l'entrée tardive des chercheurs dans le statut de titulaire posent problème. Dans l'ensemble des EPST, 8265 allocataires de Recherches sont rémunérés sur des contrats à durée déterminée, sans compter les BDI, les CIFFRE, etc... alors qu'il y a 16000 chercheurs. Rien n'empêche de recruter plus rapidement les jeunes chercheurs à condition qu'il y ait plus d'emplois. Les conditions de formation offertes à ces jeunes chercheurs sont-elles les meilleures ? N'y a-t-il pas une pénurie d'encadrement et de soutien technique au point que certains allocataires pallient cette pénurie au détriment de leur formation ?

Les conditions de leur formation ont-elles été réfléchies pour que celle-ci soit réellement utile et utilisable ailleurs que dans le cercle étroit de quelques spécialistes. Parfois, n'est-ce pas un stage de sélection pour ne conserver dans un laboratoire que "les plus performants" ?

De toute façon c'est un moyen de sous rémunérer une main d'oeuvre flexible et très qualifiée.

Il y a là une activité revendicative de terrain à exploiter, qu'insuffisamment de sections ont prise en compte. Pourtant l'expérience de celle qui s'y sont penchés est intéressante à développer. Ces questions par leur globalité ne peuvent pas être traitées par un syndicat catégoriel et nous ouvrent les potentialités pour être pleinement le syndicat de toutes les catégories de personnels. A nous de nous en saisir.

Les transformations du CNRS sont exemplaires d'une politique plus générale, même si elles sont spécifiques. La méthode conduite par le Directeur Général, si elle a ses caractéristiques propres, est dans son fondement, semblable à celle qu'a développée P. LAZAR à l'INSERM, ou d'autres directions dans d'autres établissements publics.

Le schéma stratégique récemment sorti est l'aboutissement d'une politique conduite depuis la nomination de F.Kourilsky. Le schéma stratégique révèle la cohérence globale de l'ensemble des actions du CNRS, qu'il s'agisse de l'interdisciplinarité, de la politique des ressources humaines, du partenariat, etc...

L'orientation affichée conduit à une transformation radicale de la recherche publique qui passe par une restructuration de ses modes de fonctionnement, d'organisation et d'évaluation.

D'un CNRS organisme public de Recherche, autonome, ayant capacité à élaborer et à financer ses programmes pour répondre aux besoins sociaux et économiques du pays, on assiste à une transformation du CNRS en agence de programmes où la notion "*d'entreprise de Recherche*" prédomine. Ces programmes sont définis au niveau gouvernemental pour renforcer la compétitivité des entreprises, ou pour connaître et contrôler les phénomènes auxquels se heurte l'Etat (risques sociaux, économiques et politiques majeurs, risques naturels majeurs) susceptibles de mettre le système et l'Etat lui-même en difficulté.

C'est loin de la satisfaction des besoins sociaux. La logique n'étant plus le développement des connaissances et les programmes nécessaires pour réaliser des avancées utiles et utilisables par la société. En conséquence, les critères et les modes d'évaluation doivent changer. Ainsi les sections du Comité National seraient redéfinies non pas sur une base d'évolution des disciplines ou sur des disciplines à construire pour produire des avancées scientifiques, mais sur une problématique ou un "*système d'objets*" conçus sur des bases technocratiques sans fondement scientifique a priori. Le colloque sur l'interdisciplinarité apparaît bien comme un rideau de fumée pour masquer les transformations profondes. Les sections du Comité National, composées de scientifiques de disciplines très diverses, seront dans l'incapacité d'évaluer les chercheurs sur une base disciplinaire. C'est à dire d'évaluer des techniques, des méthodes et des concepts qui permettent l'évolution des sciences. La logique de thèmes conduira les sections du Comité National à se transformer en évaluateur des apports des uns et des autres à l'avancée des programmes pour laquelle la section a été constituée. La réflexion prospective de la science étant ailleurs. L'adéquation politique de la science, politique de l'emploi serait rompue. Les jurys recruteront les chercheurs et leur évaluation se ferait par des experts disciplinaires. Le Comité National ne serait plus qu'un vaste comité de programme.

Cette transformation implique des changements dans les modes de direction. Ainsi la concentration des pouvoirs dans les mains du Directeur Général, instaurée par le décret organique, prend tout son sens. Il ne s'agit plus de diriger un organisme de recherche dont la politique scientifique aurait dû résulter de la confrontation des besoins sociaux et de l'état de la science, mais de canaliser les initiatives des travailleurs scientifiques dans des programmes définis en dehors d'eux.

Pour cela il faut des relais intermédiaires convaincus de cette démarche pour encadrer ; ainsi les délégués régionaux seront les animateurs de la

politique du Directeur Général au niveau régional, tandis que les directeurs de laboratoires seraient transformés en "manager" dirigeant "d'unité de production" pour enfermer les initiatives individuelles dans un cadre préétabli. C'est le sens des initiatives autour de "projet de laboratoire" appuyée par une politique dite "des ressources humaines" totalement inacceptable, étrangère à la culture des personnels de la recherche. Directement issue de la culture des écoles de commerce, cette politique des ressources humaines vise à la rentabilité maximale des entreprises. Or, la dimension humaine est primordiale pour dégager la créativité et l'efficacité des diverses missions de la recherche. Au lieu de cela, c'est l'allégeance, la vassalisation qui est proposée à tous les niveaux.

Cette politique s'articule bien sur la politique globale du gouvernement. Tant sur le rôle nouveau assigné aux services publics, que sur sa politique régionale. Si nous analysons bien la logique et la cohérence du schéma stratégique, nous devons aussi examiner les contradictions qu'il tend à résoudre et qui freineront sa mise en oeuvre, et là nous avons à affiner notre réflexion pour que notre action soit plus efficace.

Peut-être est-ce plus facile en ce qui concerne la dynamique de management qui, comme son nom l'indique, est une méthode qui a pour but de créer des dynamiques de changement dont la finalité est cachée sous des aspects techniques ou technocratiques. Le sens de ces actions est clair, citons le schéma stratégique.

"Cette dynamique consistera à entreprendre des actions de changement dans l'ensemble des entités du CNRS afin de mobiliser les personnels autour de projets de laboratoires et de projets de services, de faire évoluer les modes de management pour plus d'organisation et plus de pilotage et de faire émerger des managers capables de porter cette dynamique dans le futur". "...Enfin, une série d'actions seront engagées pour promouvoir une dynamique de modernisation des méthodes de management, s'appuyant notamment sur des projets de services ou de laboratoires et sur des contrats d'objectifs passés, par exemple entre les agents d'un service et son responsable ou entre un service et ses unités clientes".

Ainsi, dans ce contexte, l'entretien annuel d'activité, qui se concluerait par un contrat d'objectif entre un ITA et son directeur de laboratoire, prend un sens nouveau, totalement inacceptable.

En même temps, là comme ailleurs, il s'agit d'un processus et comme tout processus, il peut être enrayé, stoppé ou inversé. C'est ce qui est à l'ordre du jour de notre action.

Il ne s'agit pas de sous-estimer la profondeur et la portée des bouleversements qui s'annoncent, mais d'estimer les forces et les faiblesses de l'adversaire et d'examiner quelles sont nos forces et nos faiblesses pour dresser une stratégie qui nous permette d'inverser le cours des choses.

Les personnels sont attachés aux grandes valeurs du service public, d'égalité, de démocratie, dans l'élaboration des choix scientifiques et de participation sur des objectifs de réponse aux besoins sociaux. Le rapport du groupe de travail sur les ressources humaines le relève d'ailleurs avec juste raison. Dans le schéma stratégique un des objectifs est de transformer cette culture d'entreprise.

Bien des choses ne vont pas dans le fonctionnement du CNRS et des laboratoires et les personnels ont des attentes très concrètes. Comment s'appuie-t-on sur celles-ci pour élaborer des revendications et des

solutions ? Tout n'est pas à construire, nous avons déjà réfléchi et fait des propositions. Encore faut-il qu'elles soient connues, débattues pour que les personnels les fassent leurs.

Ce qui est nouveau, c'est que la direction cherche à prendre appui sur ces aspirations pour faire avancer ses propositions. Elle nous dispute le terrain des personnels, il faut y être présents et plus que jamais y avoir l'avantage.

La direction a d'autres moyens que les nôtres, c'est vrai, mais elle a du retard. L'audit sur la communication interne révèle que le troisième vecteur d'information des personnels sont les syndicats, derrière les collègues et la secrétaire du labo, vient ensuite le Directeur du labo puis l'administration. Cela tient à la fois à notre présence sur le terrain et dans les instances, cette dernière étant fort décriée par les campagnes de droite qui parlent de "syndicratie au CNRS". Cela explique à la fois l'effort important de communication interne de la direction, qui fait tout pour diffuser les informations avant de nous les communiquer, qui fait jouer un rôle intermédiaire important aux Directeurs de laboratoires, qui enfin, nous conteste notre rôle de représentant des personnels.

La direction veut limiter les syndicats à un rôle de gestion des conflits et de régulation sociale. Elle prétend les cantonner à un rôle d'accompagnement de sa politique qu'elle n'aborde jamais. C'est ce qui se passe déjà avec le SGEN-CFDT et le SNPTES-FEN.

Les faits sont têtus : un des grands motifs de mécontentement des personnels reste la non reconnaissance de leur qualification, l'absence de reclassement, et la rémunération correspondante. La direction dans ses opérations de gestion du personnel se heurte au septicisme des agents qui eux conjuguent amélioration du qualitatif au quantitatif. Or, la direction ne se donne pas les moyens. Elle a beau essayer de faire croire qu'il y a beaucoup de promotions, s'il y a un petit plus, ce n'est rien à côté du retard. Un calcul simple montre que pour qu'un ITA change une fois de corps en trente ans de carrière, ce qui est peu, il faut 500 changements de corps par an.

Cette nouvelle démarche de la direction nous oblige à être présents plus que jamais auprès des personnels dans les laboratoires et les services, d'être les initiateurs d'une démarche syndicale d'action et de revendications.

Il ne s'agit ni de basisme, ni de spontanéisme. Ce serait nier l'expérience accumulée par le mouvement syndical, oublier son histoire, ignorer les solidarités construites par les travailleurs contre la volonté persistante du capital de diviser. N'oublions pas que c'est le social qui donne du sens à l'individuel, le général au particulier, le national au régional et au local. La généralisation, la compréhension des choses, donc l'action, ne sont cependant possibles qu'à partir des expériences individuelles, locales, qu'en prenant en compte les spécificités telles qu'elles se sont historiquement développées. Il s'agit donc pour nous de partir de ces deux éléments fondamentaux : renforcer un syndicat national qui a montré son aptitude à rassembler, coordonner, synthétiser, mais centrer davantage nos efforts sur le dynamisme des sections syndicales, sur l'initiative des travailleurs de la Recherche. C'est de notre capacité à animer notre propre réseau syndical verticalement comme horizontalement que dépendra notre efficacité.

Enfin, derrière la méthode, la stratégie du CNRS reste une

transformation du CNRS pour répondre à des objectifs qui ne sont pas ceux que l'on revendique dans le cadre d'un service public qui devrait être de répondre aux besoins sociaux.

Ainsi, ce schéma stratégique et les conséquences qu'il a dans les modes d'organisation de gestion et d'évaluation, nous donne l'occasion de nous adresser à l'ensemble des personnels donc aussi aux chercheurs percutés par ces changements, parce que nous sommes les seuls à donner une analyse globale et complète, qui situons les vrais enjeux, les seuls en mesure de proposer les modes d'action susceptibles de rassembler l'ensemble des personnels.

Ce n'est pas l'USCA, avec sa poignée d'adhérents et son sectarisme, qui est en mesure de peser. Le SNCS est pour sa part enlisé dans la gestion des corporatismes et n'a pas la volonté de s'attaquer à la cohérence d'une politique plus globale.

Un champ nous est ouvert pour jouer notre rôle de syndicat CGT de l'ensemble des personnels. Nous pouvons nous créditer auprès des chercheurs d'être le seul syndicat en mesure de leur donner les éléments nécessaires à leur action pour créer un rapport de force favorable aux personnels. Nous leur proposons de concrétiser leur accord, avec nous, par l'adhésion.

Encore faut-il en avoir la volonté. Là où cette démarche est tentée, il n'y a pas rejet, mais écoute de nos analyses et de nos propositions. Si chacun est convaincu que l'adhésion des chercheurs au SNTRS-CGT prendra du temps, il ne faut ni en différer le début, ni reculer devant l'ampleur de la tâche. Nous devons aller au bout de ce débat et être conséquents. Ou nous mettons en oeuvre complètement notre orientation ou nous ne faisons rien et nous redevons un syndicat catégoriel.

Au CNRS la politique de la direction est identique à celle des autres EPST, INSERM, INRA, avec des particularités liées à leur histoire, à leur mission spécifique et aux rapports de forces propres à chacun d'eux.

A l'INSERM des évolutions semblables à celles du CNRS se sont produites, la politique très intégrative de la Direction Générale à l'égard des syndicats est ancienne. L'organisme lui aussi s'est vu imposer des thèmes dit "porteurs" sans qu'un débat approfondi ait lieu. Un autre moyen plus pervers est le financement par les associations caritatives qui, avec la complicité de mandarins court-circuitent les instances scientifiques et orientent ainsi pour leur finalité des fonds publics. Ils sont aussi un facteur de destabilisation de l'emploi. On a vu ce que pourrait donner cette situation avec la succession du Professeur Mathé pour l'ICIG de Villejuif et la lutte exemplaire des personnels et de notre section syndicale qui, posant les problèmes de fond et celui des revendications des personnels, a su créer les conditions du rassemblement de l'ensemble des personnels, aussi bien techniques, administratifs que chercheurs et responsables d'équipes derrière le SNTRS-CGT. Cela n'a pas été sans difficultés et explications avec le mouvement interprofessionnel, face à de petites manoeuvres de leadership ou quand, dans un premier temps on a voulu imposer l'USCA. Enfin, prenant la mesure à la fois de la réalité et de la compétence de nos camarades, une attitude positive et d'aide a été trouvée dans l'intérêt de tous.

Autant la globalité des problèmes que le niveau des sujets traités appellent à une activité interprofessionnelle renforcée, encore ne faudrait-il pas que ce soit la mise sous tutelle, ou la normalisation à l'égard de sections syndicales ou de camarades considérés comme non

orthodoxes. C'est inacceptable dans une organisation comme la CGT, construite sur la base du fédéralisme. Ce n'est pas le cas partout, mais après le 19ème Congrès, quand la confédération a adressé à l'ensemble des UD nos documents de Congrès, les interventions des représentants de l'UGICT, de l'UGFF et de la FERC, la note adressée à nos adhérents avant le 19ème Congrès pour peser sur celui-ci ainsi qu'une analyse caricaturale des débats préparatoires à notre 19ème Congrès, la CGT a marqué délibérément de suspicion tous les camarades du SNTRS-CGT.

Tout ça au nom de prétendu désaccord d'orientation dont la nature nous échappe toujours. Par contre, oui, il y a des désaccords sur la création de l'USCA et les conditions dans lesquelles ce syndicat a été créé. Il y avait des divergences sur la nécessité des organismes nationaux de recherche et sur le maintien des syndicats nationaux. Ils se sont poursuivis avec la présentation d'une liste CGT USCA soutenue par l'UGICT et l'UGFF aux élections au CAES, faisant perdre la première place à la force intercatégorielle. Puis par une liste CGT opposée à la nôtre aux élections au CA du CNRS avec des adhérents du syndicat qui se sont prêtés à cette manoeuvre. Nous sommes toujours en désaccord avec ces méthodes et nous le serons toujours. Il nous faut faire le bilan de cette période. Le syndicat en a souffert. On n'a pas le droit de passer cela par pertes et profits, même si cette période semble dépassée. Il faut que chacun en tire les leçons. Nous avons, durant cette période, maintenu l'orientation fixée au 19ème Congrès. Nous avons agi en essayant de débattre pour rassembler, sans jamais céder sur le fond. Nos rapports s'améliorent dans la CGT, à la fois parce que les expériences aidant, la démarche démocratique s'approfondit et d'autre part, nous avons fait la démonstration que nous sommes bien le syndicat CGT du CNRS et de l'INSERM.

Si nous avons résisté, c'est que le passé syndical du SNTRS est riche en luttes et en réflexion sur la tactique des luttes, sur la démocratie dans les luttes, sur l'activité syndicale au plus près des personnels. Pour ne prendre que 3 exemples :

--- 1976, la lutte pour la revalorisation des POS avec la création par le syndicat d'un collectif pour que celui-ci soit mieux le porteur des revendications des personnels concernés.

--- 1978, la lutte des administratifs avec une grève longue d'une catégorie, avec création d'un collectif hors syndicats. Le syndicat national s'est battu pour que les adhérents du syndicat soient dans le collectif et qu'ils fassent jouer la démocratie dans les luttes et dans la détermination des revendications des personnels en action.

--- 1981, la lutte contre le statut Aigrain et la paralysie dans les laboratoires. Là encore démocratie dans les luttes, avec des AG décidant des actions à conduire.

Toutes ces expériences d'actualité aujourd'hui, il y a plus de dix ans que nous les avons vécues.

Elles ont alimenté la réflexion des militants, elles ont irrigué le syndicat. Elles sont validées aujourd'hui. Tant mieux.

Certains donneurs de leçons sortent leur 43ème Congrès comme d'autres leur petit livre rouge. Ils parlent abusivement de nouvelle démarche, de détermination des revendications par les personnels, de démocratie locale, d'organisation locale. Les slogans seuls n'ont jamais fait rien avancer si des dispositions concrètes ne sont pas prises et s'ils ne sont pas relayés par une pratique d'écoute et de dialogue. Nous

interpelons certains de ceux qui se prétendent si fort porteurs de la démarche du 43ème Congrès. Votre attitude s'inscrit-elle dans cette démarche ?

Enfin je ne résiste pas à faire quelques citations du rapport d'ouverture au 18ème Congrès à Toulouse et du 19ème Congrès.

18ème Congrès : "Pour autant que nous définissons des objectifs, nous n'avons pas réponse à tout et sur tout.

... Nos analyses et nos propositions sont soumises au débat et elles seront enrichies par la discussion avec l'ensemble des catégories de personnels.

C'est le sens du document d'orientation qui propose de bien mesurer les évolutions qui sont intervenues depuis 3 ans, aussi bien au CNRS qu'à l'INSERM, de mieux connaître le terrain afin d'adapter notre activité syndicale en conséquence.

Cela pose la question de l'organisation du syndicat au plus près des personnels. C'est à dire au niveau du laboratoire ou du service... etc...

19ème Congrès : "Aucun ITA, aucun chercheur n'est épargné par les conséquences du chômage, de l'insécurité et de la précarité. Des possibilités existent pour transformer les mécontentements en résistances dynamiques.

Le lieu privilégié pour que s'élabore cette transformation est le laboratoire et le service. C'est à ce niveau que peuvent être le mieux prises en compte les préoccupations liées à l'activité professionnelle, aux conditions de vie et de travail. Mais aussi les conditions de mise en oeuvre de la régionalisation de la Recherche, des liens Recherche/Production. C'est pour cela que le SNTRS-CGT a placé, notamment depuis le 16ème Congrès, la section syndicale au coeur de sa démarche sur l'approfondissement de la vie démocratique du syndicat et sur une pratique de lutte la plus proche des personnels."

Si la période récente, compte tenu des circonstances, a entraîné des reflux dans cette démarche démocratique de dialogue, de conviction et d'action revendicative, il faut y remédier et prendre les mesures en conséquence. C'est la voie à suivre.

Enfin, je terminerai par les évolutions des attitudes des autres syndicats.

Le SGEN-CFDT est le partenaire et le faire valoir de la politique de la direction, comme du gouvernement. Il n'a eu que de très rares attitudes critiques, ne portant que sur la forme. Alors que l'ensemble des syndicats du CNRS ont appelé en commun à l'action pour un nouveau système de validation des années de non titulaire, le SGEN CNRS a justifié sa non action, par la crainte de mettre en péril les régimes de retraites. Cela n'a pas empêché les adhérents du SGEN de signer nos pétitions, parfois de la faire signer, montrant par là que l'unité d'action pouvait être résolue sur le terrain.

Le SNIRS-CGC a actuellement une attitude critique et partage beaucoup de nos points de vue, sur la base de principes, mais ne concrétise pas son opinion par une attitude revendicative affirmée.

Quant au SNCS-FEN, au cours de ce rapport j'ai déjà eu l'occasion de montrer les insuffisances de ses analyses et les conséquences sur les revendications qui ne vont pas au delà des problèmes corporatifs. Après la signature par le SNCS du relevé de conclusions de juillet 89,

cautionnant ainsi une démarche intégrative du gouvernement, l'exclusion des non signataires, un fossé s'est creusé entre eux et nous. De moins en moins, le SNCS prend position sur de grands enjeux de société. Bien sûr ponctuellement nous nous retrouvons sur des objectifs communs, soit ensemble, soit plus largement avec l'ensemble des syndicats.

Cela devrait nous conduire à renforcer notre activité vers l'ensemble des catégories, les chercheurs en particulier et nous affirmer comme le syndicat intercatégoriel CGT du CNRS et de l'INSERM. Cette question va être d'actualité avec les élections du CA du CAES. Outre les problèmes particuliers au CAES, fait-on de cette élection l'affirmation que le SNTRS-CGT est le syndicat de toutes les catégories ? Le syndicat présente-t-il une liste d'ITA et de Chercheurs sous le sigle du SNTRS-CGT pour le CA du CAES ? A cette question la Commission Exécutive du 15 novembre a répondu qu'elle y était favorable, mais qu'il fallait que le syndicat mesure la difficulté à présenter une liste d'ITA et de chercheurs et en mesure toutes les conséquences. Cela mérite d'en être débattu.

Chers camarades, voici les éléments que j'étais chargé de vous présenter en introduction des débats du Congrès.

LES INSTANCES DE DIRECTION

• LA COMMISSION EXECUTIVE ELUE PAR LE CONGRES

VOTANTS : 61 - MAJORITE : 31

Nbre de voix	NOM	Prénom	Cat.	Section	Orga-nisme	CE CFC sortante
61	ANDRIEU	Jean-Louis	T1	LYON UNIVERSITE	CNRS	
61	ARSON	Philippe	AJT	RUE DU MAROC	"	
61	AUDIN	Jacques	T1	BORDEAUX	"	x
60	BLANC	Bernard	IE2	LYON IRC	"	x
57	BOUYRIES	Philippe	IR1	VERRIERES	"	x
60	CLAPIER	François	IE2	ORSAY	"	
61	CLERC	André	T1	TOULOUSE	"	x
53	CLORENNEC	Alain	IE2	NICE	"	x
37	COUSY	Michel	T1	ORSAY	"	x
61	DECASTER	Marc	IE2	COLLEGE DE FRANCE	"	
61	DEBRACCIO	Mireille	IE2	PARMENTIER	"	
60	DEVILLIERS	Ginette	IR1	MONOD	"	x
61	DRIANCOURT	Catherine	IE2	VILLEJUIF	INSERM	x
55	FITOUSSI	Jean-Pierre	IR2	ESPCI	CNRS	
61	FOURNIER	Irène	IE1	IRESKO	"	x
60	JEUNET	André	IR2	GRENOBLE CAMPUS	"	
58	KARLIN	Claudine	IE2	SOLE	"	x
61	KIEFFER	Annick	IE2	IRESKO	"	x
60	LABORIE	André	AI	IRESKO	"	x
59	FONDERE	Jean-Pierre	IR1	VILLETANEUSE	"	
59	LAFOREST	Jean	IR1	GRENOBLE POLYGONE	"	x
61	LAGRANGE	Dominique	AI	CORDELIERS	INSERM	x
61	LALLIER	Roger	T2	Q.A.F.	CNRS	x
61	LEGER	Jocelyne	IE2	INIST NANCY	"	
61	MALANDAIN	André	IE1	VILLEJUIF	INSERM	x
58	MANDVILLE	Gérard	IE1	ORSAY	CNRS	x
61	MEENS	Roger	AI	STRASBOURG VILLE	"	x
61	MERVILLE	Pierre	T1	JUSSIEU	"	x
59	MICHEL	Guy	T1	ORSAY	"	x
61	MICHEL	Martine	T3	PARIS B	"	
59	OMNES	Jean	T1	GIF	"	x
61	PAILHAREY	Daniel	IR1	MARSEILLE LUMINY	"	x
61	PONCHEL	Gérard	IE	LILLE	"	x
61	SALIGNIERE	Guy	T1	BORDEAUX	"	
61	STEINMETZ	Daniel	IR1	TOULOUSE INP	"	x
61	TROALEN	Jean-Pierre	T2	DIJON	"	

• LA COMMISSION FINANCIERE DE CONTROLE

60	POREAU	Michel	AI	OBS DE MEUDON	"		x
61	TARANTOLA	Roger	SAR2	PARIS B	"	x	
61	WANSTOK	Frida	AI	INSERM	INSERM		

• LE BUREAU NATIONAL

(voir les noms des membres du BN soulignés sur la liste de la C.E. ci-dessus)

• LE SECRETAIRE GENERAL

Jean OMNES

• LES SECRETAIRES GENERALES ADJOINTES

Annick KIEFFER
Dominique LAGRANGE

- Le BN a élu Pierre MERVILLE Trésorier Général

LES VOTES DU CONGRES

LE RAPPORT D'ACTIVITE A ETE VOTE PAR

291 mandats POUR, 14 mandats CONTRE et 43 ABSTENTIONS.

LE DOCUMENT D'ORIENTATION A ETE ADOPTE PAR

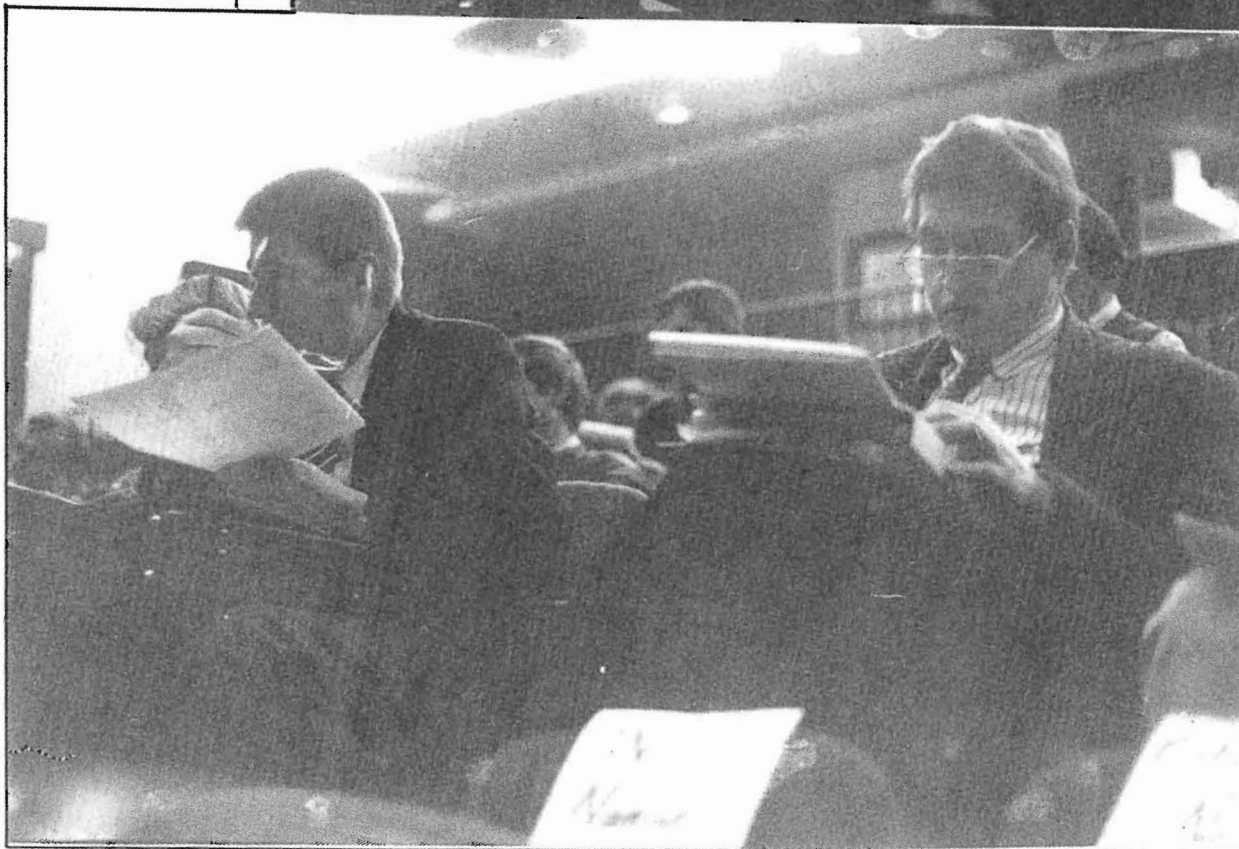
52 mandats POUR, 3 mandats CONTRE et 4 ABSTENTIONS.

LE PROGRAMME D'ACTION A ETE ADOPTE PAR

52 mandats POUR, 0 mandat CONTRE et 4 ABSTENTIONS



DOCUMENT D'ORIENTATION



DOCUMENT D'ORIENTATION

1. INTRODUCTION

2. SITUATION MONDIALE

2.1. Prééminence des politiques de financiarisation.

- 211 La financiarisation
- 212 Conséquences sociales

2.2. Transformation des équilibres internationaux

- 221 Evolutions des équilibres
- 222 Transformation des pays d'Europe de l'Est
- 223 L'Europe de la CEE
- 224 L'Impérialisme

2.3. Désarmement

2.4. Les droits de l'Homme

2.5. Environnement

2.6. La solution passe par le développement du progrès social

2.7. Solidarité internationale des travailleurs

3. LA SITUATION EN FRANCE

3.1. les conséquences du déclin industriel

- 311 Une société capitaliste "libérale" qui engendre la régression sociale
- 312 Quelle place pour une politique de développement national?

3.2. La situation sociale

- 321 Remise en cause du droit au travail
- 322 Accroissement des inégalités : Salaire/pouvoir d'achat
- 323 Individualisation contre garanties collectives
- 324 Attaques contre le système de protection sociale

3.3. Fonction publique

3.4. La montée des idéologies racistes et réactionnaires

3.5. Les réponses des travailleurs

3.6. Situation syndicale

4. LA RECHERCHE.

4.1. Le contexte dans lequel s'effectue la recherche française

- 411 Internationalisation
- 412 La CEE et la recherche française
- 413 La régionalisation en France, outil de la recherche communautaire
- 414 Faiblesse du système français de recherche/développement
- 415 Maintenir en France une cohérence et un développement national de la recherche

4.2. Transformation du rôle de la recherche

- 421 Resserrement des liens entre Science et Industrie
- 422 La recherche outil d'une politique
- 423 Préserver le développement des connaissances

4.3. Un service public de recherche / formation.

4.4. L'emploi scientifique

- 441 L'emploi scientifique industriel
- 442 L'emploi scientifique public
- 443 Une politique dynamique de l'emploi est nécessaire

5. LE CNRS, L'INSERM ET L'INRIA

5.1. Des organismes nationaux de recherche scientifique

5.2. Aux organismes dénaturés qu'on veut nous imposer répondons par des organismes de progrès

521 Pour une vraie politique scientifique

5211 - Pour une politique nationale forte

52111 - Au C N R S

52112 - A l' I N S E R M

52113 - Pour des organismes nationaux.

5212 - Pour une politique scientifique élaborée par l'organisme

52121 - Au C N R S

52122 - A l' I N S E R M

52123 - Pour une politique indépendante

52124 - Pour une véritable recherche chimique à l'INSERM

5213 - Pour une politique scientifique financée par l'organisme

52131 - Au C N R S

52132 - A l' I N S E R M

52133 - Les moyens d'une politique ambitieuse

5214 - Pour une politique scientifique appuyée sur des coopérations inter-organismes

5215 - Pour une politique scientifique ouverte sur la société

522 Quelle adaptation des organismes au monde contemporain ?

5221 - *Remplacer le pouvoir hiérarchique par la complémentarité des compétences et des responsabilités.*

5222 - *Faire vivre les instances démocratiques*

5223 - *A l'individualisation répondons par le collectif.*

5224 - *Imposons une nécessaire stabilité des structures de recherche*

5225 - *Refusons un libéralisme sauvage incompatible avec Recherche nationale*

5226 - *Imposons une gestion démocratique de la recherche*

523 Politique des personnels

5231 - *Pour un système de reconnaissance des qualifications*

5232 - *Un statut de titulaire adapté à la spécificité de la recherche.*

5233 - *Pour un développement de l'emploi adaptée aux besoins*

5234 - *Pour une formation par la recherche*

5235 - *Mettre fin à l'emploi précaire.*

<p>6. RENFORCER LE SYNDICALISME AU CNRS, A L'INSERM ET A L'INRIA</p>

6.1. Un syndicalisme indépendant, démocratique et unitaire

611 Un syndicalisme de lutte

612 Un syndicalisme indépendant

613 Un syndicalisme démocratique

614 Un syndicalisme unitaire

6.2. Un SNTRS-CGT intercatégoriel

6.3. Un syndicat national

6.4. Des sections syndicales à l'initiative

6.5. Le SNTRS dans la CGT

651 Le fédéralisme

652 L'activité inter-professionnelle CGT

1. INTRODUCTION

Ce congrès se déroule dans un contexte de bouleversements mondiaux et de persistance de crises. Il est l'occasion pour le SNTRS-CGT d'approfondir ses analyses des mécanismes à l'oeuvre et des enjeux économiques et sociaux comme des luttes menées par les différentes catégories sociales. Ce travail d'élaboration collective d'une orientation en prise avec les travailleurs de la recherche scientifique est nécessaire pour développer une activité efficace.

La situation appelle de la part des organisations syndicales, de la CGT et donc du SNTRS-CGT, un effort particulier de réflexion, pour trouver des réponses adaptées aux défis que leur lance l'évolution de la société contemporaine. La crise que traverse en général le syndicalisme, sensible en France, et que nous rencontrons dans notre activité, nous oblige à mener avec une rigueur accrue ce travail d'analyse, de réflexion sur notre pratique syndicale, sur l'outil que nous avons forgé ensemble. Cette réflexion, nous la mènerons sur la base de notre histoire et de notre expérience propres, c'est à dire de celles des catégories dont nous sommes l'expression, en cohérence avec celles de l'ensemble des salariés, au sein de notre Confédération. C'est à ce prix que le SNTRS-CGT pourra renforcer une activité qui corresponde plus étroitement aux besoins des personnels de la Recherche du CNRS, de l'INSERM et de l'INRIA.

2. SITUATION MONDIALE

La crise structurelle du capitalisme est entrée dans une phase nouvelle, crise du mode de production capitaliste, de rentabilité et d'efficacité, qui engendre au niveau mondial une course à la spéculation financière. Celle-ci alimente en retour une crise de production, par la recherche à tout prix du profit par diminution du capital variable et délocalisation de la production. Ce faisant le capital aggrave les conditions de vie des populations de l'ensemble de la planète.

2.1. Prééminence des politiques de financiarisation.

211 La financiarisation

Le développement de la spéculation financière assure au capital une rémunération apparemment plus rapidement importante que l'investissement productif. Ce phénomène, issu et amplifié par la crise structurelle du capitalisme est lui-même générateur de crise. Les travailleurs sont doublement victimes de ce système: d'une part, en tant que producteurs, ils sont exclus de toute intervention et le capital s'attaque à leur emploi, à leur pouvoir d'achat et aux acquis sociaux arrachés par leurs luttes, d'autre part le capital pousse et organise l'endettement des ménages englués dans le recours permanent aux banques pour des crédits de plus en plus nombreux. Il récupère ainsi une part importante des revenus et de l'épargne populaires (en particulier par l'illusion d'un capitalisme populaire de petits porteurs) qui réalimentent pour une part les opérations financières.

Est-ce à dire que le capital n'investit pas ? En réalité, il déstructure certaines catégories de forces productives pour investir dans les pays où la main-d'œuvre est moins chère: il modernise là en cassant ailleurs, cherchant partout à diminuer le capital variable, jouant les populations les unes contre les autres dans une recherche effrénée du profit.

212 Conséquences sociales

Cette financiarisation, qui se développe dans un contexte de "libéralisme" nécessite, pour fonctionner, un système de gestion des forces productives toujours plus sélectif et à géométrie variable, un mode d'exploitation toujours plus féroce pour assurer un profit maximum auquel les hommes sont sacrifiés. Le capital s'en prend donc aux acquis sociaux obtenus à des degrés divers dans tous les pays

industrialisés (garantis du pouvoir d'achat, indexation des salaires, droit du travail, définition et garantie nationale des niveaux de formation et de qualification, systèmes nationaux de garanties sociales, etc...) et assurer la domination impérialiste sur les pays du Tiers-Monde.

D'où l'importance de la bataille syndicale pour maintenir et développer l'investissement productif, préalable nécessaire à la satisfaction des besoins des hommes.

2.2. Transformation des équilibres internationaux

La situation contrastée dans les pays de l'Est, celle de crise aiguë au Moyen-Orient et en Afrique, bouleversent les équilibres mondiaux.

221 Evolutions des équilibres

L'internationalisation de la concurrence et des échanges est encore accentuée par la transnationalisation du capital, celle de la production est de plus en plus soumise à des intérêts extra-nationaux, ce qui aggrave les situations de dépendance, les élargit à des pays développés comme la France ou la Grande-Bretagne et en accentue les effets. La puissance économique est en effet concentrée entre les mains d'un petit nombre de pays développés, "les 12", qui représentent 80 % des richesses monétaires mondiales.

222 Transformation des pays d'Europe de l'Est

Dans les pays de l'Est, des mouvements populaires ont rejeté en quelques semaines une forme de socialisme bureaucratique et dirigiste, sur fond de crise économique majeure. Ces transformations vont peser dans l'évolution des relations internationales, vont avoir des répercussions dans la vie de tous les travailleurs et en particulier sur leurs luttes.

Pour nous, est immédiatement posée, là comme ailleurs, la question d'une véritable démocratie. Cette question est fondamentale pour le mouvement syndical. Intégrées à l'appareil d'Etat, chargées de la gestion sociale des travailleurs, les organisations syndicales des pays n'ont pas su réellement défendre les travailleurs, perdant toute crédibilité. Elles ont été absentes de la plupart des processus de transformations dans ces pays.

Cela confirme la nécessaire indépendance de l'organisation syndicale vis-à-vis de l'Etat comme des partis ainsi que cela figure dans les statuts de la CGT. Certains en France qui ont critiqué ce qui se passait à l'Est n'en tirent pas les conclusions adéquates pour eux même: la proposition de la FEN d'une reconstitution syndicale n'est pas autre chose que la volonté de structurer un syndicalisme qui "ne peut être seulement une caisse de résonance des aspirations et revendications de la base." comme le déclare Simbron. Il ajoute; "Il n'est pas vrai que ces aspirations et revendications soient spontanément, naturellement cohérentes entre elles, possibles toutes ensemble, voir opportunes ". Sous l'apparence d'une évidence, il s'agit de raviver un syndicalisme d'accompagnement de la politique anti-sociale du gouvernement. Pour la CGT, tenir toute sa place dans la lutte pour le développement en réponse aux besoins des hommes implique d'être les garants d'une expression démocratique et collective indépendante. Mais il est tout aussi nécessaire que chaque syndiqué, impliqué dans la défense des intérêts individuels et collectifs, se sente le garant de cette démocratie.

Le capital tente de profiter de ces bouleversements pour s'implanter dans ces pays. Il importe que les travailleurs de tous les pays travaillent ensemble, avec leurs organisations syndicales, sur les moyens de faire avancer la démocratie, leurs droits, dans la satisfaction de leurs besoins.

Les transformations des pays de l'Est et la réunification de l'Allemagne sous la domination de la RFA modifient ou remettent en cause les données de la construction, tant économique que politique, de la CEE, renforcent la position dominante de la RFA et de ce fait entraînent aussi une modification des équilibres mondiaux.

223 L'Europe de la CEE

Le projet de construction européenne vise à la création d'un espace européen régional de manière à accélérer et faciliter la circulation des capitaux. Les moyens utilisés sont triples: dénationaliser les marchés, déréglementer les procédures nationales et accélérer la transnationalisation du capital. Les nouveaux rapports de force imposés par la CEE à travers les multiples restructurations de branches et entre les groupes multinationaux européens démantèlent les coopérations existantes: rachat-ventes d'activités, restructurations coûteuses en abandons de productions et en suppressions massives d'emplois, régions des différents pays de la CEE contraintes à un développement inégal, voire à un déclin programmé. Les groupes éliminent des concurrents et achètent des parts de marché pour leurs produits et leurs technologies afin de dominer les pays dont ils rachètent les entreprises. Les alliances avec des groupes américains et japonais ne font que renforcer leur pénétration du marché européen.

Adaptation régionale de la politique internationale du capital, la mise en place de la CEE conduit à une mise en jachère des terres, à la régression industrielle, au chômage et à la remise en cause générale des acquis sociaux. Aussi en différents pays les travailleurs défendent-ils leurs droits : en RFA les métallos ont obtenu les 35 heures sans réduction de salaire; en Angleterre des luttes ont été menés contre la poll-tax.

Pour la CGT la coopération est une nécessité absolue. Mais elle doit largement déborder les 12 pays de la CEE actuelle et se faire entre partenaires maîtres de leur développement, c'est à dire de leurs productions, de leur marché national, de leurs emplois et de leur protection sociale. Cette coopération doit être fondée sur des rapports d'égalité et conçue autour des hommes et pour la satisfaction de leurs besoins.

224 L'Impérialisme

Les stratégies de domination capitaliste étranglent les pays du Tiers Monde dont les peuples sont encore aujourd'hui "les damnés de la terre". Les pays dominants, renouvelant les formes du colonialisme, tentent de créer les conditions les plus favorables aux investissements capitalistes privés. Les pays dominés, pour la majorité "sous-développés", sont enfermés dans la spirale de l'appauvrissement, phénomène accru par les catastrophes écologiques, issues pour une très grande part du pillage des ressources. En retour ces situations engendrent des famines, provoquent l'éclatement des structures sociales traditionnelles, ce qui fragilise les individus; n'ayant aucune maîtrise de leur politique économique ils sont condamnés à négocier en permanence avec le F.M.I. Ils entretiennent une dépendance toujours reproduite alors que les accords internationaux ont exploité les produits de base dont ils sont détenteurs et que les changements intervenus dans l'économie mondiale, et en particulier l'intervention des innovations scientifiques et techniques, les ont tous défavorisés. Dans beaucoup de ces pays, la satisfaction des besoins sociaux signifie d'abord la satisfaction des besoins essentiels à leur survie.

Ce contexte de domination ne peut permettre la recherche des voies de leur développement. Emergent aussi des affirmations désespérées qui camouflent une tentative de prise de pouvoir par une bourgeoisie locale en formation, dont les radicalismes idéologico-religieux sont souvent la forme la plus exacerbée et les conflits armés et fratricides la plus violente. Les émeutes et les révoltes qui se sont succédées ces derniers mois en Afrique sont autant de signes des conséquences du pillage: les crises - économique, financière, sociale et culturelle- de l'Afrique noire ébranlent des régimes qui renforcent les méthodes répressives tout en annonçant de timides réformes. Les gouvernements français successifs ont mis en place et continuent d'apporter le même appui aux mêmes dictatures, stratégie qui vise à empêcher l'émergence de véritables démocraties.

L'annulation de la "dette" est une condition préalable indispensable au redressement de ces pays et nous devons l'exiger, à commencer de la France qui contribue directement à la perpétuation du pillage. Nous devons avant tout oeuvrer pour que chaque peuple ait les moyens d'élaborer son propre mode de

développement. Renforcer notre solidarité, c'est trouver ensemble des coopérations qui permettent la mise en valeur des richesses spécifiques de chacun de ces pays, dans le respect de son indépendance, de son identité, afin qu'il puisse prendre en main son propre sort, tout en participant au développement international.

2.3. Désarmement

Un désarmement nucléaire partiel (euromissiles), hier considéré comme une utopie est commencé. La CGT a bien fait de soutenir le mot d'ordre "ni Pershing ni SS20". D'autres accords de désarmement sont en discussions et une réduction de 30% des armements stratégiques est engagée. L'URSS, les USA, la RFA, les Pays-Bas, le Danemark, la Grande Bretagne, la Belgique réduisent en envisageant de diminuer leurs effectifs militaires en Europe. Seule la France continue d'accroître son armement nucléaire. La menace d'un déferlement massif du Pacte de Varsovie (sic) est toujours brandie par les lobbies militaro-industriels. Cela n'est pas crédible. Pour la CGT, l'avenir de la sécurité en Europe passe par d'autres voies que les murs, réels ou idéologiques, et la course à la sophistication des armes. Il en est de même pour les relations Nord-Sud.

Il est vrai que marché européen de l'armement est d'importance : 350 milliards de francs concentrés dans trois pays, la France, la Grande-Bretagne et la RFA. Les huit grands groupes qui se partagent actuellement plus de 50 % de ce marché sont également dominant sur l'ensemble de l'industrie civile aéronautique, automobile, électronique, informatique. Sans doute est-ce pour cela que, malgré l'évolution des rapports Est-Ouest et les perspectives positives en matière de désarmement, la France, à raison d'une centaine de milliards par an, modernise ses armements. Le gouvernement et les professionnels de l'armement insistent sur la nécessité d'accentuer l'effort de recherche-développement militaire qui absorbe directement plus du tiers des crédits gouvernementaux recherche-développement; ils veulent aussi exploiter plus intensivement la recherche civile.

Maintenir en activité des centres de recherche militaire, en France ou ailleurs, pour se prémunir contre les surprises de l'an 2010 en attendant celles de 2040, etc, c'est garantir le perfectionnement indéfini des armes existantes et l'apparition de nouvelles. C'est aussi intensifier la destruction des éléments naturels, ainsi que le démontre l'augmentation de la pollution à Mururoa.

Le développement de l'industrie militaire fragilise l'industrie civile, car si les technologies civiles ont des retombées militaires, l'inverse est exceptionnel. Rappelons que le Japon n'a jamais consacré plus de 1% de son PNB à la défense depuis 1945 alors que l'URSS et les USA éprouvent aujourd'hui les effets négatifs de la part trop importante de leurs ressources consacrée à la course aux armements.

Pour la CGT, la Paix est partie intégrante du combat de classe. Réduire les dépenses d'armements revient à consacrer plus d'énergie et de moyens au développement civil et au bien-être des individus, à dégager des moyens financiers, techniques et humains plus importants pour vaincre inflation et chômage, pour développer éducation et formation, pour protéger notre environnement.

Exiger que des préoccupations de paix prennent le pas sur des préoccupations militaires implique aussi pour le SNTRS-CGT le retrait des troupes françaises actuellement basées hors des frontières de France..

2.4. Les droits de l'Homme

Dans nos sociétés structurées par le capital et ordonnées par le marché "libre", la polarisation des richesses, en accentuant les inégalités, reproduit une véritable paupérisation de larges couches de la population. Cette aggravation de la situation sociale est le terreau de la montée des nationalismes, des intégrismes, des replis identitaires ou des manifestations brutales du racisme. Mais notre action ne peut être une solidarité du riche qui donne une aumône au pauvre. A ce point de vue, la multiplication des associations dites "caritatives" pour tenter d'en régler les aspects

les plus dangereux socialement est significative d'une perversion inquiétante de la notion de solidarité. Pour nous la solidarité doit signifier la nécessité d'affronter ensemble, de défendre les intérêts de tous en même temps que les intérêts de chacun.

La vie humaine dans toutes ses dimensions doit être au centre des préoccupations des Etats et des organisations internationales. Les relations internationales doivent fonctionner sur la base d'une série de principes d'indépendance, de respect mutuel, d'égalité des droits et d'intérêts réciproques. Elles doivent exclure toute occupation de territoire, tout recours à la force.

La libération de Mandéla obtenue par la longue lutte du peuple sud-africain et la constante solidarité des travailleurs au niveau international, marque un premier recul de l'apartheid, non la fin de ce système de discrimination raciale. Là comme partout chaque homme doit compter pour un et pouvoir jouer son rôle de citoyen dans une société démocratique. L'Intifada, en Palestine, sauvagement réprimée, traduit cette aspiration des peuples à la reconnaissance et à l'égalité. Il ne saurait y avoir de système démocratique dans l'inégalité de droits entre les hommes quelle que soit leur race, leur religion.

2.5. Environnement

La protection de notre patrimoine "Terre" est aujourd'hui fondamentale pour la survie de notre espèce, donc de toute civilisation. C'est à l'échelle internationale que se posent les problèmes car la pollution ne connaît pas les frontières : pluies acides qui ravagent les forêts, effets de Tchernobyl dans toute l'Europe, pétroliers qui engluent les côtes bretonnes, mexicaines, ou alaskaises, pour ne pas parler des déchets polluants et nocifs déposés dans les pays du Tiers-Monde. Le développement économique, basé sur la simple augmentation de la production, bute sur le caractère limité des ressources naturelles, que ce soit par épuisement de celles-ci (combustibles fossiles, minerais) ou par leur non-renouvellement (eau, forêt, réserves animales).

L'exploitation inconsidérée des ressources naturelles par les industries, comme l'absence d'une préoccupation de gestion à long terme des Etats conduit à mettre en danger l'Humanité. Se battre pour le progrès social implique une prise en compte des problèmes de défense de l'environnement tant au niveau de la vie quotidienne que dans des coopérations internationales.

2.6. La solution passe par le développement du progrès social

L'enjeu pour le mouvement syndical consiste à substituer à des objectifs de profit des objectifs de progrès social. Toutes les catégories de travailleurs doivent élaborer ensemble des solutions pour produire des biens de qualité en fonction des besoins de tous, seule alternative au chômage, sans gâchis, en toute conscience du respect de la nature et du caractère fini des ressources; la casse du tissu industriel et la dégradation de la formation déstructurent la vie sociale et la culture professionnelle. Pour la CGT, développer harmonieusement formation, activité professionnelle et temps libre est donc aussi un combat syndical.

2.7. Solidarité internationale des travailleurs

Face à l'internationalisation du capital, à la convergence des attaques centrées contre les acquis sociaux, les travailleurs doivent renforcer les coopérations internationales autour de revendications et d'actions communes, coopérations basées sur la non-ingérence et l'avantage réciproques, tournées vers des finalités de progrès social et de justice. Mais il est nécessaire que ces convergences débouchent sur une volonté de travail commun. La lutte pour l'instauration de véritables coopérations internationales dégagées de la domination des puissances capitalistes

et source de solidarités nouvelles, passe par la volonté d'analyser ensemble les situations auxquelles sont confrontées les salariés, d'élaborer ensemble des axes revendicatifs. Si des divergences existent au sein du mouvement syndical international quant à l'appréciation sur la nature de la crise, ses enjeux, et les conditions à réaliser pour en sortir, la CGT entend tout faire pour s'opposer à l'aggravation des conditions de vie des peuples et développer de nouvelles garanties sociales. Cette volonté de travail commun est particulièrement nécessaire entre les syndicats européens.

Avec les pays sous-développés un travail important doit être conduit pour trouver ensemble les moyens de mettre au service des populations opprimées les avancées scientifiques et techniques. Les travailleurs scientifiques ont une responsabilité particulière dans cette bataille.

Si le SNTRS-CGT est intervenu pour apporter son soutien aux luttes des travailleurs dans d'autres pays, pour dénoncer l'oppression, la répression, le racisme et la ségrégation et pour exiger la libération de travailleurs scientifiques emprisonnés, force est de constater l'insuffisance de l'activité internationale du syndicat, laquelle ne saurait se limiter à ces seules prises de position. Les coopérations internationales se développent au sein des laboratoires, entre les laboratoires de différents pays. Les publications, réunions et échanges scientifiques sont de plus en plus internationaux. Or l'activité syndicale n'a pas ou trop peu accompagné ces évolutions et n'a pas développé des liens directs avec les organisations de travailleurs scientifiques des autres pays, en particulier ceux d'Europe. Ces liens sont nécessaires à la compréhension de l'évolution du travail scientifique, de l'organisation de la recherche au niveau international, et doivent permettre d'impulser des actions plus efficaces. La résistance aux tentatives d'appropriation de la recherche et de ses résultats par les capitalistes nécessite plus que jamais de développer ces relations et coopérations, voire des luttes communes.

3. LA SITUATION EN FRANCE

3.1. Les conséquences du déclin industriel

En France, la crise et le développement de la spéculation financière qui l'accompagne s'est d'abord manifestée par un net affaiblissement de la base productive, ce qui réduit la capacité à créer des richesses et des emplois et commence à retentir sur les services. La politique de restructuration, de privatisation (directe ou indirecte via la filialisation) des services publics et privés et leur dégradation sont à mettre en rapport avec le recul industriel et la financiarisation des activités.

Les conditions de la crise amènent le capital à chercher des réponses qui visent à diminuer le capital variable, à renforcer l'exploitation, à détruire les liens sociaux fondés sur la solidarité en pervertissant l'aspiration aux droits de l'individu. L'irrigation du secteur productif par les technologies provoque des changements aussi bien dans le contenu du travail lui-même que dans les rapports de travail. Parce qu'elles accroissent la productivité de l'outil, elles pourraient améliorer les conditions de vie et de travail, de fait elles servent d'alibi au chômage et à la dérèglementation, donc à réduire les coûts de la main-d'oeuvre et à augmenter les profits. Ces processus s'accompagnent de précarisation, et d'une manière plus générale de tentatives pour imposer une nouvelle régulation sociale fondée sur une exploitation accrue de la force de travail, un renforcement de la division des travailleurs, une aggravation des conditions de vie.

Ces changements, autour desquels se joue le combat pour la maîtrise du progrès scientifique et technique au service des hommes, posent la question du contrôle de cette puissance d'intervention technique et des objectifs au service desquels elle sera utilisée. Il s'agit pour la CGT de passer des technologies subies aux technologies choisies et maîtrisées par les travailleurs qui refusent de subir les processus de régression qu'on tente de leur imposer. Elle lutte pour qu'aujourd'hui

la conception des outils et procédés nouveaux se fasse en intégrant la dimension humaine de leur mise en oeuvre. Rassembler dans ces luttes est l'enjeu actuel du syndicalisme.

311 Une société capitaliste "libérale" qui engendre la régression sociale

Le "libéralisme" marque une intensification de la concurrence, et mène l'offensive contre les travailleurs, remettant constamment en cause ce qu'ils ont acquis par leurs luttes. Les tentatives de régression sociale sont inhérentes au capitalisme, elles ne sont absolument pas conjoncturelles.

Les politiques industrielle et agricole, soumises au profit financier aboutissent au redéploiement et à la désertification. Au nom de la souplesse, les gouvernements, avec une remarquable continuité, dérèglementent et, tout en continuant de financer les investissements non directement productifs ou les frais relatifs aux conditions d'insertion de la main-d'oeuvre, confient aux "forces du marché" le soin de diriger le développement économique et social: le gouvernement Chirac privatise dans une première vague une partie des entreprises nationalisées, le gouvernement Rocard décide dans une seconde phase d'organiser une pénétration de la finance dans les entreprises publiques.

En même temps les entreprises se restructurent, inféodent les petites entreprises sur certaines activités par le biais de la sous-traitance.

312 Quelle place pour une politique de développement national?

Les choix européens interviennent directement dans la politique et les orientations de l'économie française. Le redéploiement économique des multinationales dans le cadre de leur stratégie européenne et internationale s'effectue à l'encontre des équilibres nationaux et conduit à une accentuation des disparités régionales. Ce qui est recherché n'est pas l'organisation d'une cohérence entre développement national et développement régional, qui justifierait un resserrement des liens Etat-Régions pour une meilleure "régulation" d'ensemble. C'est l'impulsion au niveau national d'un mouvement de développement sélectif et précaire de quelques morceaux des tissus socio-économiques capables de se vendre sur les marchés européens et mondiaux qui est recherchée.

La CEE est utilisée pour contourner les instances nationales élues par le peuple; elle s'instaure comme instance (non élue) au-dessus des institutions de chaque pays. Elle est un moyen pour le capital de faire fi de la démocratie. La manière dont le gouvernement français conduit la régionalisation l'illustre bien qui dessaisit de fait les collectivités locales (élues) au profit du pouvoir des préfets (nommés), et qui, sous prétexte d'une modernisation de la fonction publique, intègre la France dans l'espace administratif européen.

Pour la CGT, une véritable coopération internationale doit se faire sur la base de la prise en compte des besoins nationaux et de l'atténuation des disparités, dont les disparités régionales. Elle doit garantir à chaque peuple la maîtrise de son propre développement, le maintien et le développement des garanties nationales qu'il a obtenues. Elle doit tenir compte de son histoire et de sa culture.

3.2. La situation sociale

321 Remise en cause du droit au travail

Parce qu'ils constituent une entrave au développement du capital, les gouvernements successifs remettent en cause la législation du travail et les acquis sociaux à travers un ensemble cohérent de mesures légitimées par un discours technocratique sur la valorisation et la gestion des ressources humaines.

Le premier volet de ces attaques vise à précariser le travail: développement du chômage dont on ne mesurera jamais assez le rôle destructurant pour l'individu comme le coût pour la société qui le génère; croissance spectaculaire, depuis le début des années 80, des formes précaires d'emploi (contrats à durée déterminés, intérim...); utilisation gratuite ou à bas prix de la main d'oeuvre juvénile par le développement des diverses formes d'alternance et de stages et la perversion des

service public telle qu'elle s'est construite dans l'histoire du pays, est un enjeu de classe: la CGT entend préserver la qualité d'un service dont l'unique finalité doit être la poursuite de l'intérêt collectif et l'égalité d'accès de tous à l'ensemble des services socialement nécessaires; cela suppose la gratuité ou le moindre coût. La CGT entend aussi en préserver le caractère laïque, entendu au sens d'indépendance à l'égard de tout groupe de pression comme de considération de rentabilité financière. Une telle conception exclut tout conservatisme et nous luttons pour un service public moderne et dynamique. Il doit pour cela disposer de personnels en nombre suffisant, compétents, reconnus, ce qui passe par l'évolution nécessaire du statut. Une transformation en profondeur du système de rémunération se met en place en phase avec la transformation de la fonction publique.

Comme les autres catégories de salariés, les fonctionnaires ont subi une remise en cause des garanties salariales obtenues dans le passé par leurs luttes: en 1983, la référence à l'augmentation des prix devient la progression anticipée en moyenne annuelle et non le taux d'inflation constaté de janvier à janvier. L'évolution du pouvoir d'achat n'est plus mesurée par l'indice des traitements mais par le traitement annuel brut moyen puis le traitement brut moyen des personnes en place. Cela s'est traduit par une régression de l'indice net des traitements: -6,7% entre 80 et 88. Un pas supplémentaire est franchi avec les accords Durafour qui proposent un nouveau système de référence pour l'évolution des traitements : remplacer la référence à l'évolution des prix par une référence aux facteurs économiques, c'est-à-dire, à la part distribuable du PIB soumis à toutes les contraintes nationales (choix patronaux) et internationales (fluctuation des taux de change, poids relatifs des échanges, etc...). Parallèlement à l'effondrement du pouvoir d'achat du traitement et aux modifications du point de référence pour la valeur du point d'indice, le gouvernement développe des éléments individualisés de rémunération attachés à l'emploi (Nouvel Espace Indiciaire, Classement Indiciaire Intermédiaire Nouvelle Bonification Indiciaire) et donc précaires par définition, sous forme de primes qui peuvent être fonctionnelles, de "rendement", de "croissance", ou résultant de "crédits de retour" liés à l'augmentation de la productivité.

Poussant sa logique jusqu'au bout et s'appuyant sur les difficultés de fonctionnement du système actuel, le gouvernement tente de supprimer toute référence en matière de grilles, ce que le SNTRS ne saurait accepter. Cette politique constituerait un recul sur l'acquis du "suivi de carrière" -pour lequel le syndicat a joué un rôle important- qui met sur le même plan la qualification acquise dans l'exercice du métier et celle acquise dans le système éducatif.

L'enjeu principal des luttes est donc, là comme ailleurs pour la CGT, la reconnaissance de la valeur de la force de travail au travers sa qualification et son paiement. Mieux prendre en compte la réalité doit s'accompagner pour les personnels de plus de droits collectifs pour mieux traiter l'individu. Le SNTRS rejette donc l'application des "accords Durafour" dans leur totalité au CNRS, à l'INSERM et à l'INRIA et s'opposera à toute tentative de substituer à la grille basée sur les niveaux de qualification, des grilles de métiers ou de fonctions. Pour lui, combattre tout ce qui tend à mettre en cause les garanties collectives ne conduit pas à se replier dans la défense du système existant, mais bien plus à être force de proposition pour l'améliorer dans l'intérêt collectif des travailleurs.

3.4. La montée des idéologies racistes et réactionnaires

Tout cette politique qui vise à faire de l'argent, donc du profit, le moteur de la vie économique et sociale, casse les modes de pensée fondés sur la solidarité. La montée en France du Front National et avec lui du racisme, traduit pour une part un "mal-vivre" d'individus au prise avec des problèmes économiques et sociaux. Mais c'est aussi une situation créée et entretenue par les gouvernements successifs pour diviser les différentes catégories de travailleurs entre eux . Ils favorisent le développement de véritables ghettos, ils aménagent de nouvelles palettes de

répression (camps de rétention, obstacle au regroupement des familles (Dufoix), répression de l'immigration clandestine...), ils n'hésitent pas à ouvrir les puissants moyens médiatiques au Front National qui désigne l'immigré bouc-émissaire.

Cela implique bien plus qu'une réaction indignée ou une condamnation d'actes racistes. Nous avons une responsabilité toute particulière en tant que travailleurs scientifiques.

Dans une société où coexistent plusieurs communautés se référant à des valeurs philosophiques et à des religions différentes, le racisme met en cause la paix civile et ne peut avoir le statut d'une opinion. En tant que citoyens, il nous revient de refuser sa normalisation y compris en traquant les "petits mots" qui tissent notre vie quotidienne que nous laissons courir sans voir qu'il s'agit là de petits cancers, provoqués et entretenus, dont les métastases peu à peu gagnent notre corps social.

En tant que travailleurs scientifiques, nous refusons que le terme "scientifique" soit accolé aux thèses du racisme ou du révisionisme comme cela est le cas avec la création du Conseil scientifique du Front national, la publication dans des revues portant le sigle CNRS d'articles qui nient des faits historiques. Parlons en scientifiques d'Egalité. Battons-nous pour que l'école et les médias fassent connaître la richesse de la diversité des cultures et des croyances en s'appuyant entre autre sur la pratique professionnelle des scientifiques. Luttons contre l'ignorance source de l'irrationnel.

Au fronton de notre syndicalisme CGT il est écrit " nous œuvrons pour le progrès social". Il ne peut y avoir de progrès social sans le respect de chacun. Notre axe revendicatif est l'égalité des droits.

3.5. Les réponses des travailleurs

Le caractère de déstructuration de la crise, du redéploiement industriel, des attaques généralisées contre les acquis sociaux, génèrent de nouvelles formes de réponses des travailleurs: leurs luttes ne se cantonnent pas dans la simple défense des avantages acquis, même si leur préservation est un enjeu d'importance. Les transformations au sein même de la production et des services, avec la généralisation de l'informatisation dans l'optique patronale d'augmentation de la productivité, modifient les contenus du travail et induisent d'autres modes d'organisation. Elles font entrer, de ce fait, dans les luttes, des catégories différentes de salariés: luttes pour la reconnaissance de la qualification et des salaires décents, luttes autour des conditions de vie, luttes contre les loyers exorbitants ou les expulsions.

Toutes montrent la volonté des travailleurs d'être maîtres de leurs actions. Lorsqu'il y avait carence de certains syndicats et faiblesse de notre part, ils ont créé leurs propres structures de lutte. Ceci montre bien que les capacités revendicatives ne sont pas éteintes comme d'aucuns le claironnent et qu'il est nécessaire de renforcer une activité syndicale au plus près des travailleurs.

3.6. Situation syndicale

Il est déterminant pour le mouvement syndical de dépasser le clivage engendré par la division du travail capitaliste entre les différentes catégories de force de travail. Notre réflexion sur ces questions doit, à partir de la prise en compte des problèmes spécifiques à chaque catégorie, aboutir à un dépassement des rapports hiérarchiques. Il s'agit de réunir les travailleurs autour de valeurs et des revendications communes, permettre de nouvelles coopérations dont l'enjeu est la maîtrise de la production par les salariés eux-mêmes. Ceci passe par l'activité, à terme, d'un syndicalisme intercatégoriel.

L'enjeu est d'autant plus important que les travailleurs sont confrontés à une double offensive réformatrice au sein du mouvement syndical: d'une part les syndicats qui, derrière et avec la CFDT prônent la solidarité au sein du salariat dans l'abstention, la solidarité aux raisons d'un Etat qui serait issue d'un consensus

actions institutionnelles de formation; sur le plan social, mise en place du RMI qui, dans un retour au XIX ème siècle, recrée la paupérisation en institutionalisant l'exclusion du droit au travail.

Le second volet vise à l'intensification de l'exploitation de la force de travail occupée et à sa flexibilisation: remise en cause de la durée effective du travail sur une base hebdomadaire, allongement de la durée du travail, travail du dimanche, développement du travail en continu ou en équipes, développement du travail à temps partiel qui permet d'exploiter davantage le travail des femmes.

322 Accroissement des inégalités (Salaire/pouvoir d'achat)

Pour assurer un taux maximal des profits, le capital et les gouvernements s'en prennent aux salaires: remise en cause du SMIC comme référence minimale nationale contraignante, de l'indexation des salaires sur les prix. Le retard des salaires 88/89 sur l'indice des prix INSEE est de 1,7 %. Mais toutes les catégories ne sont pas également touchées et les écarts s'accroissent. Si des couches de plus en plus larges de la population s'appauvrissent (leurs effectifs ont cru de 15% entre 79 et 84), les riches s'enrichissent. Quelques indicateurs issus des données officielles le prouvent bien: en 1988 les 10 % de salariés les mieux rémunérés gagnent plus de 13.600 F par mois, les 10 % les plus défavorisés ne dépassent pas 4.200 F; la même année, les revenus mobiliers détenus par les 50% des ménages dont les revenus sont les plus faibles représentent 18,4% de l'ensemble des revenus mobiliers (19,1% en 84) tandis que les 1% des ménages dont les revenus sont les plus élevés en possèdent 25,5% (23,8% en 84).

Toutes les inégalités se renforcent: les écarts des salaires entre les hommes et les femmes ont cessé de diminuer, l'éventail des salaires s'est à nouveau ouvert par une augmentation des salaires des hauts cadres des entreprises. Dans le même temps les cotisations sociales à la charge des salariés ne cessent de croître: 18,7% en 1970, 25,6% en 1980, 29,3 % en 1988. Dans ces conditions de diminution absolue du prix de la force de travail, les profits croissent: en 1988 les revenus du capital ont atteint 558 milliards, soit 19 % de la masse salariale brute contre 14 % il y a 10 ans.

La pression fiscale s'exerce plus fortement sur les revenus des ménages situés en bas de l'échelle qu'en haut. La TVA, l'augmentation des loyers, la diminution des remboursements de dépenses de santé, le chômage élevé des jeunes et la précarisation de leurs emplois entraînent des difficultés de vie pour la majorité de la population. Cette détérioration sociale est présentée par les médias au mieux comme l'inévitable rançon du progrès, au pire comme le résultat de l'irresponsabilité des individus eux-mêmes.

Régression sociale, baisse du niveau de vie, précarisation des emplois et chômage vont de pair, ils servent d'alibi et sont les éléments fondamentaux de la mise en place de la politique de dérèglementation qui permet au patronat d'ajuster les salaires en fonction de la seule loi du profit maximal.

D'où l'enjeu que représente pour les travailleurs, avec la CGT, les augmentations de salaires en masse et non au point, une progression des grilles qui permette une progression plus forte des bas salaires, une échelle mobile des salaires et des prix, un impôt plus juste par l'instauration d'un impôt sur le capital et le maintien d'un contrat de travail socialement garanti. Le SNTRS-CGT revendique le rattrapage du pouvoir d'achat perdu depuis 1982, soit à ce jour 15%.

323 Individualisation contre garanties collectives

Pour mieux parvenir à ses fins, le capital orchestre l'émergence de l'individualisme par tous les moyens dont il dispose: attaques contre les droits et les acquis des travailleurs, éclatement provoqué des formes collectives de la vie sociale.

L'aspiration à la reconnaissance individuelle est utilisée pour forger des armes d'exclusion, de sélection, de division, en plaçant les individus en situation permanente de concurrence et de compétition, comme par exemple l'"intéressement" par contrats d'objectifs à remplir dans le cadre de critères de rentabilité types patronaux. Une prétendue valorisation de l'individu vise en réalité

à déstructurer les garanties collectives, à isoler le salarié, à revenir au seul contrat individuel de travail "négocié", à faire de la précarité, de l'instabilité des normes de travail comme de vie. Tel est le sens des accords Durafour que la CGT, avec FO, a refusé de signer: bonifications et primes sont utilisées comme appâts et comme moyen d'éclatement des grilles salariales définies collectivement. Le prétendu statut de métier vise à hiérarchiser les professions en fonction de variations conjoncturelles du marché du travail et plus généralement à démanteler le système de rémunération fondé sur une reconnaissance des qualifications à partir de niveaux de compétences nationalement définis et garantis, ancrés sur les diplômes nationaux, obtenus par des décennies de luttes des travailleurs. L'enjeu ultime est le non-paiement de la valeur de la force de travail à son juste prix.

Sans doute cela oblige-t-il le mouvement syndical à réfléchir au renforcement des solidarités sociales fondées sur la reconnaissance des droits et des aspirations des individus et des groupes sociaux. La réalisation de l'individualisme telle que la pousse le capital n'est pas inéluctable. A l'individu-atome, isolé par les barrières de la concurrence et des statuts, que les forces du capital veulent nous imposer, la CGT oppose des individus solidaires. Cela suppose d'élaborer de nouvelles formes de luttes, de revendications pour développer les garanties collectives, faire évoluer les structures démocratiques et obtenir l'intervention consciente des travailleurs et des citoyens dans tous les domaines de la vie économique et sociale qui sont tous des préoccupations de l'ensemble des salariés donc des enjeux de classe. Les garanties collectives sont le moyen et la condition de la reconnaissance individuelle de chacun. Les luttes menées ces dernières années ont bien montré l'enjeu qu'elles représentent pour les travailleurs, (infirmières, impôts...).

324 Attaques contre le système de protection sociale

Pour parfaire cette remise en cause généralisée contre les acquis collectifs des travailleurs, le gouvernement s'en prend au salaire différé et tente de faire éclater la base même de la solidarité qu'est la sécurité sociale par l'instauration d'une "cotisation sociale généralisée" qui introduit la fiscalisation du financement de la sécurité sociale. Les attaques contre la sécurité sociale et sa branche retraite et son corollaire, la promotion des assurances, visent à l'individualisation de la protection sociale et au-delà à drainer vers la sphère de l'argent, via les assurances individuelles liées aux banques, la part des salaires qui lui échappait jusqu'alors.

Les luttes conduites à l'initiative de la CGT constitue autant de freins à la mise en œuvre de cette stratégie. En effet c'est d'abord du chômage et de la baisse du pouvoir d'achat dont souffre la protection sociale et non de trop de prestations. Pour la CGT il est nécessaire de modifier les mécanismes de financement en assurant des transformations fondées sur une contribution du capital. Une protection sociale basée sur le salaire différé est la traduction de la solidarité pour répondre aux aspirations et aux besoins sociaux. La solution passe aussi par la relance de la production, la suppression du chômage et l'élévation du niveau de vie.

3.3. Fonction publique

Le service public subit une évolution importante et est à terme menacé. On assiste, derrière ce qui peut apparaître comme un certain désengagement de l'Etat central, à une réorganisation de l'appareil d'Etat: décentralisation, régionalisation, transferts de charges en sont les traits essentiels. Leur objectif est d'affaiblir les structures nationales dans l'optique d'une construction européenne de type supranational en pervertissant les aspirations à une reconnaissance du fait régional. Cette politique risque à terme de limiter la fonction publique à ses fonctions régaliennes, comme c'est le cas dans d'autres pays européens.

Un autre aspect de cette transformation du rôle de l'Etat est le processus de privatisation des secteurs rentables de la fonction publique au travers la filialisation des services de l'Etat qui sont alors soumis à des logiques capitalistes, comme c'est en cours dans les Télécom et envisagé pour l'EDF.

Nous ne devons pas être frileux devant ces tentatives. La défense de la notion de

d'accélérer le transfert technologique vers les entreprises (les grandes, mais aussi les PME sous-traitantes à haute valeur ajoutée) qui voient croître notablement l'investissement recherche grâce aux organismes publics et aux collectivités locales qui assument tout ou partie de la prise en charge sociale. Leur création ne relève d'aucune planification nationale cohérente et concertée et ignore toute idée de développement régional. Parce qu'elle s'appuie de manière sélective sur les potentiels économiques environnants, et qu'elle vise les marchés dits "porteurs" au niveau international, cette politique accélère les disparités existantes, et en crée de nouvelles.

Le potentiel de recherche public est ainsi investi par le biais d'associations chargées de gérer les contrats ou par la privatisation et la filialisation des laboratoires. Cette politique donne une configuration nouvelle à la recherche en impulsant un "esprit d'entreprise" qui valorise l'individualisme et la compétitivité, qui favorise les créneaux étroits, rapidement adaptables et éphémères, tandis que sous le vocable "partenariat" se dessinent des mécanismes qui conduisent les laboratoires à s'adapter aux desiderata des financeurs qu'ils soient industriels ou relevant des collectivités locales.

Le SNTRS-CGT ne peut accepter qu'une programmation régionale de recherche/développement se traduise par un désengagement de l'Etat vers les régions. S'il faut, bien sûr, prendre en compte les spécificités celles-ci doivent s'intégrer dans la recherche d'une cohérence nationale, afin de prévenir ou compenser les déséquilibres tout en développant une diversité maîtrisée. Il s'agit donc de mettre en place une politique scientifique dont l'objectif vise à développer et équilibrer l'effort de recherche sur tout le territoire, ce qui suppose un accroissement des moyens. Il faut aussi assurer un contrôle démocratique tant des budgets que des thèmes et des modes de réalisation,

414 Faiblesse du système français de recherche/développement

Le dernier budget, en progression de 5,34 %, illustre bien cet autre volet de la politique publique de recherche. On peut en dégager quatre axes:

- Désengagement de l'Etat dans le financement de la recherche/développement (R/D) publique, qui montre la volonté de laisser dériver la recherche publique au gré du flot des financements extérieurs. Il laisse la part de la dépense nationale de R/D dans le PIB notablement insuffisante puisqu'elle n'atteint que 2,38 % (contre 2,8 en RFA). Dans cette logique les organismes nationaux de recherche publique subissent une quasi stagnation des dépenses ordinaires et des soutiens de programme: une croissance de 6,1 % doit compenser une inflation calculée de 2,7 %, en fait supérieure, un "indice de sophistication" de 3 % et un accroissement des effectifs de 1,3 %.

- Priorité à la recherche industrielle avec une croissance de 19,4 % et son cortège d'aides financières directes ou indirectes et de subventionnements attribués par un gouvernement qui ne se donne pas ainsi les moyens réels d'intervenir pour transformer. En corollaire ne s'amorce qu'une évolution timorée et dispersée du financement de la recherche industrielle civile par les entreprises elles-mêmes.

- Concentration du financement public sur quatre grands programmes de développement technologique (nucléaire, espace, aéronautique, océan) qui reçoivent à eux seuls près de 40 % du BCRD, poids considérable compte tenu de la difficulté d'irrigation de l'ensemble du tissu industriel à partir de ces grands programmes. La concentration corrélative dans quelques branches industrielles accroît le risque d'affaiblissement du tissu industriel existant en dehors de ces grands programmes.

- Maintien du niveau de la recherche/développement militaire, qui représente toujours le tiers de l'effort public. Cela correspond à la stérilisation d'une grande part d'un financement qui ne diffuse pas vers le civil.

Le budget donne les moyens de l'instrumentalisation de la recherche publique.

415 Maintenir en France une cohérence et un développement national de la recherche

Le constat de l'insuffisance de l'investissement des entreprises dans la

recherche, caractéristique structurelle du capitalisme français, et la reconnaissance politique de l'importance du développement des connaissances pour le développement social ont amené des scientifiques, soutenus par les forces politiques progressistes et l'Etat, à susciter la création d'un service public national de recherche. De ce fait, l'ensemble des contribuables finance l'effort de recherche y compris celui qui répond aux besoins particuliers des entreprises (qui est aussi un besoin social). Aujourd'hui, parce qu'un véritable assujettissement de la recherche n'est pas possible dans le cadre du service public tel qu'il s'est historiquement constitué, le gouvernement cherche à mettre en crise ce système.

Pour le SNTRS-CGT, le développement d'une politique scientifique et technique européenne comme régionale appelle nécessairement un renforcement des structures nationales de Recherche : aucune coopération mondiale ou européenne ne peut réussir pleinement si elle ne s'appuie pas sur une base nationale solide capable d'élaborer une politique cohérente et indépendante qui harmonise les efforts effectués à tous les niveaux.

Une politique nationale de recherche publique doit répondre aux besoins de la population et du pays et s'attacher tout particulièrement au développement des connaissances. Elle doit élaborer une programmation à long terme et coordonner les initiatives scientifiques des laboratoires et des équipes dans le cadre des organismes nationaux qui doivent être modernisés et développés.

Parallèlement une politique de la recherche industrielle doit s'appuyer sur un investissement important des entreprises qui doivent aussi rendre compte de l'utilisation des fonds publics comme le crédit d'impôt ou des aides directes.

D'autre part, à tous les niveaux, la politique de recherche doit être débattue et contrôlée démocratiquement. C'est là un enjeu de classe incontournable et les travailleurs de la recherche scientifique doivent y prendre toutes leurs responsabilités.

4.2. Transformation du rôle de la recherche

421 Resserrement des liens entre Science et Industrie

La place croissante des Technologies et produits issus de la recherche scientifique modifie les conditions antérieures de développement industriel, et implique une osmose entre Industrie et Science car la compétitivité économique va de pair avec les capacités d'innovation et de recherche.

Disposant d'un fort potentiel public de recherche en France, d'un niveau et d'une qualité reconnus, mais sans volonté d'établir une prospective à long terme des besoins de recherche dans les industries (ce qui supposerait une volonté de développement national et non la soumission aux orientations européennes), le gouvernement et le patronat cherchent à soumettre la recherche à l'industrie pour une utilisation à court terme. Pourtant, une recherche pilotée par l'Etat et accompagnée d'un investissement industriel important, dans le cadre d'une programmation à long terme est possible.

Dans un contexte d'exacerbation de la concurrence, en particulier internationale, la recherche devient un enjeu pour l'Industrie. Dans un contexte de crise, la recherche est directement intégrée dans les objectifs sociaux et techniques du capitalisme, sans que celui-ci veuille en payer le prix. Dans cette perspective, plutôt que de développer sa propre recherche, le capital effectue tout simplement un détournement du service public. Ainsi "recherche technologique de base" est peu à peu substituée à "recherche de base", ce qui implique une mobilisation par l'industrie, à court ou moyen terme, de la recherche pour la réalisation de procédés ou de produits nouveaux. De là la nécessité d'une mobilité qui permette à tout moment d'aborder de "nouveaux" thèmes de recherche ou d'explorer des champs nouveaux susceptibles de profit.

Le SNTRS-CGT ne peut accepter une dissolution de la recherche publique dans la recherche industrielle. Par contre il estime que la recherche publique a un rôle à jouer dans une modernisation qui valorise les qualifications des travailleurs et

social, d'autre part la tentative de recomposition de ces mêmes syndicats autour de la FEN pour extirper le syndicalisme de lutte de classe et coordonner un syndicalisme dit "libre et indépendant", en fait un syndicalisme "d'accompagnement". Mais ils se heurtent à des difficultés au sein même de leurs organisations du fait de la résistance des travailleurs eux-mêmes.

C'est pourquoi il est particulièrement important de développer un syndicalisme indépendant, de lutte de classe, tel que le pratique la CGT. Une démarche démocratique implique et conditionne le rassemblement des salariés. Ce rassemblement dans l'action donne tout son sens à notre conception suivant laquelle les salariés eux-mêmes doivent être le centre de gravité de la vie revendicative

4. LA RECHERCHE.

4.1. Le contexte dans lequel s'effectue la recherche française.

Le dispositif de Recherche/Développement français est confronté à la compétitivité internationale. Cette confrontation, loin d'aboutir au renforcement de la spécificité nationale, aboutit à l'existence de trois lieux de détermination indépendants les uns des autres mais inter-agissant. Le niveau international et tout particulièrement le niveau de la CEE, est en passe de devenir, si nous n'intervenons pas, le niveau dominant. Son pendant, le niveau régional, connaît, en corollaire du pouvoir du premier et à son service, un développement volontariste. Le troisième est celui de l'Etat, aujourd'hui sacrifié par le gouvernement.

411 Internationalisation

La recherche, par nature, ignore le temps et les frontières. L'internationalisation est aujourd'hui plus que jamais une nécessité. La montée irrésistible des dépenses qu'il faut investir, en raison de la complexité croissante des appareillages, oblige à des coopérations. Les besoins en connaissances sont d'autant plus considérables que la culture scientifique et technique est devenu le cœur du développement économique et social.

Mais les liaisons de plus en plus fortes avec le système productif font que recherche et technologie ne sont plus seulement les atouts du progrès social. Dans le contexte actuel du capitalisme, elles sont devenues des enjeux stratégiques de pouvoir pour les entreprises et les pays développés qui entendent bien en élaborer eux-mêmes les orientations. Conduite par le capital cette internationalisation se traduit par une division du travail qu'imposent des politiques autoritaires. Les transformations qu'elle induit dans les modes d'organisation et de financement de la recherche ont pour objectif premier le bénéfice des grands groupes financiers.

La recherche, comme les autres domaines, est régie par les règles de la concurrence internationale. Parce qu'ils ne peuvent accepter cette réduction de la recherche, le SNTRS-CGT et les travailleurs scientifiques luttent pour développer des coopérations internationales qui s'inscrivent dans des perspectives de progrès social pour tous, qui s'enrichissent de la circulation des idées, des connaissances et des découvertes, qui respectent les choix de développement de chacun des partenaires et prennent en compte les acquis sociaux des différentes communautés.

412 La CEE et la recherche française

La politique européenne de recherche, telle qu'elle est menée par la CEE, s'inscrit dans ce contexte d'assujettissement de la recherche aux stratégies du capital transnational. Elle veut répondre aux besoins étroits et à court terme des entreprises sur des filières technologiques déterminées et permettre aux grands groupes industriels de mieux se placer sur le marché concurrentiel. Une telle politique suppose l'abandon de l'indépendance nationale et vise à l'instrumentalisation de la recherche.

Les actions de recherche/développement menées avec un budget de 50 milliards, troisième domaine d'intervention communautaire, traduisent l'ampleur de la pénétration des programmes communautaires dans le potentiel national de recherche. Leur objectif est de "renforcer les bases scientifiques et technologiques de l'industrie européenne et de favoriser le développement de sa compétitivité internationale " (art. 130 F).

La part française du financement de ce budget recherche/développement est de 20 % et le retour en terme d'exécution est de 22 %. Si pour l'instant le retour en France de ces actions incitatives de 1,5 milliards de francs est comparable aux actions nationales de même nature financées par le MRT (Fonds de la recherche et de la Technologie), le doublement annoncé du financement communautaire rompra l'équilibre, faisant de Bruxelles le lieu de décision de la politique de recherche française. Ce d'autant plus qu'en octobre 1989, le Conseil d'Etat a accepté de faire prévaloir les décisions de la CEE sur celles de la France.

Quelques soient les domaines de recherche, il existe aujourd'hui une communauté scientifique européenne dont l'existence influe sur l'environnement de travail des équipes et des chercheurs. Déjà plus d'un quart des équipes de recherche publique sont financées par les programmes communautaires qui assurent ainsi près de 23 % des ressources nécessaires à leur fonctionnement alors que, à volume équivalent, ces programmes ne financent que 1/10 des entreprises effectuant de la recherche.

Le choix des thèmes, les financements, l'évaluation des programmes reviennent à des "comités d'experts", en dehors de tout lieu de débat, sans consultation des organismes nationaux. Cette absence de transparence permet au capital et aux gouvernements européens de passer outre la contrainte démocratique; elle est la condition pour que les "lobbies" dans lesquels les industriels ont une influence prépondérante, fassent inscrire les thèmes de recherche qui les intéressent.

Les personnels de la recherche scientifique qui ont tissé des liens nombreux et anciens avec des collègues et des laboratoires européens, sont conscients de la nécessité d'organiser des coopérations efficaces dans l'intérêt des travailleurs. Il leur faut pour cela, avec le SNTRS-CGT, intervenir contre les dominations réalisées dans l'intérêt des groupes et de la finance en exigeant un fonctionnement démocratique qui leur permette d'intervenir tant au niveau de l'élaboration de la politique scientifique européenne que des choix, du financement et de l'évaluation des programmes réalisés.

Une Europe de progrès social ne pourra se faire sans démocratie. Mais la solidarité des scientifiques européens ne doit pas se limiter aux seuls pays de la CEE qui correspond à une vision bien rétrécie de l'Europe que nous enseigne les atlas.

413 La régionalisation en France, outil politique de la recherche communautaire

La convergence entre l'insuffisance de la volonté nationale d'une politique cohérente et les nouveaux pouvoirs des collectivités locales, l'opposition entre une région parisienne à qui la centralisation donne 27 % du PIB, 60 % de la recherche et un espace national dont 30 % est menacé de désertification, permettent et renforcent une politique européenne qui conditionne d'une répartition territoriale du travail scientifique et marginalise toute la façade atlantique et le centre du pays.

Derrière une apparente incohérence, le capital, dominé par les groupes transnationaux, organise des rapports nouveaux avec son territoire. Il programme l'accroissement des disparités pour aboutir à des déserts économiques autour de quelques "cathédrales technologiques". Il organise un redéploiement des lieux et des thèmes entre des pôles universitaires hiérarchisés selon la logique des pôles d'excellence définis au niveau européen. Cette restructuration du potentiel scientifique ainsi conduite épouse les restructurations industrielles et économiques dont on connaît le bilan pour la sidérurgie, l'industrie automobile ou l'agriculture française.

Ainsi, conçus comme "des pôles technologiques régionaux à dimension internationale dans le cadre européen ", les "technopôles" doivent permettre

améliore leurs conditions de travail, qui participe d'une relance de la production pour élever le niveau de vie de toute la population.

422 La recherche outil d'une politique

Une caractéristique de la politique scientifique est d'être indispensable tant au développement des autres politiques publiques qu'à leur genèse aussi bien théorique que pratique. Mais l'Etat ne se contente pas de s'appuyer sur les progrès scientifiques et/ou techniques pour développer ses politiques publiques, il finance et détermine des thèmes pour servir ses propres objectifs étatiques, Il se dote ainsi d'instruments de connaissance pour réguler (par le biais d'observatoires), servant, avec ses intérêts, ceux du patronat.

De même qu'il crée les conditions pour assujettir la recherche publique aux entreprises, il la soumet à ses besoins propres (via les appels d'offre ministériels, régionaux, voire municipaux, via les moyens concentrés sur des programmes déterminés au niveau de l'Etat ou de la CEE).

Le SNTRS s'est battu pour un rapprochement de la recherche et de la demande sociale. Il se battra contre toute tentative d'instrumentalisation, qui ne peut que nuire au développement des connaissances et va à l'encontre d'un service public au service des besoins sociaux, dont ceux de connaissance.

423 Préserver le développement des connaissances

Intensifier les innovations et favoriser l'introduction des technologies permettent certes de libérer des ressources nouvelles, de créer les conditions d'une croissance pour les travailleurs et pour le pays, d'améliorer les conditions de travail et de mieux satisfaire les besoins. Mais la progression des connaissances, comme le développement de nouveaux savoir-faire sont tout aussi indispensables.

En effet, dans un monde où les relations entre science et technologie sont plus fortes, la recherche technologique nécessite davantage de recherches fondamentales préalables et la recherche fondamentale constitue un vivier essentiel pour le développement technologique. Tel secteur aujourd'hui apparemment sans débouché peut devenir demain le moteur de recherches nouvelles. Il importe dans cette optique non d'éliminer des pans entiers de recherche, mais au contraire de sauvegarder les recherches de base qui sont notre patrimoine, et de maintenir des domaines en déclin apparent qu'une impulsion pourra relancer. Il s'agit également, ce faisant, de préserver notre économie des aléas politiques et économiques internationaux et réduire notre dépendance.

Enfin, améliorer les liens avec la société et la production (en amont pour faire émerger les demandes de recherche, en aval pour assurer les transferts et la circulation des connaissances et des recherches produites), ne peut se limiter à l'industrie. Lorsque surgit un problème de société qu'il importe de traiter, la mise en place d'un programme adapté sera d'autant plus rapide et efficace qu'il s'enracinera dans un milieu dynamique.

Les travailleurs de la recherche scientifique, avec le SNTRS-CGT, sont au coeur de ces exigences. C'est pourquoi ils ne peuvent accepter toute politique qui soumettrait la recherche aux flux des intérêts marchands ou financiers, comme l'induit l'application des orientations du schéma stratégique du CNRS. Ils revendiquent au contraire un développement équilibré de tous les aspects de la recherche, dans le cadre d'une vie scientifique vivante, c'est-à-dire dotée de moyens suffisants pour garantir son indépendance. Qu'y soient associés les personnels concernés, les utilisateurs, comme l'ensemble de la demande sociale, est pour eux comme pour nous une condition absolue.

4.3. Un service public de recherche / formation.

Alors que le développement des Sciences et des Techniques oblige à une élévation des qualifications, est mis en lumière l'état désastreux de notre système d'Enseignement supérieur.

Arguant de ce que les universités ne peuvent plus accueillir des effectifs

étudiants accrus, l'Etat, loin de choisir une augmentation quantitative et qualitative des moyens qu'il attribue, en profite pour réactualiser l'autonomie régionale des Universités. Sil prétend relancer ainsi la coopération entre les collectivités locales, les milieux professionnels et les centres de formation et de recherche, qui pourrait favoriser un développement coordonné et réciproquement bénéfique, il vise d'abord l'assujettissement sans garantie du système de formation et recherche supérieur à l'environnement économique, social et culturel.

Ainsi conduite, cette régionalisation est le moyen et le prétexte de l'abandon des diplômes nationaux, ou tout au moins de la programmation de leur sélectivité accrue, et de la réintroduction de diplômes hiérarchisés pour un même cursus selon les lieux où se déroulent la formation. Les objectifs sont clairs: casser les systèmes collectifs et nationaux de définition des savoirs et savoir-faire nécessaires dans chaque métier pour tel niveau de qualification, éradiquer l'établissement de grilles nationales et négociées de qualification, soumettre l'une et l'autre aux conditions locales particulières. Le système éducatif subit et accompagne ainsi la politique de précarisation, de flexibilisation et de dérèglementation quand il devrait être un élément moteur de développement.

A l'opposé, la CGT avec les personnels luttent pour un système supérieur national de formation, de qualité, gratuit, pourvu des moyens et des emplois nécessaires, au cœur du développement des connaissances, du développement économique et social, accessible à toute la population et non réservé à une élite formée à grands frais dans des centres d'excellence.

L'Université est avec les établissements publics de recherche l'un des deux pôles complémentaires d'un système public de recherche français dont les moyens stagnent depuis de nombreuses années, malgré l'affichage d'une priorité gouvernementale. Le délabrement de l'Université a induit une certaine confusion entre les missions respectives de celle-ci et celles des EPST intervenant pour une large part dans le tissu universitaire. La mission première de l'Université est l'enseignement. La formation doctorale, pour être de qualité, doit s'appuyer sur la recherche dans des laboratoires, la recherche y puisant dès lors son propre renouvellement. Il revient aux EPST de développer des programmes nationaux, de structurer l'outil de recherche en s'appuyant sur les établissements d'enseignement supérieur. Toute réflexion doit chercher à organiser ce lien dans la complémentarité et non la soumission, l'académisme ou la finalisation.

Pour la CGT, les Universités, décentralisées et autonomes, risquent d'être les points d'ancrage d'une élaboration de politique scientifique inscrite dans le contexte régional mais déconnectées de toute cohérence nationale. La qualité d'une recherche universitaire doit être garantie par une évaluation nationale de l'ensemble de la communauté universitaire, avec des représentants des différentes composantes de la communauté scientifique. Elle doit être dotée de moyens et de personnels. C'est à ce prix que pourra se développer une formation supérieure adaptée aux besoins de tous, cohérente, de qualité.

4.4. L'emploi scientifique

L'organisation du travail de recherche a profondément évolué. La séparation entre l'élaboration de concepts réservée aux chercheurs et la méthodologie expérimentale aux ITA n'est plus opérante. Le rapport dialectique entre ces deux aspects est moteur des évolutions des avancées scientifiques récentes les plus productives, mais elles sont remises en cause par l'absence de postes et le développement du travail temporaire.

Le retard de la France dans le financement de la R/D se retrouve dans le nombre de ses chercheurs : 4,3 chercheurs pour 1000 actifs en France contre 5,2 en RFA et 6,5 aux USA, avec un retard plus grand dans l'industrie. Le vieillissement de cette population, engendré par la persistance d'un niveau trop faible de renouvellement, risque d'amener la disparition de disciplines entières dans les années 2000: l'urgence d'un développement de l'emploi scientifique est vital pour la recherche française.

441 L'emploi scientifique industriel

Le retard constaté des entreprises françaises, dû pour une part au trop faible investissement dans la recherche, impliquerait un doublement du taux de croissance. Non seulement les grandes entreprises doivent développer leur secteur recherche pour rester concurrentielles, mais les autres départements de l'entreprise recourent de plus en plus à une main-d'oeuvre de très haut niveau de qualification. Les recrutements actuels sont encore d'un niveau trop faible pour impulser une expansion. En outre, trop de PME estiment toujours le recrutement d'ingénieurs ou de techniciens de recherche hors de leur portée.

Pour la CGT, l'efficacité de la recherche industrielle exige une augmentation en personnels de recherche. Mais il faut pour cela sortir d'une politique de rentabilité immédiate pour s'inscrire dans une programmation à long terme. L'efficacité de la recherche industrielle requiert l'utilisation des technologies de pointe, le développement de la formation afin d'élever le niveau de qualification, donc l'intervention des travailleurs sur le lieu de travail et une recherche vécue comme étant au service du progrès social.

442 L'emploi scientifique public

Une politique de l'emploi va de pair avec des objectifs de développement. Il en est de l'emploi scientifique comme du budget: stagnation de postes permanents et précarisation, redéploiement thématique et géographique des personnels en place, leur utilisation au service des entreprises. Ainsi, le schéma stratégique du CNRS annonce 1% de créations d'emploi dans la période 90-92.

Ainsi, le taux de création de postes de chercheurs est inférieur de moitié à ce qui est nécessaire pour assurer le renouvellement des générations; il anticipe déjà de détachements vers l'enseignement supérieur et s'accompagne d'une incitation à la mobilité, d'une augmentation du nombre des allocations de recherche et d'un allongement de leur durée.

De plus le gouvernement, tout en prétendant reconnaître la place grandissante des personnels techniques dans la recherche contemporaine, programme la régression de leurs effectifs, redéploie les personnels en place vers des secteurs décrétés "porteurs", par tout un éventail de mesures : mobilité thématique (vers les grands programmes) et/ou géographique (la "dorsale" européenne) fixée par quotas, actions de formation, etc.

Enfin, il flexibilise et précarise les emplois scientifiques et techniques grâce à l'éclatement des formes juridiques d'emploi, en rapport avec la flexibilisation parallèle des laboratoires: TUC, thésards, allocataires, contractuels. Le transfert des compétences n'est plus assuré, tandis que les organismes payeurs, généralement industriels, deviennent maîtres de la politique scientifique publique. L'inflation de la précarité a des conséquences importantes dans les équipes : recomposition du travail accompagnée d'une déqualification pour un nombre grandissant de chercheurs et d'ITA qu'ils soient permanents, précaires ou en formation, perte de la mémoire collective des laboratoires, accroissement des inégalités de rémunérations entre des jeunes remplissant les mêmes fonctions, certains n'ayant même pas de couverture sociale. La précarité est contraire à une vraie politique de l'emploi, injuste parce que l'individu est soumis à l'arbitraire, inefficace car elle ne permet pas de constituer des collectifs de travail suffisamment stables pour progresser et assurer le renouvellement comme le transfert des connaissances.

443 Une politique dynamique de l'emploi est nécessaire

Le SNTRS-CGT, en désaccord avec les conclusions du rapport de l'Inter-groupe Recherche-Développement-Technologie pour la préparation du Xème plan, l'approuve néanmoins lorsqu'il écrit : "*la politique de l'emploi scientifique et technique conditionne très largement l'avenir de la recherche et du développement technologique. (...) Les aspects quantitatifs et qualitatifs d'évolution de l'ensemble des personnels de recherche dans les entreprises et le secteur public doivent être appréhendés dans le long terme*". Ce même rapport affiche comme objectif un taux de 4 % de renouvellement dans la recherche publique et de 5 % dans les entreprises.

Le maintien de la qualité et l'évolution des carrières passent par la régularité des recrutements qui doivent dans l'immédiat augmenter pour permettre à la France de rattraper son retard, particulièrement sensible dans l'industrie. Il est d'autre part impératif de maintenir un flux d'embauche suffisant pour permettre le renouvellement des équipes en place, l'émergence des idées nouvelles et des thèmes tout en assurant le transfert des savoir-faire.

5. LE CNRS, L'INSERM ET L'INRIA

5.1. Des organismes Nationaux de Recherche scientifique

Dans le contexte actuel il est utile de rappeler ce que sont le CNRS et l'INSERM.

Le CNRS, organisme public, autonome, a capacité à élaborer et financer ses programmes, dont des programmes pluridisciplinaires. Ses missions sont de développer la recherche fondamentale et appliquée, les deux étant étroitement articulées, de répondre aux besoins sociaux et économiques du pays, d'assurer la formation et la diffusion des connaissances.

L'INSERM est un organisme national de recherche scientifique spécifique, interface permanente entre recherche fondamentale et recherche appliquée pour tout ce qui concerne la connaissance et l'amélioration de la santé de l'homme.

L'un et l'autre, comme l'INRIA, voient aujourd'hui leurs missions remises en cause. Les objectifs qui ont prévalu à la création de ces organismes ne conduisent plus la Recherche en cette dernière décennie du XX siècle. Aujourd'hui les mots clé sont : compétitivité, rentabilité, adaptabilité. Mais de par leur structure d'organismes nationaux de recherche publique, porteurs d'une tradition de progrès social et d'un souci de fonctionnement démocratique, ils sont des obstacles que le gouvernement entend recomposer. Il ne s'agit pas des attaques directes conduites en leur temps par des fractions politiques, mais d'une guerre insidieuse menée tant de l'extérieur, par étranglement financier, que de l'intérieur, par transfert d'une partie des missions, par restructuration. En ce sens, le schéma stratégique du CNRS est exemplaire. Le projet, tel qu'il est sorti en septembre 1990, montre l'aboutissement d'une politique conduite depuis la nomination du dernier Directeur Général. Il en révèle la cohérence globale, qu'il s'agisse de l'interdisciplinarité, de la politique des ressources humaines, du partenariat, etc... L'orientation affichée conduit à une transformation radicale de la recherche publique qui passe par une restructuration de ses modes de fonctionnement, d'organisation et d'évaluation.

5.2. Aux organismes dénaturés qu'on veut nous imposer répondons par des organismes de progrès

521 Pour une vraie politique scientifique

Comme il n'y a pas volonté d'une recherche nationale mais soumission de la recherche aux objectifs économiques et politiques du patronat et de l'Etat, le CNRS, l'INSERM et l'INRIA n'élaborent pas un développement cohérent, ne mettent pas en œuvre une politique scientifique indépendante en tant que telle. Insuffisante, la prospective à long terme ne tend pas à renforcer une recherche publique effectuée par les organismes nationaux. A l'inverse toutes les décisions concourent à les vider d'une partie de leur substance, à les assujettir aux besoins expansionnistes du capital.

Le SNTRS-CGT estime qu'il faut une recherche nationale qui participe au développement des connaissances, au redressement économique du pays, qui prenne en charge les grands problèmes de société contemporains comme la Paix, la protection du patrimoine Terre, la Santé. Ceci suppose des organismes nationaux

ayant une politique scientifique ambitieuse et les moyens de cette politique comme des scientifiques attentifs aux interpellations de la population et soucieux d'y répondre.

5211 Pour une politique nationale forte

52111. Au CNRS.

La volonté d'appliquer de façon technocratique et à moyens constants une déconcentration accélérée et volontariste est un élément déterminant de la politique de la direction du CNRS. Cette restructuration s'opère autour de trois points :

- L'internationalisation avec une place toute particulière accordée à l'europanisation. Le CNRS représente à lui seul 20 % des contractants français; 23 % de ses laboratoires participent déjà à des programmes communautaires et le volume des crédits alloués est passé de 80 millions de francs en 1988 à 120 millions en 1989. Pour faciliter cette course aux écus, l'organisme s'inscrit dans la répartition du travail décidée à Bruxelles en adaptant ses programmes; il devance le remodelage du paysage européen et, à moyens constants, renforce les seules "écharpes" Est et Sud en vidant la région parisienne par suppression d'unités et redéploiement du personnel.

- Une régionalisation inscrite dans la logique de l'intégration européenne. Elle se traduit par un transfert de financement de l'Etat vers les régions, un développement différencié des régions, une soumission aux pouvoirs régionaux ou industriels de laboratoires mis en position de ne pouvoir assurer leur indépendance financière, une absence de prévision en qualifications complémentaires. Elle exclue les personnels comme leurs représentants de toute réflexion.

- La réduction de pans entiers de la recherche au seul aspect d'outil de développement/modernisation des entreprises, en particulier des PME/PMI. Le schéma stratégique donne une cohérence à différents documents publiés antérieurement, tels le décret du 22 décembre 1989 sur l'organisation et le fonctionnement de l'organisme et le rapport établi par J.P. de Gaudemar à la demande du DG, le document interne de la Direction : " CNRS, dimension régionale et compétitivité internationale". Les mots clé en sont : efficacité, masse et réseaux critiques, demande sociale, internationalisation. Le CNRS devient une entreprise qui doit être rentable et la politique scientifique est aujourd'hui conduite à l'intérieur de balises technocratiques.

52112 A l'INSERM

Une politique nationale forte doit s'appuyer sur une valorisation de la recherche. Entre 1981 et 1983, celle-ci avait suscité un certain enthousiasme chez les personnels. Mais ceux-ci, déçus, assistent aujourd'hui à un dévoiement de la valorisation marqué par les "renoncements" successifs des industriels. Par exemple, avec la vente de la Compagnie Générale de Radiologie (CGR) par le groupe nationalisé Thomson à la firme américaine CGE, c'est l'imagerie médicale française qui se trouve décapitée. De nombreuses coopérations recherche / industrie qui étaient exemplaires sont abandonnées.

52113 Pour des organismes nationaux

Pour le SNTRS-CGT, les organismes nationaux sont essentiels au développement du pays et ils ne doivent pas être remis en question au gré des échéances politiques. Devenues des valeurs commerciales, les sciences qui, dans le passé, constituaient une sorte de patrimoine public, financées par les pouvoirs publics et accessibles à tous, font l'objet de tentatives d'appropriation privée et deviennent confidentielles, "au détriment de tous" estime l'OCDE. Une recherche publique et nationale forte est indispensable si la France veut rester compétitive dans le développement international et garder l'indépendance de ses choix. Pour ce faire il lui faut développer ses organismes nationaux qui lui permettent d'élaborer une politique scientifique à long terme, d'assurer une cohésion du système national de recherche.

5212 *Pour une politique scientifique élaborée par l'organisme*

Le titre de Directeur général d'un EPST est aujourd'hui devenu synonyme de représentant du ministre. Sa fonction est d'appliquer et de transformer l'organisme pour qu'il serve mieux les objectifs de redéploiement au sein d'une société soumise aux règles du Capital. Cela veut dire qu'un changement de gouvernement peut entraîner un changement de direction donc de gestion de l'organisme et cette instabilité n'est pas sans avoir de graves répercussions sur la stabilité de la recherche et l'investissement des personnels. Les Directeurs scientifiques, quant à eux, remanient, déstructurent en éloignant les personnels de tout lieu de décision. Gérant une enveloppe constante, ils décident seuls d'éteindre certains secteurs pour en soutenir d'autres qu'ils estiment servir des intérêts économiques ou politiques.

52121 **Au C N R S**

La politique scientifique de la direction du CNRS est soumise à plusieurs impératifs clairement affichés dans le schéma stratégique :

Tout d'abord l'implication dans quelques grands thèmes prioritaires et quelques grands programmes (IMABIO, COGNISCIENCES, ULTIMATECH, PIRMAT...), imposés par le gouvernement en accords avec des instances internationales. Ces programmes transversaux ont été décidés hors toute concertation, et remettent en cause un certain mode de fonctionnement de l'organisme. La création des ATIPE en sciences de la vie qui pilotent directement les laboratoires et permettent un prérecrutement des chercheurs sur des programmes montre parfaitement les dangers de cette politique, déjà mise en oeuvre dans ce secteur. Pour le SNTRS-CGT tout choix de grand programme doit se faire dans la concertation afin que l'efficacité de la réponse apportée puisse s'appuyer sur des structures existantes, des potentiels présents. Aucune solution volontariste ne peut donner satisfaction.

Vient ensuite un renforcement des liens avec l'industrie qui conduit au développement prioritaire d'une recherche technologique de base destinée à produire des connaissances brevetées, mobilisables à court ou moyen terme par l'industrie pour la réalisation de produits ou de procédés. Des structures sont mises en places qui mettent l'industrie en position d'imposer sa loi. Ainsi dans les "technopôles" le CNRS amène hommes et savoir-faire. La création de filiales, de GIP, de GIE engage les processus de privatisation des secteurs immédiatement rentables. Pour les autres, une nouvelle forme de partenariat est mise en place, baptisée "recherches à objectifs partagés". Tous ces modes de relation avec l'industrie renforcent la dépendance de l'organisme tant sur le plan de sa liberté scientifique que sur le plan financier.

L'utilité sociale de la recherche est une exigence et le SNTRS-CGT lutte pour que s'établissent des liens étroits entre recherche et société. Mais ce n'est, en aucun cas, pour le seul profit du capital. L'interpellation des scientifiques ne peut se faire par les seules industries, c'est un droit de toute la société et de tous les salariés qui doivent en exiger des retombées dans leur vie quotidienne.

Il faut ajouter à ces deux contraintes, une régionalisation imposée après de théoriques "consultations" qui se contentent d'accompagner un développement sélectif de régions choisies dans le cadre d'un développement programmé de la CEE. L'effort est porté sur les régions Alsace, Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, avec entre 6 à 10 % de la dotation, suivies par Aquitaine, Pyrénées, Languedoc-Roussillon, avec 2,5 à 4 %, puis le Centre, la Basse-Normandie et la Lorraine, avec 2 à 3 %. Le budget des 11 autres régions ne dépasse guère 1 % de la dotation globale. La dotation d'Ile-de-France oscille, elle, entre 52 et 54 % de l'enveloppe globale. Pour amorcer le rééquilibrage, la direction ne se contente plus d'une "politique de différentiel de croissance", elle applique des mesures administratives, supprimant autoritairement des unités parisiennes sans argument scientifique. Ce mouvement qui tend à modifier le CNRS pour l'adapter à la crise économique, soumet volontairement les laboratoires tant aux impératifs technologiques des entreprises qu'aux pouvoirs politiques régionaux tandis que se prépare les transferts de chercheurs vers les Universités. Cette aliénation des

équipes est d'autant plus poussée qu'il y a perte de la cohérence nationale.

52122 A L'INSERM

A l'INSERM est mis en place un nouveau type de relation entre la recherche et l'industrie : la colonisation de la matière grise publique. Un contrat INSERM / CNRS / SQUIB garantit un budget de 1.800 MF soit le budget annuel de l'INSERM. SQUIB, multinationale à base américaine, obtient les droits de valorisation, définis par contrat, d'un institut auquel elle fournit murs, appareillages, plateau technique sans avoir à rémunérer les personnels qui relèvent de la recherche publique. Ce n'est plus le pilotage par l'aval mais le bradage organisé et l'accapement direct de l'appareil de recherche publique.

52123 Pour une véritable recherche clinique à l'INSERM

Le développement d'une recherche clinique figure parmi les axes prioritaires depuis plusieurs années. Pourtant le DG de l'INSERM, dans son introduction au dernier colloque sur la recherche clinique reconnaissait que tout reste à faire dans ce domaine. Les personnels qui travaillent à l'interface recherche institutionnelle / recherche clinique le vivent quotidiennement. Les projets, notamment au niveau des accords avec l'AP, restent au niveau des intentions. Les quelques équipes qui travaillent dans ce domaine sont extrêmement fragiles car nombre de problèmes ne sont pas résolus : financements spécifiques, coopérations, partage des responsabilités. Par exemple, la succession du Pr. Mathé à Villejuif est une illustration flagrante des difficultés à préserver un potentiel de recherche clinique. Il y a un vide structurel qui doit être comblé.

52124 Pour une politique indépendante

Le SNTRS-CGT estime que le CNRS, l'INSERM et l'INRIA doivent s'inscrire dans un développement harmonieux des régions qui prenne en compte tant les "écharpes européennes" que le Centre et la façade atlantique. Soumis à des impératifs politiques, économiques, le CNRS et l'INSERM n'ont pas de planification à long terme et la "stratégie scientifique" qu'ils affichent est constamment remise en cause par des changements de gouvernement, des étranglements financiers, des diminutions de personnel. Cela a des effets négatifs sur leur capacité à mener des recherches fondamentales; cela les conduit à abandonner des thèmes qui peuvent se révéler tout aussi porteurs de progrès. Cela implique un recul de la démocratie car les Directions, acceptant les directives, déploient toute leur imagination pour inventer des parodies de consultations qui doivent cautionner les ordres.

Le CNRS, l'INSERM et l'INRIA doivent avoir les moyens d'une indépendance qui leur permette d'élaborer une politique scientifique à long terme sur des critères exclusivement scientifiques, dans la concertation avec toute la communauté concernée représentée par les sections du Comité National du CNRS ou les commissions scientifiques de l'INSERM. Cette politique doit développer la recherche fondamentale, répondre à des thèmes à finalité immédiate et se préoccuper des transferts, dans un souci de rééquilibrer la vie scientifique de toutes les régions.

5213 Pour une politique scientifique financée par l'organisme

52131 Au CNRS

Le gouvernement vide le CNRS de ses missions par des voies détournées. L'étranglement budgétaire est un des moyens utilisés. Pour l'année 1990 le budget du CNRS connaît une croissance de 6,6 %, qui couvre à peine l'inflation et le coût de la complexité croissante des manipulations et des appareillages. L'accroissement est faible sur les moyens hors personnels (+3,7%), en régression sur les grands équipements (-1%), plus sensible sur les moyens des laboratoires (+5,8%). N'ayant pas les moyens d'une vraie politique scientifique, l'organisme est conduit à élaborer la politique de ses moyens.

Pour la première fois apparaît l'idée qu'un EPST est une "entreprise" et le

schéma stratégique, lui-même conçu comme "projet d'entreprise" développe l'idée de "projets de laboratoire" et "projets de service". Mais parler entreprise, c'est abandonner la notion de service publique, parler rentabilité financière, donc trancher dans les activités estimées non rentables ; c'est privilégier ce qui permet de rapporter de l'argent et ceux qui peuvent apporter de l'argent. Toute la réorganisation de l'organisme, faite à budget constant, a pour objectif son adaptation à cette conception : adapter les ambitions scientifiques, adapter les structures, adapter les personnels. tandis que s'éloigne l'idée d'un service publique de recherche.

La répartition des crédits est modulée selon les secteurs scientifiques. Une priorité est marquée au SHS, à la Chimie, au SPI et aux mathématiques qui voient leur budget croître de 15 à 10 %. Le budget "équipement lourd" va en priorité au Sciences de l'Univers qui doivent respecter leurs programmes internationaux, à la Physique, la Chimie et la Biologie. Pour le reste, c'est au mieux la stagnation quand ce n'est la régression.

Les moyens sont concentrés sur un nombre réduit de laboratoires, en même temps que le Ministère de l'Education Nationale (MEN), s'appuyant sur des avis d'experts, concentre ses moyens sur les formations doctorales et associés. Le département des Sciences de la Vie a servi de ballon d'essai en développant le premier sa politique de recomposition avec des méthodes musclées: suppression de formations, mutation d'ITA volontaire ou sous la contrainte, sans soucis de leur formation, démolition, contre l'avis de toute la communauté scientifique, de certains secteurs comme le physiologie végétale ou l'écologie au bénéfice d'autres pôles comme la biologie moléculaire. A ce département revient aussi l'invention du "chercheur débudgétisé" à qui l'on attribue un salaire mais aucun moyen de travail.

Derrière la vitrine officielle constituée par cette politique de "cache-misère", la diminution du financement public s'accompagne d'une exhortation à rechercher toute autre source de financement européenne, industrielle ou régionale. Les laboratoires, parce qu'ils n'ont pas les moyens de leur indépendance, deviennent tributaires de "clients" et deviennent entre les mains des collectivités locales et autres décideurs économiques des outils du redressement de la compétitivité des entreprises, assujettissant leurs thèmes de recherches aux besoins immédiats, étroits, particuliers et à court terme des financeurs. Ainsi dans un secteur comme le SPI, alors que la part CNRS est de 28 % et la part MEN de 15 %, les contrats assurent plus de 57 % du financement, chiffre vraisemblablement plus élevé car certains contrats transitent, hors visibilité, par diverses associations.

52132 A L'INSERM

A l'INSERM le manque de moyens provoque :

* Un repliement de cet organisme sur lui-même. Par exemple, en 1990, le nombre des contrats de recherche externe (CRE) attribués aux équipes de recherche extérieures à l'organisme est réduit de moitié, ceci afin de tenter de rendre les réductions budgétaires supportables par les unités propres.

* Une ouverture de la chasse aux "contrats alimentaires" par les unités, avec tous les risques que cela comporte sur l'orientation des programmes de recherche lorsque le montant de ceux-ci dépasse un pourcentage significatif des crédits des unités.

* Des abandons de thématiques par déstabilisation des équipes avec polarisation sur des thèmes dits "porteurs". Ainsi l'abandon des programmes de recherche sur les rétro-virus en est une illustration; qu'ils aient été jugés obsolètes il y a quelques années a provoqué des reconversions et aujourd'hui le manque de "rétrovirologues" fait cruellement défaut dans les équipes travaillant sur le SIDA.

* Un accroissement du pouvoir des associations caritatives, bailleurs de fonds qui "court-circuitent" les instances scientifiques et favorisent le mandarinat.

52133 Les moyens d'une politique ambitieuse

Le développement des connaissances suppose une certaine indépendance. Pour maintenir les équipes dans la production scientifique internationale, en leur permettant de garder leur indépendance, pour que se développe une recherche

technologique de base dans des objectifs à long terme, il faut des moyens, donc une dotation importante qui permette à l'organisme de financer sa politique de recherche par soutien de base. Depuis près de 15 ans les moyens s'érodent régulièrement. Une croissance de 2 % du budget de recherche correspondrait à un accroissement de 50 % des moyens des laboratoires. Pour le SNTRS-CGT, c'est là un point essentiel : tous les discours gouvernementaux sur la priorité accordée à la recherche ont été démentis par les budgets. Une recherche ambitieuse doit avoir des organismes publics dotés des moyens de leur politique et de leur indépendance. Le SNTRS-CGT propose de réduire le budget de la recherche militaire et d'effectuer un glissement vers la recherche civile.

5214 *Pour une politique scientifique appuyée sur des coopérations inter-organismes*

Cette coopération est une nécessité impérieuse, en particulier entre le CNRS, l'INSERM et l'Université, auxquels s'ajoute, pour l'INSERM une coopération nécessaire avec l'Assistance Publique (AP) et les centres hospitaliers de province. La période 1981-1983 avait marqué sans conteste des progrès dans ce sens. Mais les restrictions budgétaires des années suivantes ont provoqué une crispation des organismes sur leur potentiel. Les querelles d'influence, notamment au niveau du secteur des Science de la Vie du CNRS et l'INSERM, sont un frein au développement de la recherche et aux coopérations. Ces querelles masquent mal de graves abandons thématiques.

Entre autres mesures pour favoriser ces coopérations, pourraient peut-être être créés des fédérations regroupant le CNRS, l'INSERM, l'AP et l'Université, fédérations qui seraient dotées de moyens propres et dont chacune continuerait d'être évaluée par ses propres instances scientifiques.

5215 *Pour une politique scientifique ouverte sur la société*

L'autonomie nécessaire au travail scientifique, bien comprise, ne signifie pas un repli de la communauté scientifique sur elle-même mais une insertion effective de celle-ci dans la vie normale. Cela suppose de nouvelles voies à investir.

Ainsi, à l'INSERM, l'élargissement de la politique de programmation de la recherche, en amont de la relation homme malade / système de soins, vers la prévention, les rapports de santé / travail (ou non travail) qui sont des secteurs insuffisamment développés.

Comme aussi l'élargissement des coopérations en direction des travailleurs sociaux, de la médecine du travail, de l'entreprise, des comités d'entreprise, syndicats, associations qui tendraient à une plus grande insertion des problèmes de santé dans l'ensemble des rapports sociaux.

522 Quelle adaptation des organismes au monde contemporain ?

Si tout laisse à penser que les Directions Générales entendent bien défendre l'existence des organismes, il faut s'interroger sur le contenu qu'elles espèrent donner à cette persistance. La succession des réformes engagées par exemple au CNRS entend le rendre maîtrisable au sein d'une politique gouvernementale pour mieux l'adapter au rôle assigné à la recherche. Ainsi le plan de modernisation soigne, dans la forme, la logique cohérente des structures mais évite d'aborder le fond qui, lui, abandonne toute cohérence nationale et tout soucis d'une recherche indépendante. En leur lieu et place, hors toute consultation démocratique, sont mis en place les pouvoirs européens, régionaux, industriels, politiques. Ainsi, tout tend bien vers un éclatement de la structuration scientifique et administrative du CNRS telle que nous la connaissons.

5221 *Remplacer le pouvoir hiérarchique par la complémentarité des compétences et des responsabilités.*

Au CNRS, derrière un camouflage de décentralisation, la direction renforce le centralisme et concentre le pouvoir aux mains d'une petite équipe qui, de façon autoritaire et technocrate, impose des décisions stratégiques qui sont soumises aux commentaires des représentants des personnels mais toujours imposées. Toute la gestion administrative peut, alors, être déconcentrée sous une apparente démocratie.

Ce renforcement hiérarchique intervient à tous les niveaux de la structure : du DG aux directeurs de laboratoires en passant par les DS Un gros effort est fait en particulier sur les directeurs de laboratoires dont on renforce le pouvoir hiérarchique en même temps qu'on leur retire leur pouvoir scientifique.

Le dynamisme des organismes scientifiques doit reposer sur la démocratie et non sur l'autoritarisme, l'intervention des personnels et non le centralisme, la complémentarité des compétences et non le pouvoir hiérarchique. Cela implique pour le SNTRS, d'élargir le pouvoir de toutes les instances démocratiques

5222 *Faire vivre les instances démocratiques*

L'activité de recherche est de plus en plus le fait d'un collectif de travail et c'est une complémentarité des formations et des fonctions bien vécue par les personnels qui en assure l'efficacité. Cette complémentarité appelle, pour être opérante, la possibilité pour tous de s'exprimer et d'enrichir la réflexion générale des approches spécifiques.

Le CNRS et l'INSERM sont, dans les textes, dotés d'un ensemble d'instances qui permettent à toutes leurs composantes de participer à leur devenir et donc à celui de leur organisme. Aujourd'hui ces instances, telles le Comité National, le CTP, ont été vidées de l'essentiel de leur mission tandis qu'une partie croissante des informations reste entre les mains des directeurs généraux comme des directeurs scientifiques et interviennent, de plus en plus nombreux, des audits et autres comités d'experts extérieurs ou internes. A l'INSERM les "inter-commissions scientifiques prévention et évaluation de la santé" risquent, par exemple, dans le contexte actuel, jouer le rôle de caution scientifique à des remises en causes de systèmes de soins jugés trop onéreux

Les premiers maillons de cette construction démocratique, au plus près des personnels, sont les conseils de laboratoire, lieux d'expression et de gestion collectives beaucoup plus représentatifs que la seule autorité hiérarchique du Directeur. C'est sans doute pour cela que les directions ont peu poussé à leur mise en place. D'autre part, quoique proches de l'activité quotidienne, les conseils de laboratoires n'ont pas été investis comme ils auraient dû l'être par les personnels. C'est sur cette faiblesse, en particulier, que s'appuie le renforcement de l'autoritarisme dont sont aujourd'hui malades le CNRS et l'INSERM.

A un autre niveau, le Comité National du CNRS est un exemple représentatif de la relégation de l'expression des personnels. En l'état actuel, les sections du Comité National ne peuvent plus assumer leurs responsabilités qu'elles ont vues rétrécir telle une peau de chagrin : l'essentiel des décisions importantes est pris en dehors d'elles, la majorité des grands programmes de recherche se fait sans qu'elles en aient connaissance, des formations de plus en plus nombreuses échappent à leur évaluation comme les SDI, leur travail ne concerne qu'une petite partie de moyens déjà insuffisants. De plus les membres du Comité National constatent que lorsque leur travail ne va pas dans le sens de ce qui a été préalablement décidé par les directions scientifiques, ces dernières ignorent ou contournent les propositions qui lui ont été faites.

Parce que le Comité National est un instrument de la politique scientifique de l'organisme, la Direction du CNRS le réorganise, en même temps qu'elle rend public son projet de schéma stratégique. Edictant des contraintes technocratiques et arguant de l'interdisciplinarité, elle propose un redécoupage qui casse les disciplines et les communautés scientifiques organisées autour d'elles.

Sans doute la recherche s'est transformée et il est nécessaire d'améliorer la structure et le fonctionnement de cette instance :

- D'une part en ce qui concerne la structure, les disciplines doivent certes évoluer, encore faut-il que ce soit le résultat d'une volonté commune des groupes concernés. Les rapports de conjoncture et de prospective doivent traduire ces évolutions et le découpage doit les institutionnaliser. En outre, l'interdisciplinarité, déjà pratiquée par l'organisme de par sa nature même, ne s'enrichira pas de l'extinction de certaines disciplines, bien au contraire.

- D'autre part, en ce qui concerne le fonctionnement, l'individualisation de l'évaluation telle qu'elle est pratiquée par les chercheurs, freine l'élaboration des nouveaux modes d'appréhension des conditions actuelles du travail de recherche. Quant à l'évaluation des laboratoires, elle nécessiterait, outre la participation obligatoire des représentants du collège C, une prise en compte des conditions matérielles, techniques et financières dans lesquelles s'effectue la recherche, ainsi que des qualifications auxquelles elle recourt.

A l'INSERM, les inter-commissions scientifiques pourraient, quant à elles, jouer un rôle particulièrement dynamique dans l'ouverture de la recherche sur la société et ses besoins

Enfin le Comité National du CNRS de même que les commissions scientifiques de l'INSERM ne sont qu'un élément d'un ensemble d'instances qui doivent toutes fonctionner en cohérence, qu'il s'agisse des Conseils d'administration, des Conseils Scientifiques, des CTP ou des CAP. C'est dans ces instances où s'expriment les représentants élus mandatés par les personnels que doivent se prendre les décisions; les groupes de travail, groupes d'experts, audits, aussi utiles soient-ils, ne sont que des lieux de préparation des dossiers à traiter.

Pour réaliser l'ensemble du nécessaire travail dialectique de réflexion, d'analyse, d'évaluation, de proposition, entre les personnels et les Directions, le SNTRS-CGT estime nécessaire de redynamiser toutes les instances. Leur composition doit être revue vers une plus grande participation des personnels. Immérgés dans la vie quotidienne de l'organisme, les représentants des personnels font remonter ce qui se passe dans les laboratoires, et lorsque la politique scientifique est élaborée dans la concertation, ils rendent compte devant leurs mandants. Ces représentants doivent émaner de toutes les catégories qui participent du travail de recherche, dans le respect de la spécificité et du rôle de chacune.

La démocratie ne peut être une délégation de pouvoir. Elle est le bien de chacun d'entre nous. Chacun d'entre nous en est responsable.

5223 *A l'individualisation répondons par le collectif.*

La stratégie des directions de chaque organisme vise à contourner les syndicats, comme les instances, à les ignorer, les marginaliser. Elles acceptent officiellement les représentants des personnels, les invitant à des réunions, des rencontres à l'occasion desquelles leur sont présentées les décisions organisationnelles de la Direction. Mais de négociation, pas question. Elles les nient en tant que représentants des personnels choisissant ce dont elles les informent et la façon dont elles le font. Par contre elles cherchent à récupérer leurs connaissances, leurs expériences, leurs capacités d'analyses, d'initiatives et de propositions, en un mot à les intégrer en vue de mieux contrôler et "réguler" les effets les plus criants de sa politique. Elle les implique même à son application en les associant par exemple à la commission de suivi qui veille à l'application du protocole Durafour et répartit l'enveloppe dévolue au NBI entre les différents ministères. Ainsi, au CNRS, la multiplication des questionnaires, audits, observatoires répond aux mêmes besoins.

Cette individualisation est une des facettes d'un mouvement qui est impulsé par les Directions à tous les niveaux : individualisation dans le laboratoire, individualisation des carrières, individualisation des salaires par l'attribution différenciée de primes. Mais, en réalité, elle n'est pas faite pour reconnaître les individus à leur valeur, elle a pour objectif de les isoler pour mieux les mettre en compétition et trier les "gagnants".

Le SNTRS-CGT se prononce contre toute mesure qui viserait à assujettir les personnels individuellement et remettrait en cause les garanties collectives, que cela s'appelle "projet d'entreprise", "projet de laboratoire" ou de "service", "contrat entre agent et chef de service". Pour lui, comme pour tous les travailleurs de nos organismes, l'enjeu stratégique est de susciter, d'approfondir la réflexion collective sur tous les problèmes en assurant l'intervention des personnels et la vie des sections syndicales, en animant le travail collectif nécessaire au développement de la Recherche.

5224 *Imposons une nécessaire stabilité des structures de recherche*

Les structures de recherche ne sont que des modes d'organisation des collectifs de travail. Il est certes nécessaire de les adapter aux évolutions des technologies pour renforcer leur efficacité, mais les modifications structurelles impulsées par les Directions des organismes n'obéissent qu'à des injonctions politiques de déstabilisation et s'appliquent à le faire fonctionner avec un budget insuffisant

*Au niveau des laboratoires l'idée de "renouvellement" est remplacée par celle de "recréation", faisant peser tout les quatre ans sur chaque unité le glaive de la suppression; cela normalise le travail dans le court terme. La valse inutile des intitulés s'accompagne de quelques innovations : ainsi, au CNRS, les structures diverses d'intervention (SDI), sous couvert d'apporter un coup de pouce à de jeunes équipes prometteuses, sont en réalité un mouvoir pour toute équipe n'entrant pas dans les orientations décidées; elles échappent à une évaluation du CN, relèvent donc du seul arbitraire des DS. Ces derniers ont si bien su se créer un vivier personnel de postes, de crédits pour restructurer selon leur bon vouloir que le DG a du regretter une sur-utilisation des SDI.

* Dans les laboratoires a été innové "le chercheur débudgétisé" qui doit courir les contrats pour se trouver des moyens de travail. C'est à la fois une façon, pour les DS, d'inscrire leurs propres choix dans l'enveloppe budgétaire en même temps que de fournir du personnel aux clients potentiels.

Ainsi, à tous les niveaux, des impératifs technocratiques, alibis d'une politique de fragilisation, l'emportent sur les choix scientifiques. Pour le SNTRS-CGT, si stabilité ne peut être synonyme de pérennité et si certains programmes peuvent se satisfaire du court terme, il est nécessaire d'assurer un environnement scientifique stable qui nécessite des investissements dans le long terme, tant en moyens qu'en personnels. Ces choix doivent reposer sur des critères scientifiques.

5225 *Refusons un libéralisme sauvage incompatible avec Recherche nationale*

Dans la logique de la conception actuelle de la recherche, la direction, instaurant des critères de gestion purement capitaliste, tente d'assimiler chaque laboratoire à une petite entreprise. Il s'agit par diverses formes de communication -journal d'entreprise, clubs CRIN- et par la déstabilisation de l'environnement de conditionner les personnels à accepter le dévoiement du Service public et à y participer. Un esprit de concurrence est encouragé, non seulement entre laboratoires mais aussi entre individus dans le laboratoire. On assiste à une volonté de changement de culture : en lieu et place d'une culture de service public on tente de développer une culture d'entreprise capitaliste.

C'est d'abord une perversion de valeur qui nie le concept de Service Public. L'obligation de rentabilité financière rend plus vulnérable devant les pressions locales du capital. Ces initiatives de la direction qui visent à flexibiliser, à rompre les solidarités, à battre en brèche notre culture, se heurte aux traditions de l'organisme, au développement du travail en équipe dans les laboratoires, aux coopérations interdisciplinaires, voire internationales.

Mais porteuses de contradictions, porteuses de luttes, elles refusent de satisfaire les revendications (pas de reconnaissance des qualifications, minoration des ITA). La notion de pilotage par l'aval est dépassée. Il y a prise de possession par l'aval.

Pour le SNTRS-CGT chaque laboratoire est une cellule de l'organisme national

qui doit être un service public, réponse de la collectivité à ceux des besoins individuels et collectifs qu'il est le seul en état de satisfaire. Cela, essentiellement grâce à des moyens publics, ce qui n'exclue nullement la participation de partenaires.

5226 *Imposons une gestion démocratique de la recherche*

Une gestion démocratique de la recherche implique que tout agent, non seulement participe au plus près de son lieu de travail, mais aussi ait la possibilité d'intervenir à tous les niveaux dans la politique générale de l'organisme à partir de sa spécificité professionnelle, grâce à ses représentants. Le SNTRS-CGT pour sa part est prêt à participer à une réelle modernisation de l'ensemble des structures du CNRS, de l'INSERM et de l'INRIA. Cela suppose de s'appuyer sur une réflexion d'ensemble : quelles sont les missions des organismes? quels moyens se donner pour y parvenir? quelle structure répond à quoi? Pour assurer une cohérence il paraît nécessaire de faire le bilan des différents domaines dans lesquels une consultation des représentants des personnels est nécessaire pour que puisse s'élaborer en connaissance de cause une politique scientifique :

- Il s'agit d'évaluer des programmes disciplinaires ou interdisciplinaires mis en œuvre par les organismes, seuls ou en coopération avec des partenaires sociaux, industriels ou universitaires, dans le cadre de coopérations internationales, européennes, nationales ou régionales.

- Evaluer des laboratoires, c'est à dire des structures organisant en collectifs des hommes et des femmes qui réalisent les projets scientifiques, tant dans l'appréciation du travail accompli que dans la mesure des besoins comme dans l'analyse de la complémentarité des qualifications mises en œuvre et de l'organisation du travail.

- Evaluer des individus, c'est à dire leurs qualifications en relation avec leur environnement, leur responsabilité, leur production et reconnaître cette évaluation par le reclassement lorsqu'il est justifié.

- Apprécier l'évolution des techniques, des métiers et des disciplines et élaborer les formations nécessaires.

- Analyser la conjoncture et élaborer une prospective qui tiennent compte tant des besoins sociaux de tous ordres que de l'évolution des sciences.

- Attribuer et répartir les moyens pour que se réalise la politique scientifique adoptée.

- Travailler à l'efficacité administrative des organismes.

La modernisation consiste à donner à chaque instance un champ d'activité spécifique tel que l'ensemble couvre les tâches à réaliser et puisse répondre aux besoins des organismes. Des articulations sont à trouver entre chacune. La composition des instances existantes est à réviser vers une représentation équilibrée de toutes les catégories de personnels concernées pour leur permettre de travailler dans des conditions optimales. Il importe aussi de leur donner des moyens, en temps et en crédits, ainsi qu'en possibilité d'investigation et d'intervention. C'est à ce prix que chacune pourra accomplir sa mission et que s'effectuera une réelle modernisation du CNRS et de l'INSERM

523 Politique des personnels

5231 *Pour un système de reconnaissance des qualifications*

La complexité croissante des outils, outils matériels ou concepts, l'évolution constante de la recherche exigent une force de travail d'un niveau global de qualification très élevé : l'exercice ordinaire de l'activité mobilise de plus en plus un ensemble de connaissances, de savoirs et de savoir-faire, de capacité d'analyse et de synthèse, d'initiatives et de responsabilités, de capacité d'innovation et d'adaptation.

D'autre part la structure de qualification est le reflet des rapports sociaux dans le travail. Le niveau des forces de travail utilisées ou déployées au CNRS, à

l'INSERM et à l'INRIA induit incontestablement une modification de ces rapports d'autant plus nécessaire que la recherche est devenue, quelle que soit la discipline, un travail collectif. Le contenu du travail des catégories ITA comme de celles des chercheurs a changé et l'interdépendance des unes et des autres s'est accrue. Cela suppose, plus que jamais, une maîtrise collective de l'organisation des outils et des procès de travail, donc le développement de la démocratie. C'est pourquoi les personnels doivent pouvoir intervenir sur l'organisation du travail afin qu'elle soit conçue de manière à ce que chacun puisse utiliser tout son potentiel de qualification et le développer. C'est pourquoi les adhérents du SNTRS-CGT s'attachent à impulser une façon de vivre et de travailler ensemble qui s'appuie sur la complémentarité des compétences et non sur des pouvoirs hiérarchiques.

Le Comité national du CNRS et les Commissions scientifiques de l'INSERM sont le lieu où s'effectuent l'évaluation et la promotion des chercheurs. Mais leurs modes d'évaluation ne prennent pas ou trop peu en compte ces évolutions : si l'aspect individuel est bien traité, la place de l'individu dans le collectif de travail reste ignorée.

Quant à l'évaluation des ITA, elle reste à réaliser. Parce que les ITA relèvent à la fois de l'administration qui gère les agents et des Directions scientifiques qui gèrent les postes, parce qu'ils sont les "moyens" de la politique des Directions d'organismes, celles-ci tentent de laisser aux seuls responsables d'unité l'évaluation individuelle tandis qu'elles se réservent une évaluation collective, outil de gestion et de réadaptation.

L'"entretien annuel d'activité" n'est pas, comme on voudrait nous le faire croire, l'évaluation individuelle. Il pervertit un besoin des personnels de se faire entendre, car il réduit la discussion sur l'organisation du travail et l'évaluation de la qualification des agents à une relation bilatérale et hiérarchique entre un responsable et son agent. Qu'il soit nécessaire de l'institutionnaliser révèle une carence de la démocratie dans les laboratoires et souligne le fait que les directeurs de laboratoires n'assument pas tous leurs responsabilités. Pour le SNTRS-CGT, il faut développer la réflexion collective dans les laboratoires sur l'organisation du travail et pour la mise en évidence de la participation de chacun aux programmes scientifiques et aux activités de service, donc avant tout réactiver les conseils de laboratoires.

L'évaluation quadriennale d'un agent doit être, quant à elle, réalisée par les pairs qui, à partir de critères précis et sur la base d'un dossier contradictoire, situent le niveau de qualification d'un agent et le reconnaissent dans un niveau de classification en même temps qu'ils prennent en compte ses aspirations.

L'évaluation collective doit, elle, traiter le collectif de travail et mettre en évidence l'évolution des qualifications et des métiers dans la recherche ? Une partie, celle non strictement professionnelle, de ce travail relève théoriquement du Comité National. Il s'agit de la mettre plus étroitement en cohérence avec l'évaluation au sein du métier.

L'expérience du "suivi de carrière" qui fut, en son temps, un état des lieux des carrières montre que la mobilisation du personnel pour une véritable évaluation est possible, que celle-ci nécessite une définition de critères, un suivi, une remise à jour régulière, qu'elle passe par le reclassement de tous ceux qui sont reconnus sous-classés, et qu'elle doit déboucher sur une réorganisation du travail qui reconnaisse les qualifications de chacun, que le personnel et ses représentants doivent être associés à l'ensemble du processus.

Les Directions scientifiques utilisent la formation permanente comme outil pour le redéploiement et la flexibilisation de la force de travail administrative, technique et scientifique. Cette fonction, très instrumentale et restrictive, se traduit par l'insuffisance des moyens, l'absence de politique général et donc de concertation avec les représentants des personnels sur le sujet, le recours aux initiatives individuelles, la non prise en charge d'agents qui sont conduits à financer personnellement l'amélioration de leur qualification, l'absence de formations longues et/ou qualifiantes, notamment de préparations aux concours, moyen d'empêcher que ceux-ci deviennent de véritables voies de promotion. L'individualisation de la formation, comme celle de l'évaluation des carrières et des salaires vise à faire éclater tout référent collectif et national, à diviser le personnel et

à mieux l'assujettir aux objectifs des Directions et à travers elles du gouvernement et du patronat.

Pour le SNTRS-CGT, la formation permanente doit être un moyen d'actualisation, d'accroissement, d'élargissement de la qualification, dans une technique, un métier, une discipline ; elle doit être aussi un moyen de rattrapage scolaire et permettre d'acquérir et d'élargir la culture scientifique et technique de chacun, ITA ou chercheur. Elle doit enfin être mieux prise en compte dans l'évaluation pour permettre de véritables propositions.

5232 *Un statut de titulaire adapté à la spécificité de la recherche.*

Nous avons dès le départ critiqué le statut qu'on nous imposait et qui n'était pas celui que nous demandions. Sept années de fonctionnement le confirment. Et pourtant, le gouvernement estime que ce statut porte déjà en lui trop de garanties, d'où son application restrictive. L'organisation des concours en est un exemple : on invoque sa rigidité pour justifier la non-reconnaissance des qualifications et l'insuffisance des postes. Il s'agit pour les Directions de le rigidifier pour mieux le contourner. L'application du protocole Durafour aux agents des catégories C et D des EPST remet en cause de nombreux acquis du statut : décalage accru des grilles d'administratifs sur celles des personnels techniques, renforcé par la non-reconnaissance des CAP et BEP administratifs -premier pas dans la mise en place d'un statut de métier-, ouverture des concours internes des EPST aux agents des trois fonctions publiques, glissement vers le bas des niveaux de recrutement des titulaires de CAP, création de catégories inférieurs à AGT-AGA. Le statut, malgré ses insuffisances est en effet un obstacle à la politique actuelle, aussi le gouvernement avance-t-il sa "modernisation" pour mieux individualiser.

Pour le SNTRS-CGT, le statut représente un enjeu fondamental: parce qu'il est fondé sur des garanties collectives nationales, sur des principes d'égalité des chances et des droits. Mais parce que ses garanties sont insuffisantes, il s'agit pour nous de l'améliorer et d'empêcher toute tentative d'éclatement (statut par métier, etc).

La mobilité, garantie par le statut, mobilité entre les laboratoires, mobilité thématique ou géographique, mobilité inter-corps ou inter EPST, ne fonctionne pas comme elle devrait. Elle est effectuée sans aucun moyen d'accompagnement et elle est soumise à la politique parfois toute personnelle des DS, aux priorités des organismes. Sans penser que les choses s'ajustent naturellement, nous estimons que la dynamique d'un laboratoire exige une implication personnelle des agents, donc une affectation consentie. Donc aucune mobilité ne doit se faire si elle n'est pas volontaire, tout doit être mis en place pour la faciliter lorsqu'elle est souhaitée ou imposée par la vie privée du personnel (mutation du conjoint par exemple). Elle doit être assortie des moyens nécessaires.

La retraite est un bon exemple du racket exercé par le gouvernement sur les contractuels titularisés : pour bénéficier d'une retraite décente, ceux-ci doivent la "racheter" alors qu'ils l'ont déjà largement payée. Le succès des pétitions, les luttes des personnels montrent que ceux-ci, avec leur syndicat SNTRS-CGT n'ont pas l'intention de se laisser faire.

5233 *Pour un développement de l'emploi adapté aux besoins*

Pour le SNTRS-CGT, développer l'emploi scientifique et technique est une priorité. Au lieu de développer une véritable politique de l'emploi, ce qui suppose une politique ambitieuse de la recherche publique, le gouvernement impose des restrictions. Dans cette logique, le schéma stratégique déclare que 1% de créations d'emplois suffisent dans la période 1990-1992, ce qui est une régression en regard des recommandations du rapport officiel qui concluait à la nécessité d'un accroissement de 3% pour assurer le simple renouvellement des personnels en place. Comme les besoins croissent les Directions des organismes de recherche développent des "solutions" telles que la sous-traitance, la mobilité, la précarité et elles conduisent les laboratoires à y recourir.

Aujourd'hui la moyenne d'âge au CNRS, à l'INSERM et à l'INRIA se situe autour de 43 ans. Ce vieillissement des chercheurs et des ITA, que ne vient pas compenser le flux nécessaire de jeunes, pose d'ores et déjà des problèmes tant de transfert de savoir que de renouvellements des problématiques, des méthodes, des techniques, donc des qualifications. L'évolution du travail scientifique ne peut se faire s'il n'y a pas contact permanent entre des savoir-faire anciens et des connaissances nouvelles à l'intérieur de l'unité de recherche ou du laboratoire.

Cette absence de recrutement et la politique d'un recrutement différencié au bénéfice des chercheurs, brouillent l'état réel des qualification car elles impliquent que les tâches à accomplir dans la conduite d'un programme de recherche soient réalisées par les personnels présents quel que soit leur niveau de qualification. Dans la majorité des cas elle se traduit par une déqualification, tant des chercheurs que des ITA.

Cette situation de déqualification pose un problème tout particulier pour le recrutement d'ingénieurs de haut niveau, dont la recherche a besoin. Les Directions pour y faire face, répondent en avançant des solutions d'individualisation par le biais de primes réservées à certaines professions ou certains niveaux de qualification.

Parallèlement, la suppression des catégories d'ouvriers et d'employés qualifiés ou non-qualifiés, le non-renouvellement de certaines catégories de techniciens et l'accroissement des seuls catégories d'ingénieurs, ont de graves conséquences sur les conditions de travail des chercheurs et des ITA en place, sur l'organisation du travail et la mise en œuvre des qualifications de chacun. Les besoins en force de travail de différents niveaux de qualification subsistent bien puisque les laboratoires sont contraints de recourir à la sous-traitance. Si certaines réalisations demandant des moyens techniques particuliers, peuvent nécessiter un recours à la sous-traitance, par contre laisser le potentiel humain s'affaiblir et le potentiel technique devenir obsolète pour après justifier la sous-traitance est inadmissible. D'autant que ce recours s'accompagne d'inadaptation aux besoins souvent très particuliers de la recherche, de perte des connaissances, d'un transfert de savoir-faire qui n'est plus assuré. Ainsi, parce que les machines réalisées à l'extérieur deviennent plus coûteuses, elles entraînent une volonté de rentabilisation qui fait adapter les "manip" aux machines et non concevoir des machines pour servir des "manip".

Pour le SNTRS-CGT, les solutions "bricolées" par les Directions du CNRS, de l'INSERM et de l'INRIA sont inacceptables. Aucune situation de travail précaire, aucune utilisation, abusive et dévoyée, des post-docs ne peut remplacer un recrutement à la hauteur des besoins avec des niveaux de qualification clairement définis à l'intérieur d'une même grille salariale. S'il y a adéquation entre les besoins en qualification des programmes de recherche et la qualification des personnels qui leur sont affectés, il devient alors possible de mener une réflexion sereine sur l'organisation du travail dans les équipes adaptée aux évolutions de la recherche.

5234 *Pour une formation par la recherche*

Dans un tel contexte de pénurie de postes techniques et d'intensification de la course aux contrats, les jeunes en formation, post-doc et thésards deviennent un volant de main-d'œuvre gratuite ou à bas-prix, corvéable à merci, soumis à des rapports de clientélisme, quand ils devraient non seulement se former, mais pouvoir assurer le renouvellement des problématiques et des méthodes.

Le SNTRS-CGT estime que cinq conditions sont indispensables pour assurer la nécessaire formation des jeunes chercheurs et ingénieurs dans les laboratoires, tant au CNRS qu'à l'INSERM et l'INRIA :

* La qualité de l'encadrement qui doit être en nombre suffisant pour que puisse être assuré en harmonie les programmes de recherche et cette formation.

* Garantir la durée de la formation en deux ans avec un plan de formation étudié pour aboutir à un diplôme nationalement reconnu et un emploi;

* Unifier la diversité actuelle des sources de financement et harmoniser les niveaux de rémunérations à un niveau décent par la définition d'un cadre négocié.

* Garantir le débouché, ce qui implique l'obligation de résultat pour le

laboratoire à l'égard du jeune en formation.

* Assurer aux jeunes en formation la même couverture sociale qu'aux travailleurs en place et l'accès aux services collectifs dans les mêmes conditions.

5235 *Mettre fin à l'emploi précaire.*

Outre les jeunes dont la formation est conçue comme un "emploi précaire", on assiste à un développement que rien ne justifie des emplois temporaires : CDD, TUC, vacataires, travailleurs indépendants. Les effets néfastes de ces emplois ont été décrits à plusieurs reprises ci-dessus. Ils sont voulus par les Directions dans une optique de déstabilisation généralisée des laboratoires et des personnels

Le SNTRS-CGT n'a jamais soutenu que le CNRS, l'INSERM et l'INRIA devaient TOUT faire, mais il n'accepte pas cette politique. Il exige que toute activité et besoin reconnus permanents dans chaque organisme soient satisfaits par des postes de titulaire. Il estime qu'une politique de l'emploi doit s'élaborer dans le long terme et sans à-coup, qu'elle implique la création immédiate des postes nécessaires à la mise en adéquation d'une politique scientifique dynamique capable de répondre aux besoins de la population et des qualifications nécessaires à sa mise en œuvre.

6. RENFORCER LE SYNDICALISME CGT AU CNRS, A L'INSERM ET A L'INRIA

Aujourd'hui, le gouvernement et ses représentants tentent de transformer les syndicats en structure d'accompagnement de sa politique, de les amener à participer à sa mise en œuvre, par exemple en leur faisant signer des accords (dans la Fonction Publique, la Recherche, etc).

Dans le même temps, se développe la pratique des audits, des expertises extérieures, notamment au CNRS, qui tend à dénier aux représentants des personnels, aux organisations syndicales, le rôle d'expression collective des besoins des personnels. Certaines organisations s'accommodent de cette restriction de leur rôle, d'autres militent même dans ce but. Pour sa part, le SNTRS-CGT refuse de s'engager dans ce processus.

C'est l'une des raisons qui l'ont amené à ne pas signer le "relevé de conclusions" du Ministère de la Recherche et de la Technologie, en Juillet 1989. Il agira de même pour tout autre "accord" de ce type. Il mettra tout en œuvre, de façon déterminée, pour faire aboutir les aspirations collectives et individuelles des personnels, comme ses propres revendications.

6.1. Un syndicalisme indépendant, démocratique et unitaire

Face aux prétentions du gouvernement, la garantie essentielle pour les personnels, c'est un syndicalisme indépendant. Dans cette orientation, le SNTRS-CGT a joué et doit continuer de jouer un rôle déterminant. Le SNTRS-CGT est un outil au service des personnels, pour réfléchir collectivement et s'organiser, faire aboutir les revendications. Pour ces raisons, le SNTRS-CGT est une organisation syndicale de lutte, indépendante, démocratique et unitaire. Il faut donc le renforcer, améliorer sa capacité à rassembler, à faire agir ensemble chercheurs et ITA.

611 Un syndicalisme de lutte

Le SNTRS-CGT se bat pour la défense quotidienne des travailleurs, contre leur exploitation et pour leur émancipation. Il est sans complaisance à l'égard du patronat, du capital et des directions des organismes scientifiques où il rassemble les personnels. Il a un rôle essentiel à jouer pour faire en sorte que les salariés du CNRS, de l'INSERM et l'INRIA à partir de leurs préoccupations s'engagent plus

massivement dans les luttes pour s'opposer à la mise en œuvre de la politique gouvernementale, obtenir la satisfaction de leurs revendications et imposer des solutions permettant le redressement du pays : le débat avec les salariés, la circulation de l'information, la diffusion des idées et des propositions du SNTRS-CGT sont des conditions nécessaires pour permettre à chacun de prendre conscience et de nourrir l'activité syndicale de sa propre expérience.

612 Un syndicalisme indépendant

La position du SNTRS-CGT est déterminée d'abord et avant tout par ses orientations de Congrès, en toute indépendance de tout pouvoir, qu'il soit politique ou administratif, de tout parti, de tout groupe de pression, de toute église.

Mais ce principe d'indépendance ne se confond pas avec la neutralité. Des convergences peuvent exister entre le SNTRS-CGT et d'autres forces sociales ou d'autres organisations. La reconnaissance de ces convergences ne signifie cependant pas la confusion des rôles, l'alignement, voire l'allégeance.

613 Un syndicalisme démocratique

La démocratie est la condition essentielle du développement et du renforcement du SNTRS-CGT comme de la CGT toute entière. Une pratique démocratique doit s'exercer dans nos rangs, à tous les niveaux. Elle doit assurer à chaque adhérent la libre expression et la participation aux décisions. Toutes les questions doivent être réglées par le débat et la décision démocratiques.

Nos orientations n'ont de sens que si elles visent à élargir la participation des personnels à la vie syndicale de manière à pouvoir agir avec eux et non à leur place. Le syndicat est l'affaire des travailleurs, son rôle est de les défendre et de les organiser pour se défendre. De notre capacité à prendre en compte réellement les aspirations des travailleurs et à les transformer en luttes pour les faire aboutir dépend notre audience.

Notre crédibilité, notre capacité à gagner, notre audience reposent sur le renforcement du syndicat. L'une des conditions est que les ITA et les chercheurs s'y reconnaissent, qu'il soit leur affaire. Cela appelle un effort militant et d'organisation pour faire adhérer nos collègues au SNTRS-CGT sans à priori, en particulier catégoriel. Cela appelle aussi un effort pour rassembler, sans distinction d'opinion politique, philosophique ou religieuse, tous ceux qui sont conscients de la lutte à mener pour défendre leurs intérêts moraux, matériels, économiques et professionnels.

614 Un syndicalisme unitaire

A défaut d'unité syndicale, le SNTRS-CGT se prononce et agit pour la réalisation de l'unité d'action, car les travailleurs en ont besoin. Notre pratique de l'unité d'action est de créer dans l'action les conditions du rassemblement le plus large possible, donc d'avoir, en toute circonstance, une expression qui fasse connaître nos analyses et nos propositions et qui permette aux personnels de débattre en toute clarté des positions de chacun.

Cela nécessite que nous nous attachions à définir ensemble, avec les personnels, les objectifs, le niveau et les formes d'action, afin d'obtenir un large rassemblement avec tous ceux qui sont prêts à agir sur des objectifs convergents, quelle que soit leur organisation syndicale. Si le développement de l'action ne peut évidemment pas être soumis à un accord, le rassemblement est bien un élément de son succès.

Le SNTRS-CGT met en œuvre cette démarche depuis plusieurs années mais il reste néanmoins beaucoup à faire pour qu'elle progresse encore.

6.2. Un SNTRS-CGT intercatégoriel

La politique de restructuration de la recherche scientifique, les difficultés que rencontrent les personnels dans les laboratoires et services appellent plus que jamais une activité syndicale intercatégorielle qui s'appuie sur les préoccupations particulières à chaque catégorie pour les rassembler et les faire agir ensemble. Le

SNTRS-CGT, en ouvrant son champ de syndicalisation à toutes les catégories de personnel, lors de son 19^e Congrès, a fait le premier pas vers un grand syndicat CGT intercatégoriel.

Loin de gommer les différences hiérarchiques, de sensibilité, d'éducation, la démarche du SNTRS-CGT est fondée sur l'appréhension fine des caractéristiques spécifiques et/ou catégorielles des femmes et des hommes, des chercheurs, des ingénieurs, des techniciens, des ouvriers, des personnels administratifs, des petites catégories, des personnels d'encadrement, des jeunes ou des vieux. Il s'agit pour le SNTRS-CGT de promouvoir une activité syndicale prenant mieux en charge tant les aspirations de chacun que celles de l'ensemble des travailleurs scientifiques et d'être le syndicat intercatégoriel dans lequel les personnels se reconnaissent.

Il s'agit, aujourd'hui, au delà des mots, de parvenir à ce que la construction de ce syndicat devienne l'affaire de tous les adhérents du SNTRS-CGT, à partir de nos réflexions sur la situation dans la recherche, des travaux du groupe "ingénieurs-chercheurs", de notre expérience et de nos pratiques. Les sections syndicales sont au premier rang pour prendre les initiatives nécessaires à la réalisation de cet objectif.

L'organisation de collectifs, comme dans le passé le collectif des POSC ou des administratifs, peut être un moyen d'action spécifique ou d'aide à l'initiative des sections syndicales, mais c'est d'abord au niveau local que l'activité syndicale est diversifiée.

6.3. Un syndicat national

Certains, s'appuyant sur la régionalisation telle que la mènent le gouvernement et les directions de nos organismes, face à la difficulté de syndiquer comme de rassembler les personnels dans la lutte, préconisent de river les personnels et les militants à leur expérience immédiate, localisée et particulière, par l'éclatement des syndicats nationaux au profit de syndicats de "site", dans un bel élan de redécouverte des vertus du spontanéisme. C'est nier l'expérience accumulée par le mouvement syndical, oublier son histoire, ignorer les solidarités construites par les travailleurs contre la volonté persistante du capital de diviser. Le capital génère et s'abreuve de l'individualisation. Mais c'est le social qui donne sens à l'individu, le général au particulier, le national au régional et au local.

A l'inverse l'expérience du mouvement ouvrier et la conjoncture internationale actuelle, montrent les effets néfastes d'un centralisme excessif. La généralisation, la compréhension des choses, donc l'action, ne sont possibles qu'à partir des expériences individuelles, locales, qu'en prenant en compte les spécificités telles qu'elles se sont historiquement développées. Le social est composé d'individus, de vécus individuels.

Il s'agit donc pour nous de partir de ces deux éléments fondamentaux : renforcer un syndicat national qui a montré son aptitude à rassembler, coordonner, synthétiser, mais centrer davantage nos efforts sur le dynamisme des sections, sur l'initiative des travailleurs de la recherche. C'est de notre capacité à animer notre propre réseau syndical, verticalement comme horizontalement, que dépendra notre efficacité. Conjuguer démocratie et centralisation est une tâche difficile mais nécessaire.

Lors de son 19^e Congrès, le SNTRS-CGT indiquait :

" La place du CNRS, de l'INSERM et de l'INRIA dans le dispositif national de recherche, la réalité vécue par les personnels quant aux lieux où se négocient leurs revendications donnent un rôle principal aux décisions nationales de ces organismes qu'il s'agisse du statut, de la gestion des personnels ou de la politique scientifique. Ce contexte conduit à maintenir comme organisation syndicales nationale le syndicat national, jouissant de son autorité pour définir avec ses adhérents une orientation cohérente en regard de la politique des organismes ainsi que des objectifs revendicatifs correspondants.

Pour répondre à la diversité des préoccupations des personnels, l'activité sectorielle du syndicat doit être renforcée pour élaborer des réponses syndicales

adaptées aux politiques scientifiques, différenciées selon les départements, avec leurs conséquences sur l'emploi et les conditions de travail".

Dans le contexte actuel des politiques des organismes, tel que développé précédemment. Cette position garde aujourd'hui plus que jamais toute sa valeur. Les mêmes raisons qui ont conduit le SNTRS-CGT à refuser des projets qui portent en germe la destruction de la notion même de service public national de recherche, le conduisent à refuser sa dislocation en union de syndicats de site.

6.4. Des sections syndicales à l'initiative

Les sections syndicales sont la base du syndicat : elles sont à même avec toutes les autres instances du syndicat de créer les rapports de force nécessaires à faire aboutir les revendications. Elles jouissent d'une grande autonomie d'initiative dans la mise en œuvre des orientations du syndicat pour prendre toutes les mesures nécessaires à l'organisation de l'action des personnels. Une structure régionale SNTRS-CGT qui est l'émanation des sections, coordonne leur activité et assure la représentation du SNTRS-CGT auprès du délégué régional et des diverses instances et commissions.

Elles doivent être un lieu de débats approfondis, d'expression des problèmes et des aspirations des personnels, un lieu de liberté : chacun comptant pour un et pouvant s'exprimer librement sans craindre un quelconque étiquetage

6.5. Le SNTRS dans la CGT

651 Le fédéralisme

Le SNTRS-CGT milite pour que le fédéralisme reste le mode de fonctionnement de la CGT.

Garant de la personnalité et de l'indépendance de chaque organisation confédérée, le fédéralisme lui assure, en outre, une entière capacité de direction et d'action dans le domaine qui lui est propre. D'où le refus de tout centralisme basé sur des rapports hiérarchiques, ce qui n'exclue aucunement l'existence de différents niveaux de responsabilité définis d'un commun accord et la pratique démocratique du respect des engagements librement consentis, par exemple, par la mise en place de collectifs FERC coordonnant l'activité syndicale sur un site.

C'est un esprit de tolérance qui sous-tend la volonté de vivre ensemble dans la CGT. Cela implique le respect de l'opinion de chacun comme expression d'une parcelle des mouvements d'idées qui animent l'ensemble des travailleurs. Même si les divergences paraissent importantes, il importe de débattre pour mieux adapter l'outil syndical aux exigences des objectifs en acceptant la différence comme un enrichissement de la réflexion. La démocratie syndicale s'appuie sur le profond attachement de tous à la CGT.

652 L'activité interprofessionnelle CGT

Comme le syndicat national, l'interprofessionnel est une structure qui permet aux militants de dépasser le champ étroit de leur expérience professionnelle individuelle, de l'élargir à d'autres catégories, d'autres secteurs économiques. Elle permet la confrontation et l'échange; elle permet également de comprendre, pour mieux agir, au niveau local, régional et donne toute sa force à la confédération au niveau national.

L'échange des expériences et des analyses des syndicats dans la branche Recherche de la FERC et des syndicats et fédérations au sein du secteur confédéral Recherche et Technologie est aussi un moyen de renforcer leur propre activité et d'alimenter la réflexion confédérale dans le domaine de la recherche.

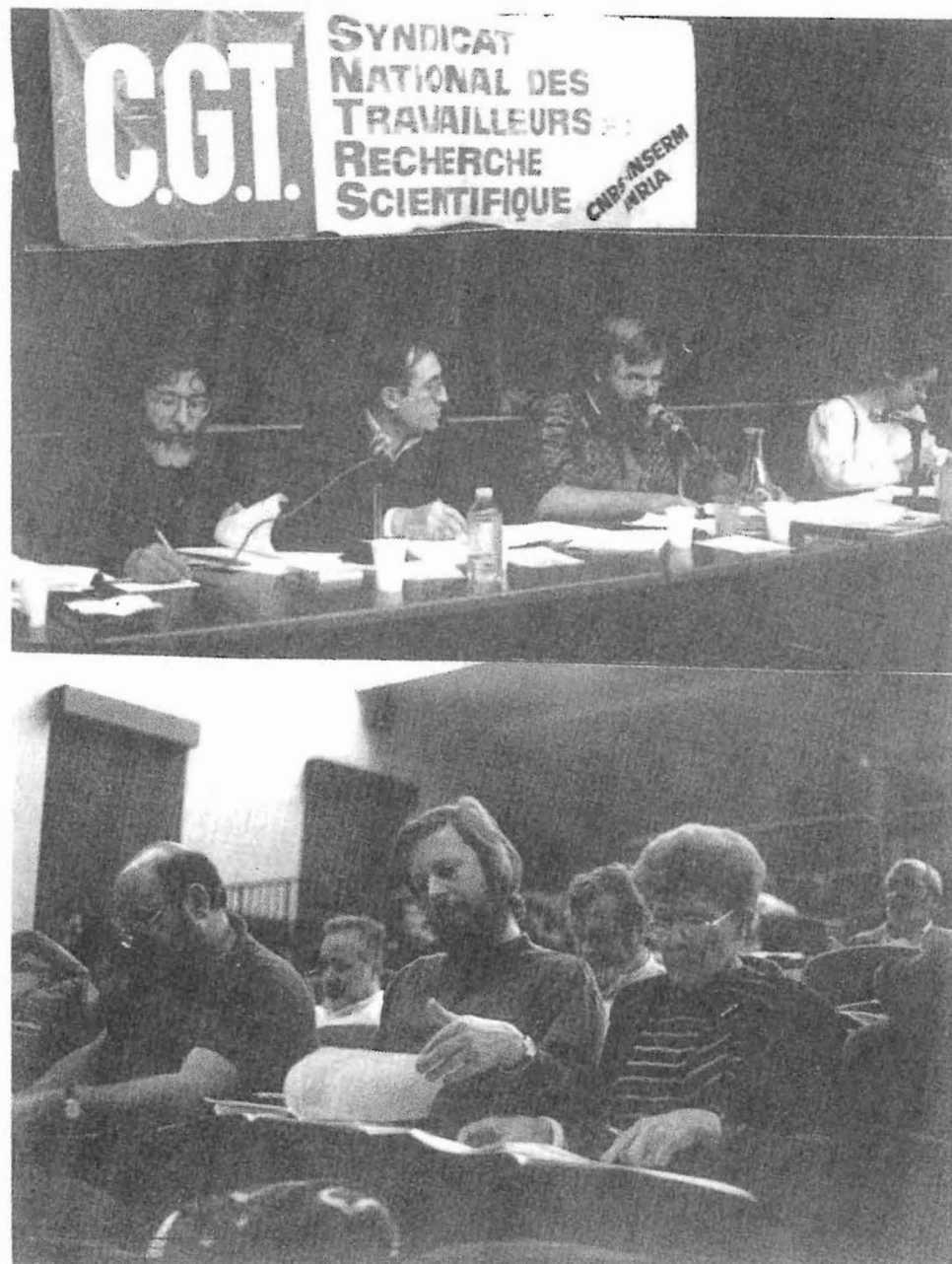
L'investissement de nos militants dans l'activité interprofessionnelle, et elle n'est pas négligeable, reste insuffisante. Un effort particulier doit être développé par chaque section syndicale pour prendre toute sa place dans les activités des UL et des UD.

Cependant, il ne saurait y avoir entre les diverses structures de la CGT de relation de type hiérarchique. De même que la "co-responsabilité" ne doit pas se traduire, comme c'est trop souvent le cas, par "faire à la place" voir "faire contre" les sections syndicales. Nous concevons les relations interprofessionnelles dans la CGT comme des moments d'échanges d'expériences, de synthèses, d'entraides et de renforcement syndical, d'enrichissements, de coordinations locales, d'actions communes librement décidées.

Elles doivent être aussi une aide librement consentie aux structures de base de la CGT pour qu'elles se développent, un moyen d'implanter la CGT là où elle n'existe pas. Ceci n'est possible que s'il y a respect mutuel. Alors la notion de Confédération générale du Travail garde tout son sens, son efficacité et son dynamisme.



PROGRAMME D'ACTION



PROGRAMME D'ACTION

Le programme d'action du SNTRS-CGT est le complément indispensable du document d'orientation. Avec les propositions contenues dans ce dernier, il constitue la base du SNTRS-CGT pour l'action.

Un grand nombre des revendications définies au 19ème Congrès reste, hélas, encore pleinement valable.

Sans vouloir rappeler toutes ces revendications, ce programme d'action fait le point de la situation revendicative depuis le 19ème Congrès et précise la position du SNTRS-CGT dans un certain nombre de domaines revendicatifs.

Le programme revendicatif du SNTRS-CGT n'est donc pas un catalogue apportant toutes les réponses à toutes les questions que se posent les personnels.

Il est un point d'appui pour les militants du SNTRS-CGT dans leur activité syndicale, pour leur permettre d'argumenter, de débattre avec les Chercheurs et les ITA, de définir avec eux les revendications qu'ils veulent voir aboutir et les amener à l'action pour la satisfaction de leurs aspirations.

Avec les ITA et les Chercheurs, le SNTRS-CGT mettra tout en oeuvre pour préserver les acquis positifs existants, empêcher les mauvais coups contre les travailleurs de la recherche et obtenir de nouveaux droits.

A. La situation revendicative aujourd'hui

Elle se caractérise par une confirmation des analyses du 19ème Congrès et par une aggravation dans un grand nombre de domaines :

- les instances sont bafouées, la démocratie est mise en cause,
- l'autoritarisme, la technocratie se développent,
- le gouvernement et ses représentants cherchent à diviser, à individualiser les situations des personnels,
- au CNRS et à l'INSERM, il y a volonté de redéployer les activités de recherche et les personnels, cela se traduisant par plus d'instabilité, de précarité,
- le pouvoir d'achat est en chute libre (depuis 1982, la perte de pouvoir d'achat se chiffre à -13,2% au bas de la grille et à -14,2% en haut), cette perte est aggravée encore pour les personnels qui valident les années de non-titulaires par la ponction sur les salaires (3% ou 5%) et les retraites (20%),
- des acquis statutaires sont mis à mal : mise en place d'une limite d'âge à l'entrée pour les chercheurs, recrutements par métiers et spécialités (ITA) et par thèmes (Chercheurs) notamment,
- les qualifications exercées par une majorité d'ITA ne sont toujours pas reconnues ; le sous-classement de 1982 n'est pas résorbé, de nombreux nouveaux sous-classés s'y sont ajoutés : sous-recrutement et augmentation des qualifications depuis 1982,
- les répercussions de l'accord Fonction Publique sur les rémunérations qui remet en cause l'idée même de grille nationale cohérente, pour lui substituer un système individualisé de salaires.

Rien de tout cela n'est inéluctable. Sur tous ces thèmes, il est nécessaire de rassembler les personnels pour qu'ils expriment avec le SNTRS-CGT leur refus de la politique menée par le gouvernement.

B. Des acquis qui restent insuffisants

Des acquis, non négligeables, ont été obtenus depuis le 19ème Congrès, qui sont à mettre au crédit de l'action des personnels. Dans un grand nombre de cas, le SNTRS-CGT a été seul à appeler les personnels à agir. Ces nouveaux acquis restent encore très insuffisants.

PARMI CES ACQUIS NOUVEAUX IL Y A :

La titularisation des agents recrutés à mi-temps qui doit être terminée en fin 1990 (plus de 800 personnes étaient concernées).

La suppression de la taxe de 150 F pour l'inscription à chaque concours interne ou externe.

La suppression de la limite d'âge (50 ans) pour l'accès aux concours internes.

La publication au CNRS d'une circulaire accordant aux parents d'enfants handicapés, des autorisations d'absences supérieures à celles accordées aux autres parents.

Un début d'alignement des indemnités pour frais de stage (formation permanente) sur ceux des frais de mission.

La prise en charge des frais de mission pour les concours internes et la sélection professionnelle (limitée, hélas, à une prise en charge par période de 12 mois).

Le passage de 13,75% à 16% de la PPRS pour les ex 1B et 1B bis du CNRS. Une très légère augmentation des primes de recherche des chercheurs.

Une augmentation des indemnités forfaitaires des AAR1, AARP et CAR1 mais qui reste encore très loin du compte.

A l'INSERM, la parité de la prime des administratifs avec celle des personnels techniques (jusqu'à SAR), sans modulation.

De plus, il y a le coup de frein mis à l'individualisation par la limitation du nombre et du niveau des surprimes PPRS.

En matière de restauration sociale, la Direction a dû renoncer, dans les restaurants propres du CNRS, à la mise en place d'une surtaxe et donc à renoncer à faire payer aux utilisateurs une partie des investissements et du fonctionnement.

C. Des questions essentielles sans réponses satisfaisantes. Nos propositions.

I. DES ORGANISMES DE RECHERCHE NATIONAUX, AUTONOMES ET PLURIDISCIPLINAIRES.

Pour jouer leur rôle, le CNRS et l'INSERM doivent

- être des organismes publics,
- être fortement autonomes,
- avoir les moyens et la liberté de lancer et de maîtriser des programmes de recherche
- être pluridisciplinaires,
- maîtriser leurs budgets et la gestion de leurs personnels.

La communauté scientifique doit avoir les moyens de maîtriser la prospective scientifique.

Les orientations de la recherche publique ne peuvent résulter d'une application de directives administratives.

La recherche pour se développer a besoin de liberté et de démocratie. Les personnels comme les équipes de recherche pour être plus efficaces ont besoin de stabilité.

Pour cela, tous les emplois permanents doivent être occupés par des titulaires. Les organismes doivent cesser, pour ces emplois, de recourir à l'embauche de C.D.D.. Dans le même temps, tous les C.D.D., en place depuis plus d'un an et correspondant à un besoin permanent, doivent être intégrés et titularisés sans concours.

La Direction du CNRS doit cesser de recourir à la transformation de laboratoire en SDI non contrôlées par le Comité National.

Les unités de recherche propres ou associées doivent se voir attribuer les postes et les crédits nécessaires au développement de leurs recherches.

Pour que tout ce qui précède soit possible, il est une condition indispensable : augmenter les moyens mis à la disposition des organismes de recherche publique.

Cela passe par une forte augmentation des crédits de recherche et également par la création de nombreux postes d'ITA et de Chercheurs. Un effort particulier de création de postes d'ITA à tous les niveaux devra se faire pour remplacer les pertes de postes non encore rattrapées depuis 87 et permettre aux unités de recherche et aux services de fonctionner correctement et permettre aux ITA et Chercheurs d'exercer leur métier dans de bonnes conditions.

L'élaboration démocratique d'une politique de l'emploi en relation avec les évolutions scientifiques est indispensable.

La dynamique d'une telle politique repose autant sur l'accroissement du nombre des ITA que sur celui des chercheurs ; la recherche ne pouvant se passer de "sang neuf".

Le SNTRS-CGT s'oppose à toute politique de suppression de postes, ainsi qu'à la volonté du gouvernement et de la Direction de développer les emplois précaires contre les emplois de titulaires.

Pour les emplois de haut niveau, nous avons revendiqué un 8e niveau de qualification, cela reste pleinement valable. Dans l'immédiat et dans l'attente de modifications statutaires, nous aurons à veiller aux conditions dans lesquelles sont passés les contrats et au respect, pour les personnes concernées, de leurs droits. Cela vaut aussi pour le travail saisonnier ou de courte durée.

Pour les emplois saisonniers ou de remplacement de courte durée (vacataires, contrats à durée déterminée...) : ces personnels doivent bénéficier des droits et avantages en vigueur dans les laboratoires d'accueil (horaires, congés...) et bénéficier d'une rémunération de

niveau équivalent à celle de la personne remplacée et/ou correspondant au niveau du travail exécuté (salaire + primes). L'entretien et le gardiennage des locaux doivent être assurés par des personnes sur statut CNRS ou INSERM.

Concernant les personnes venant dans nos organismes suivre une formation par la recherche, un système engageant le patronat à participer au financement de cette formation doit être retenu. Nos organismes n'ont pas systématiquement vocation à recruter ces personnes à l'issue de la formation. Notre syndicat agira avec les syndicats CGT des entreprises concernées pour que les embauches de chercheurs aient lieu dans les entreprises.

Le SNTRS-CGT s'oppose à tout système qui irait à l'encontre des recrutements sur postes de titulaire, favoriserait la précarisation de l'emploi ou permettrait un recrutement clientélaire.

Il accordera une attention toute particulière à l'emploi et au respect des conditions de travail des travailleurs handicapés (60% de la population handicapée active se trouve au chômage).

Le SNTRS-CGT agira pour faire respecter les textes et obtenir les moyens nécessaires à leur mise en oeuvre, notamment pour l'adaptation des postes de travail.

De la même façon, il veillera à l'application des droits des parents d'enfants handicapés.

Les contrats passés avec des organismes ou entreprises doivent être discutés dans les instances élues, la transparence doit être exigée. Ces contrats ne doivent pas se substituer au financement public, garant de la préservation de notre statut de titulaire et de l'indépendance des labos. Le contenu doit définir les objectifs scientifiques et industriels. L'emploi scientifique, la formation, doivent être pris en considération dans ces contrats. La transparence des publications et des résultats est nécessaire. Les moyens en personnel et financier doivent être répartis équitablement.

II. AMELIORER LA SITUATION DES ITA ET DES CHERCHEURS :

1) Le statut

Le SNTRS-CGT est attaché au maintien d'un statut de titulaire de la Fonction Publique pour les ITA et Chercheurs des EPST. Cependant, dès sa promulgation, le SNTRS-CGT avait critiqué le manque d'ambition de ce statut, les disparités et rigidités qu'il créait ou maintenait et son insuffisante adaptation aux réalités du travail dans la recherche.

Ce statut doit donc évoluer fortement en offrant plus de garanties encore pour les personnels et en prenant plus en compte les spécificités des métiers de la recherche.

Les recrutements et les promotions doivent être basés principalement sur des critères de qualification.

Toutes les limites d'âge à l'entrée dans les EPST doivent être levées pour les ITA comme pour les Chercheurs.

Il est nécessaire d'offrir des garanties statutaires pour les chercheurs en formation, par exemple en créant un corps de chercheur stagiaire.

Après 4 ans d'expérience, le système et l'organisation des concours et

examens de sélection professionnelle apparaissent de plus en plus inadaptés aux EPST pour la promotion interne. Ils constituent un important sujet de mécontentement chez les ITA. Le SNTRS-CGT propose d'organiser les concours internes sous forme de commissions paritaires de spécialistes, par BAP.

L'accès aux concours externes doit être autorisé, pour tous les corps d'ingénieurs, de personnels techniques et administratifs aux personnes non diplômées qui justifient d'une qualification, jugée équivalente à celle du corps de recrutement, exercée dans une entreprise publique ou privée ou dans une administration de l'Etat.

Le corps d'Assistant Ingénieur doit être ouvert aux personnes titulaires du diplôme d'Etat d'infirmière ou d'assistante sociale ou du DEUG.

Les concours internes doivent être réservés aux agents de l'EPST où les postes sont ouverts. Ils ne doivent pas être affectés. Les anciennetés de service requises doivent être abaissées à 5 ans pour tous. Le cumul des anciennetés dans plusieurs établissements publics doit être autorisé.

L'information sur l'ouverture des concours doit être faite de telle façon qu'elle soit réellement accessible à tous les agents.

Les conditions de classement dans le nouveau corps après concours externe ou interne (et changement de corps au choix) doivent être modifiées. Les agents promus doivent être classés à un indice comportant une rémunération au moins égale à celle dont ils bénéficiaient dans leur ancien corps.

Les anciennetés de titulaire et de non-titulaire doivent être prises en compte sans abattement, pour ce classement.

Lors du recrutement externes, les anciennetés des services privés doivent être prises en compte au minimum aux 2/3, comme c'était le cas dans le statut de contractuel, notamment pour l'accès aux corps d'administratifs pour lesquels aucune ancienneté privée n'est prise en compte aujourd'hui.

. Les carrières, dans les EPST, pour être attractives doivent être améliorées. Cela passe par la levée de tous les barrages dans les corps par la mise en place de corps à un seul grade pour tous les niveaux et la suppression des limites d'âge pour les promotions), par la diminution des conditions d'ancienneté pour la promotion de corps au choix (5 ans pour tous les corps). Cela passe aussi par l'abaissement à 2 ans maximum, de la durée des échelons pour tous les corps.

. Les règles d'avancement doivent être, elles aussi, revues. La condition d'ancienneté pour l'accès au choix au corps supérieur doit être la même pour tous les corps : 5 ans dans le corps d'origine. Les anciennetés acquises dans plusieurs EPST doivent être cumulables.

Dans l'immédiat, en ce qui concerne les AI (ex T1 et SAR1 intégrés ou promus à ce niveau) les anciennetés de T1, SAR1 2B et 2D doivent être assimilées à des anciennetés d'AI pour l'accès au choix au corps d'IE.

Les possibilités d'avancement au choix (20% aujourd'hui) doivent être considérées comme un minimum.

Dans l'attente de la suppression des barrages de classe, les conditions d'accès aux grades supérieurs doivent être assouplies, notamment en y permettant l'accès plus précocément et en supprimant toutes les

conditions d'ancienneté minimum dans le grade d'origine. Toujours dans cette attente, les pourcentages de contingentement des grades supérieurs des corps doivent être augmentés sensiblement.

Le passage aux grades de T1, SAR1 et AARP doit se faire par avancement au choix, au lieu de la sélection professionnelle.

Les possibilités annuelles d'avancement accéléré d'échelon doivent être calculées pour tous les corps sur 1/6ème des effectifs totaux des corps. Dans tous les cas, l'accélération d'échelon doit correspondre à 1/4 de la de la durée normale de l'échelon.

. En matière de mobilité et de garantie de l'emploi, le statut doit aussi être amélioré.

L'application de l'article 240 du statut-cadre doit être garantie pour tous les agents, qu'ils soient affectés à une unité de recherche ou de service, dans une administration régionale ou à l'administration centrale.

La notion de "trois propositions d'affectation, dont une dans le département" doit être rajoutée aux articles 240 et 241 du statut-cadre. Les frais engagés lors d'une mutation doivent être pris en charge intégralement par l'administration.

Le droit à la mobilité volontaire doit être respecté. Tous les postes vacants doivent être portés à la connaissance de tous les personnels.

Les passerelles inter-corps (par détachement) et la mobilité d'un EPST à l'autre, prévues dans le statut-cadre, doivent être enfin mises en application.

Tous les licenciements, quelles qu'en soient les raisons, doivent être soumis à la CAP (cela n'est pas le cas aujourd'hui).

2) Le pouvoir d'achat

Le SNTRS-CGT demande le maintien garanti du pouvoir d'achat pour tous, par l'indexation mois par mois des salaires par rapport à l'augmentation des prix. Les bas salaires doivent être revalorisés fortement. Le salaire minimum doit être porté à 6500 F nets, primes comprises (au 1.1.90).

Un rattrapage des pertes de pouvoir d'achat doit avoir lieu.

Les primes doivent être portées à 16% de l'indice moyen du corps ou du grade pour tous les ITA et chercheurs. Aucune modulation des primes ne doit avoir lieu. Les primes doivent être intégrées aux salaires.

Afin de compenser la chute brutale du pouvoir d'achat au moment du départ à la retraite, le SNTRS-CGT revendique une indemnité de départ à la retraite pour tout agent titulaire ou non.

3) Qualifications, grille

Face aux projets cohérents du gouvernement concernant les fonctionnaires (individualiser, diviser et remettre en cause des acquis collectifs importants) le SNTRS-CGT oppose une autre cohérence qui lie naturellement qualification, classification et salaire. Cela suppose un complément indispensable : la mise en place d'un système d'évaluation.

Sur ces questions les principes élaborés par notre syndicat à la fin des années 70 restent fondamentalement bons.

. La qualification :

Elle est, disons-nous, un ensemble de connaissances, de savoirs et de savoir-faire, de capacités d'analyses et de synthèses, d'initiatives et de responsabilités : toutes qualités de l'individu, mises en oeuvre dans son activité de travail.

Elle ne peut donc pas se définir comme quelque chose de figé une fois pour toutes par un diplôme. Cette qualification évolue et est aussi le reflet des rapports dans le travail. C'est pour cela que nous disons que les personnels doivent pouvoir intervenir sur l'organisation du travail afin qu'elle soit conçue de manière à ce que chacun puisse utiliser tout son potentiel de qualification, le développer et le valoriser. Cela suppose une maîtrise collective de l'organisation, des outils et des processus de travail, impliquant un développement de la démocratie.

Toute position qui nie la nécessité de prendre en compte, outre le diplôme, la qualification exercée dans ou à l'extérieur de la Fonction Publique lors du recrutement est, pour le SNTRS-CGT, inacceptable.

. Les niveaux de classification

A chaque niveau de qualification doit correspondre un niveau de classification.

Pour définir ces niveaux, les grands diplômes nationaux sont la référence fondamentale.

De ce point de vue, la structuration de la grille des EPST a été un pas important. Nous pouvons dire que notre statut des EPST est un statut de corps correspondant chacun à un niveau de qualification. Il n'est pas parfait, loin s'en faut. La multiplication des grades dans les corps et le niveau insuffisant des salaires sont, de ce point de vue, les défauts majeurs de ce statut.

Le SNTRS-CGT, propose une grille en huit niveaux de classification, où l'on retrouve tous les grands niveaux de formation actuels quel que soit le métier. Les conditions de passage de l'un à l'autre de ces niveaux doivent être repensées et améliorées, de même que les conditions de recrutement, dans le sens des revendications exposées ci-dessus.

. La grille de salaire

En matière salariale, le SNTRS-CGT se prononce pour la négociation collective et contre les rémunérations "au mérite".

Les principes qui fondent notre proposition de grille de salaires sont les suivants :

- 6500 F minimum net et 32.200 F maximum net, prime incluse (16% pour tous), au 1.1.90.
- 8 niveaux de classification correspondant chacun à un niveau de qualification,
- une carrière dans un même niveau d'une durée de 30 ans maximum, sans barrage,
- la moitié du gain indiciaire, dans un niveau, acquise dans le premier tiers de la carrière,
- une amplitude de 1,7 entre les indices de début et de fin de chaque niveau. Cette amplitude est réduite, du niveau 5 au niveau 8, afin de tenir compte de l'âge plus élevé de sortie des études.
- un intervalle régulier entre les fins de niveaux (144 points dans la proposition faite).

(Voir en annexe la proposition chiffrée).

4) L'évaluation des qualifications

. Les critères de qualification

Il est indispensable de définir ces critères afin de permettre de situer le niveau de qualification exercé par chaque individu. Ces critères doivent être communs à tous les métiers pour chaque niveau. Ils doivent servir à l'évaluation, dans les concours et toutes les opérations d'avancement de corps, pour les chercheurs comme pour les ITA.

Les critères définis pour le "suivi de carrière" étaient : Connaissance initiale - Technicité - Autonomie et initiative dans la réalisation du travail - Polyvalence - Directives et préparation du travail - Responsabilité hiérarchique.

Ces critères peuvent être améliorés mais la démarche de fond doit être maintenue. C'est essentiel pour éviter toute dérive vers la logique des filières de métiers, qui créerait des disparités de carrières entre un métier et un autre. C'est sur cette base que les Fiches d'Emploi Type CNRS et les fiches de qualification INSERM ont été élaborées et doivent, si nécessaire, évoluer.

. L'évaluation individuelle

Elle doit avoir pour but de situer le niveau d'exercice de la qualification d'un agent et se traduire par une reconnaissance du niveau de qualification exercé et un reclassement au niveau de rémunération correspondant. Elle doit permettre de connaître les aspirations de l'agent.

. L'évaluation collective

Elle doit permettre l'évaluation du collectif de travail.

Elle doit aussi permettre de connaître l'évolution des qualifications et des métiers dans les unités et dans l'organisme.

La Direction du CNRS tend à privilégier les deux derniers aspects et à considérer l'évaluation essentiellement comme un outil de gestion. Elle tend à laisser au directeur d'unité le soin de l'évaluation individuelle. Or, la réalité de l'organisation du travail et des rapports dans les équipes, aujourd'hui, n'est pas de nature à ce qu'une évaluation par le responsable d'unité au niveau de l'équipe soit le reflet fidèle de la réalité.

De plus, beaucoup de responsables d'unités ne sont pas qualifiés pour cette tâche. A cela, nous préférons une évaluation par les pairs, experts extérieurs à l'unité ou au service compétents dans le domaine concerné, dans le cadre de commissions paritaires (syndicats/direction).

Des conditions précises doivent être remplies pour que l'évaluation ait lieu dans de bonnes conditions :

- évaluation sur la base de critères précis, négociés.
- évaluation par les pairs (experts du métier),
- utilisation d'un dossier contradictoire (type suivi de carrière amélioré).

Cependant le contexte dans lequel les ITA se trouvent aujourd'hui n'est plus le même que celui de 1982. Dans la Fonction Publique et ailleurs fleurissent des modes de gestion des personnels dont la caractéristique commune est une individualisation des situations et des salaires des personnels.

Le SNTRS-CGT s'opposera à la mise en oeuvre de toute politique de ce type ou à toute autre qui voudrait prendre en compte l'intérêt de l'établissement au détriment des femmes et des hommes qui y travaillent.

La CGT n'a pas signé l'accord Fonction Publique sur la grille ("Mesures Durafour"). Le SNTRS-CGT rejette l'application des mesures contenues dans cet accord dans leur totalité. Notamment tout ce qui conduirait à remettre en cause des acquis statutaires essentiels. C'est ainsi qu'il s'opposera à la mise en place du C.I.I. et des N.B.I. car ils portent atteinte à la cohérence d'une grille bâtie en référence à des niveaux de qualifications.

L'évaluation n'est pas une simple question théorique. Le contexte dans lequel les ITA et les Chercheurs exercent leurs activités doit être pris en compte.

Le SNTRS-CGT refuse une évaluation-sanction.

. La notation

Le SNTRS-CGT se prononce pour une nouvelle "feuille de notation" en deux parties distinctes établies contradictoirement, l'une par l'agent, l'autre par le responsable d'unité (comme cela se fait à l'INSERM).

La Direction du CNRS veut mettre en place un entretien annuel d'activité qui déboucherait sur un contrat passé entre l'agent et son responsable (ce qui n'a rien à voir avec l'évaluation). Ce système, complémentaire des "mesures Durafour" vise à l'individualisation dans tous les domaines.

Le SNTRS-CGT estime naturel que des rencontres aient lieu entre un agent et son responsable d'unité, sans qu'il soit besoin de le codifier. Cependant, partout où la direction du CNRS tente d'instaurer la pratique de l'entretien annuel d'activité, le SNTRS-CGT invite les personnels à se réunir pour définir les moyens à mettre en oeuvre pour s'y opposer.

5) Le reclassement

Reconnaître la place des ITA dans les équipes va plus loin qu'une rencontre annuelle, qui sera, dans la plupart des cas, très formelle. Cela doit se traduire par la reconnaissance de l'apport de chaque ITA au travail de l'équipe de recherche, la reconnaissance de la qualification exercée et un classement dans la grille conforme à ce niveau de qualification.

Les ITA ont été échaudés, au CNRS, par le manque de suites au suivi de carrière et, à l'INSERM, par la caducité des listes d'aptitude en dérogation et par diplôme. Les directions doivent s'engager à reclasser les personnels sous classés et donc à mettre en place les moyens financiers nécessaires :

- . à la résorption complète du sous-classement (sous-classés de 1982, agents sur liste d'aptitude avant 1984, sous-classés au moment de la titularisation, et tous ceux qui se sont retrouvés sous-classés depuis 1982) ;
- . à la mise en place d'une deuxième vague d'intégration de ex 2B et ex 2D en AI.

6) La formation

En lien direct avec les questions de la qualification et de l'évaluation, se pose la question de la formation. Si, au CNRS et à l'INSERM, les

moyens ont fortement augmenté, la politique des directions ne change pas. Après avoir semblé donner la parole aux agents, elles cherchent à faire que ceux-ci deviennent les acteurs de leur propre flexibilisation. Cela en pleine cohérence avec les orientations développées dans la fonction publique en matière de gestion individualisée des personnels. Autre caractéristique importante de cette politique : une très grosse part des crédits est destinée à des formations d'adaptation.

Au contraire de cela, le SNTRS-CGT milite pour la mise en place d'une formation permanente pour tous les ITA et Chercheurs où une plus grande part des crédits devra être allouée aux demandes individuelles et aux formations qui qualifient les agents et leur donnent la possibilité d'évolutions réelles de leur qualification et du contenu de leur travail.

Le SNTRS-CGT agira pour obtenir les moyens pour le remplacement des agents qui sont en formation de longue durée.

7) Les conditions de travail

Dans ce domaine, depuis 1987, les choses se sont sensiblement aggravées du fait notamment des suppressions de postes, du manque de crédits pour le bon fonctionnement des unités et également par la précarisation des équipes (mise en place de nombreuses S.D.I., Chercheurs "débudgétisés", redéploiement Paris-Province) avec ses répercussions sur les personnels ITA et Chercheurs.

Les revendications développées au 19ème Congrès restent pleinement valables aujourd'hui, qu'il s'agisse du passage à 35 heures avec créations d'emplois, des possibilités de réduction d'horaire, notamment l'application de la 1/2 heure pour garde d'enfant aux agents à temps partiel.

Le 19ème Congrès insistait fortement, avec raison, sur les questions d'hygiène et sécurité. Aujourd'hui la situation s'est aggravée : nous assistons dans nombre d'endroits à une véritable démobilisation, due en grande partie au manque de moyens, à la non reconnaissance du rôle de ceux qui, dans les unités, ont la charge de traiter des questions d'Hygiène et Sécurité, aux freins mis parfois dans la mise en place et le fonctionnement des C.H.S. et également trop souvent à une banalisation des risques encourus.

Là aussi les revendications avancées en 1987 gardent toute leur validité : créer et faire fonctionner les CHS, obtenir des moyens, éliminer les facteurs de danger, informer, donner plus d'indépendance aux Ingénieurs de Sécurité et aux médecins de prévention, mettre en place une véritable médecine de prévention, avoir le souci de protéger l'environnement, mettre en place des manipulations de substitution, notamment.

Le SNTRS-CGT attachera une importance particulière et créera les conditions pour la circulation de l'information sur les questions de l'Hygiène et de la Sécurité.

8) Pour des instances représentatives réellement démocratiques.

Les élus doivent voir leur rôle revalorisé et respecté, être reconnus comme représentants des personnels. Ils doivent avoir les moyens d'exercer leur mandat et ainsi avoir accès à tous les éléments du dossier sur lequel un avis ou une décision doit être pris. Aucune discrimination entre élus ne doit s'instaurer. Toutes les instances doivent fonctionner dans la transparence. Un suivi des décisions ou avis doit avoir lieu.

. Le Conseil d'Administration

Sa composition doit être rééquilibrée afin de faire plus de place aux représentants élus des personnels : leur nombre doit passer de 4 à 6 (3 Chercheurs, 3 ITA).

La représentation du monde du travail doit être améliorée.

. Le Comité National du CNRS

Il doit retrouver un rôle plus important qu'aujourd'hui dans l'élaboration de la politique de l'organisme. Ainsi que le prévoit l'article 23 du décret organique CNRS : *"Les sections évaluent les programmes de recherche des unités propres et associées. Elles sont consultées et font des propositions sur la création, le renouvellement et la suppression des unités de recherche ainsi que sur leurs besoins en crédits et en effectifs de personnel.*

Elles procèdent à l'analyse de la conjoncture scientifique et de ses perspectives et peuvent être, plus généralement consultées sur toutes questions relevant de leur domaine.

Elles exercent les compétences qui leur sont dévolues par les statuts des personnels du centre.

La direction du centre les informe de ses décisions."

Autant de missions dont il a été plus ou moins déssaisi depuis quelques années. De plus, des modifications doivent être apportées dans la composition et le fonctionnement du Comité National.

- . La composition et le fonctionnement des Conseils de départements doivent être revus dans le sens d'une représentation équilibrée de toutes les catégories et d'un fonctionnement réellement démocratique.
- . Les Elus C doivent être des élus à part entière. Ils doivent participer à tous les actes des sections du Comité National.
- . Le nombre des élus dans chaque section doit être porté à 6 pour le collège B et à 4 au minimum pour le collège C.
- . Tous les électeurs doivent être éligibles.
- . Les élections aux sections du Comité National et au Conseil Scientifique doivent avoir lieu sur liste, à la proportionnelle à un tour pour tous les collèges.
- . Pour éviter une sous représentation, dans certains cas, des personnels CNRS dans les Commissions, il est nécessaire de séparer les collèges A et B en deux sous-collèges : l'un pour les chercheurs de l'organisme, l'autre pour les enseignants et les autres chercheurs. Le collège C doit rester unique.
- . Doivent être électeurs, automatiquement, les agents qui sont affectés et exercent leur activité dans une U.P., une U.A., une U.M., une U.S. ou une S.D.I. Pour les autres l'inscription devra se faire, après examen par la commission électorale, sur demande des personnes.
- . Les syndicats doivent faire partie de droit de la Commission électorale.
- . Pour le remplacement d'un élu en cours de mandat, c'est le suivant de liste qui doit prendre la place vacante (ou lieu de la cooptation en vigueur aujourd'hui).

. Les Commissions Scientifiques de l'INSERM (C.S.S.)

Leurs avis doivent être respectés en particulier en matière d'affectation de personnels ITA. L'organisme vient de reconnaître l'importance d'un collège C unique, ils doivent aussi accepter que les élus C participent à tous les actes des CSS, y compris dans les jurys de concours de recrutement et promotion des chercheurs.

. Le C.T.P.

Aujourd'hui, au CNRS, il est déssaisi d'une grande partie de son rôle. La direction le consulte le plus souvent (quand elle le fait) après que les mesures qui lui sont soumises aient été déjà mises en place dans les faits.

Le CTP doit retrouver la plénitude de ses prérogatives et notamment être consulté, avant leur mise en oeuvre, sur tous les projets de décrets ou de décisions et autres textes concernant l'organisme et les personnels.

. Les C.A.P.

Les élus sont confrontés à une attitude bloquée de la direction, notamment lors des réunions concernant l'avancement. Trop souvent encore, ce n'est pas la qualité des dossiers qui est prise en compte par elle, mais les choix opérés à différents niveaux (Région et départements scientifiques), voire la notoriété du responsable de l'agent. De plus, l'absence de Commission Paritaire au niveau régional renforce l'avancement clientelaire.

Cette pratique doit cesser : les avancements doivent s'opérer prioritairement sur des critères de qualification, négociés et valables pour tous, élus et nommés.

Il faut en finir avec la pratique injuste et discrétionnaire du préclassement régional pour l'avancement.

La CAP doit voir son rôle renforcé, notamment en matière de

licenciement : quelle qu'en soit la raison, tout projet de licenciement doit être soumis au préalable à la CAP, y compris en cas de procédure dite "d'abandon de poste".

Des CAP régionales doivent être mises en place au CNRS, dans les conditions avancées par le 19ème Congrès : des CAPR élues sur listes syndicales, préparant la CAPN en matière d'avancement de grade et de corps. Ces dernières doivent garder toutes leurs prérogatives. Les CAPR examinent les recours individuels (notation, mutation, formation) cela en préservant la possibilité d'un recours en CAPN.

. Les conseils consultatifs régionaux :

Le SNTRS-CGT agira pour que ces conseils soient représentatifs des chercheurs et ITA, pour que les représentants des personnels soient élus sur liste au scrutin proportionnel par collèges.

. Les conseils de laboratoires et de services :

Le SNTRS-CGT interviendra pour qu'ils soient mis en place, qu'ils fonctionnent réellement et qu'ils puissent intervenir sur l'ensemble de leurs prérogatives (vie scientifique, gestion, politique des personnels, formation, ...)

9) La validation des années de non-titulaire pour la retraite.

Les conditions de validation, telles qu'elles figurent aujourd'hui au code des pensions et appliquées aux agents des EPST ayant eu une carrière longue, sont un véritable racket légal. Cela doit cesser, un autre mode de validation doit être négocié.

Celui-ci doit permettre de déterminer la "dette" réelle, c'est à dire la différence entre ce que les personnels auraient payé s'ils avaient été titulaires et ce qu'ils ont versé comme non-titulaires.

Ceci implique :

- La prise en compte du parcours indiciaire réel de chaque agent pour la détermination des retenues rétroactives,
- La réactualisation des cotisations versées auprès de la Sécurité Sociale et de l'IRCANTEC au titre de la retraite : la somme ainsi obtenue venant en déduction de ces retenues.

Concernant ce dernier point, il n'est pas acceptable que ces sommes soient transférées à l'Etat : celui-ci n'a pas à récupérer auprès des caisses de retraites, les cotisations que les agents leur ont versées et qui ont été déjà utilisées à payer les retraites de non-titulaires à l'époque.

De plus, il ne devrait pas y avoir obligation de valider les années au-delà de 37,5 annuités, afin de ne pas conduire à des remboursements inutiles.

Les services de non-titulaires, accomplis par des agents recrutés à mi-temps et ceux recrutés en application de l'article 38 du statut de contractuel, doivent être validables.

Il ne s'agit là que de mesures de stricte équité, de justice élémentaire qui respectent la dignité des personnels de la Recherche.

La mise en place d'un nouveau système plus équitable devra prévoir une nouvelle période d'option pour ceux qui ont renoncé à faire valoir leurs droits et une application rétroactive à tous ceux qui ont déjà commencé à verser.

10) La protection sociale.

Aucun des projets du pouvoir, visant à faire payer plus aux salariés et à remettre en cause le système de protection sociale basé sur la solidarité, n'a été abandonné, bien au contraire. De nouvelles attaques se préparent notamment contre les régimes de retraite.

Les revendications avancées lors du 19ème Congrès gardent aujourd'hui toute leur actualité :

- annuler toutes les mesures qui ont remis en cause le système de protection sociale, notamment la C.S.G.,
- revenir à de meilleurs remboursements pour maladie,
- rétablir les prestations supprimées,
- maintenir le droit à la retraite pleine et entière à 60 ans,
- revaloriser les pensions, développer une véritable prévention des maladies,
- exiger le remboursement des dettes patronales,
- réduire les transferts de fonds entre le régime des salariés et les autres,
- abroger le forfait hospitalier,
- faire financer les allocations familiales intégralement par l'employeur,
- empêcher toute fiscalisation du financement de la Sécurité Sociale.

11) L'action sociale, la restauration

. L'action sociale

L'effort des organismes en matière d'action sociale est insuffisant. Les moyens qui lui sont attribués doivent augmenter très fortement afin de

répondre aux besoins réels des personnels en matière d'aides, de logements, de crèches, de centres de loisirs éducatifs et de restauration, permettre au CAES de remplir ses missions, notamment en facilitant l'accès, à un coût abordable, des activités sociales, culturelles et sportives.

Le SNTRS-CGT revendique une participation supplémentaire des organismes pour permettre à tous de bénéficier des chèques vacances (il s'agit de supprimer le plafond de salaire actuel : 9640 francs).

. Le C.A.E.S.

Les moyens alloués au CAES par les organismes doivent augmenter sensiblement afin qu'ils répondent de façon satisfaisante aux besoins exprimés par les personnels.

Le CAES devrait ouvrir encore plus largement ses activités à tous par le subventionnement global de celles-ci et l'instauration de tarifs dégressifs qui prennent mieux en compte, à la fois, les revenus réels et la composition des familles. Il doit associer plus encore les ITA et les chercheurs aux choix qu'il est amené à faire.

. La restauration sociale

Le SNTRS-CGT agira avec les personnels pour :

- permettre à tous ceux qui travaillent dans les unités CNRS et aux retraités de prendre leurs repas dans de bonnes conditions de qualité et d'accueil (au tarif salarié),
- empêcher que les tarifs augmentent plus vite que l'inflation,
- maintenir une tarification négociée (l'application à ce tarif de la subvention administrative conduisant à l'existence de deux prix de ticket),
- diversifier les types de restauration pour mieux répondre aux désirs des utilisateurs, sans surtaxe,
- obtenir les moyens d'une véritable modernisation financée par le budget du CNRS et non par les personnels,
- empêcher la mise à disposition de traiteurs des moyens de la restauration sociale (locaux, postes, matériels),
- rendre aux élus des personnels la gestion des restaurants.

D. Paix et désarmement

Ainsi que le disait le 19ème Congrès : *"Il est de notre responsabilité de travailleurs de la recherche scientifique de faire que la Paix devienne une revendication au même titre que l'emploi ou les conditions de travail et de vie"*.

Le SNTRS-CGT se prononce résolument pour :

- le retrait des troupes françaises qui sont actuellement hors des frontières de France,
- l'arrêt de tous les essais nucléaires,
- le démantèlement négocié de tous les arsenaux nucléaires,
- la destruction de toutes les armes chimiques ou biologiques,
- l'engagement de la France dans un processus de reconversion de ses propres usines d'armement et mettre ainsi fin au commerce qui la place au 3ème rang derrière les USA et l'Union Soviétique,
- le transfert vers la recherche civile des crédits alloués à la recherche militaire,
- la résolution négociée de tous les conflits en cours,

E. Environnement

Les travailleurs scientifiques ont un grand rôle à jouer, en tant que tels, pour la préservation de l'environnement.

Le SNTRS-CGT recommande que, dans chaque laboratoire, tous les personnels tous les militants aient une attitude responsable dans leur comportement professionnel vis-à-vis des problèmes de la pollution.

Les problèmes scientifiques posés par l'environnement en général, les maladies liées à la pollution et en particulier les maladies professionnelles, dans les sites industriels, miniers et nucléaires exigent un effort de recherche que les organismes officiels tels CNRS, INSERM, INRA... sont loin d'assumer. Afin de développer une recherche efficace dans ce domaine, la création de laboratoires interdisciplinaires regroupant de personnels possédant un éventail de formation très large tels : écologie, épidémiologie, biologie, physique, chimie... doit être favorisée. Aujourd'hui, contrairement aux déclarations officielles, les regroupements interdisciplinaires sont souvent découragés.

Les problèmes d'environnement et les maladies professionnelles ne se limitent pas à des questions scientifiques. On ne peut négliger le fait que dans notre société la pollution est liée, pour l'essentiel, à la recherche du profit maximum. La défense de l'environnement exige donc un combat militant que le SNTRS-CGT se doit de développer. Son action peut dans cet esprit être menée en liaison avec les travailleurs des secteurs industriels les plus touchés par la pollution industrielle : industrie chimique, mines... Déjà, dans de nombreux secteurs, les travailleurs sont en lutte pour la reconnaissance des maladies professionnelles. Il va sans dire que les arguments scientifiques représentent pour eux des arguments importants. Le développement de la recherche dans ce domaine, doit prendre en compte les problèmes concrets qui se posent aujourd'hui et être mené en liaison avec les C.E., les syndicats des secteurs concernés et les médecins du travail.

Le SNTRS-CGT demande la mise en place en France d'instances démocratiques et indépendantes disposants de réels moyens de contrôle de l'industrie, en particulier de l'industrie nucléaire, de ses déchets, ainsi que des moyens de lutte efficace contre les causes de pollution.

F. Solidarité internationale

Le SNTRS-CGT soutient les travailleurs qui, par le monde, luttent aujourd'hui pour leurs droits sociaux ou politiques. Il soutient les peuples en lutte pour leur auto-détermination.

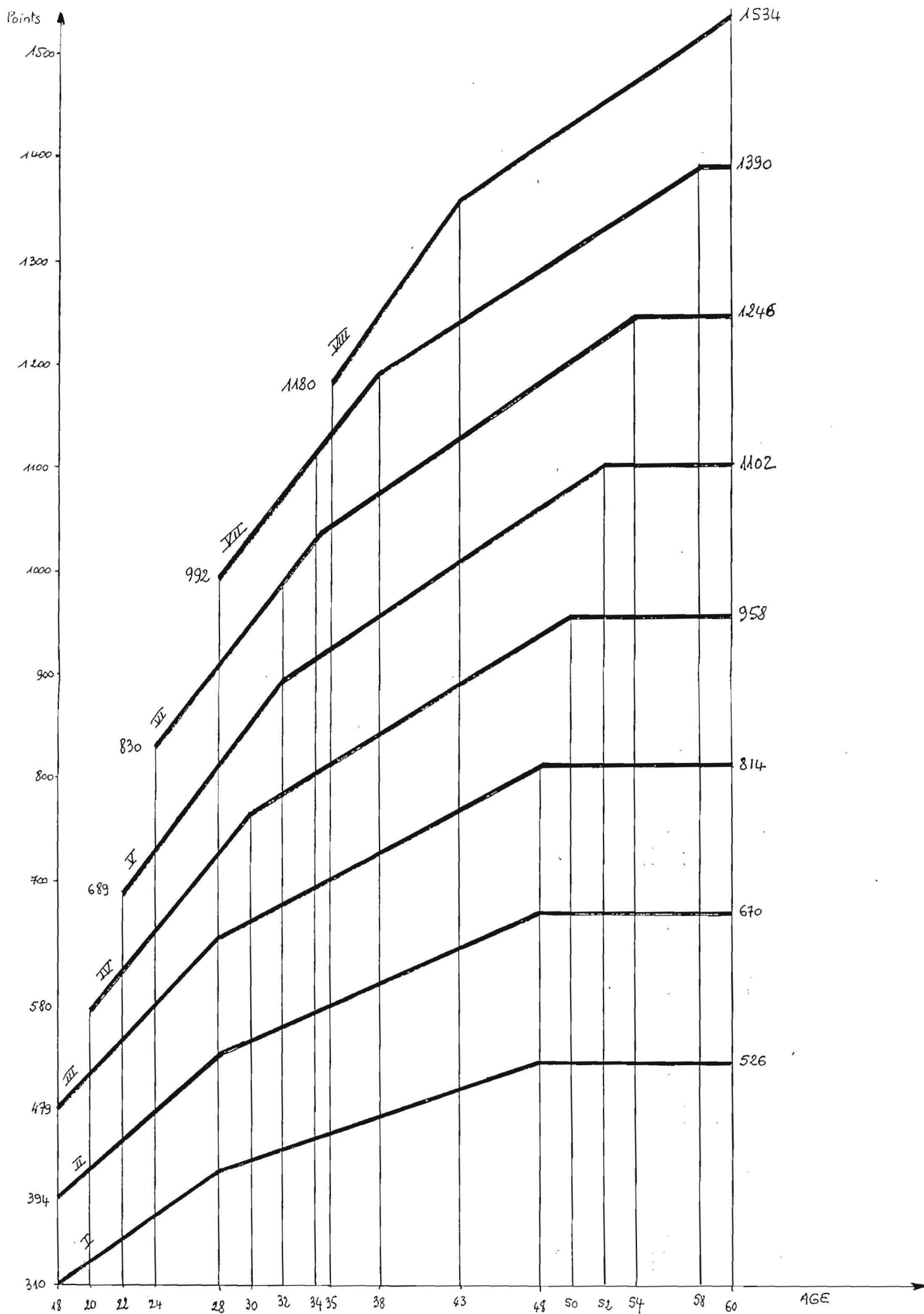
Il soutient tous ceux qui agissent contre l'oppression d'où qu'elle vienne. Il agit pour l'annulation des dettes des pays du tiers monde.

G. Pour l'égalité des droits.

Le SNTRS-CGT agit contre tout ce qui tend à diviser, contre toute ségrégation quelle qu'elle soit : raciale, confessionnelle, syndicale, philosophique ou politique.

Il rejette résolument le racisme, la xénophobie, toutes les thèses négationnistes qui tendent à falsifier l'histoire.

En tant que travailleurs scientifiques les personnels du CNRS de l'INSERM et de l'INRIA ont une responsabilité particulière sur ces sujets. Ils doivent rester particulièrement vigilants et agir sans faiblesse contre toutes les thèses ou idées non scientifiquement démontrées.



SITUATION ACTUELLES				PROPOSITIONS DU SNTRS-CGT		
CORPS GRADES	SALAIRES BRUTS AVEC PRIMES	SALAIRES NETS AVEC PRIMES	SALAIRES TRADUITS EN POINTS D'INDICE (1)	NIVEAUX ET INDICES (1)	SALAIRES BRUTS AVEC PRIMES	SALAIRES NET AVEC PRIMES
DRCE	32580 28750	27900 24670	1290 1140	VIII 1534 1180	37600 28970	32200 24770
IRO	26580 19090	23170 16900	1071 782	VII 1390 992	34130 24360	29180 20820
DR1 DR2	28750 16500	24620 14310	1138 649			
CR1 CR2	20420 10380	17510 9010	809 416	VI 1246 830	30590 20380	26160 17420
IR1 IR2	22060 11990	19770 10630	914 491			
CAR	18060 10630	15630 9310	723 430	V 1102 689	27060 16920	23130 14460
IE	17460 10340	15130 8990	700 416			
AAR	17320 9330	15000 8190	694 379	IV 958 563	23520 13820	20110 11820
AI	14210 9200	12300 8090	569 374			
T	12863 7540	11140 6630	515 307	III 814 479	19990 11760	17090 10050
SAR	12840 7480	11120 6690	514 309			
AJT AJA	9340 6700	8090 5890	374 272	II 670 394	16450 9670	14070 8270
AGT	7970 6370	6920 5610	320 259			
AGA	7800 6370	6770 5610	313 259	I 526 310	12910 7610	11050 6500
AGB	7370 6230	6410 5480	296 253			

(1) PRIX DU POINT ACTUEL AUGMENTÉ DE L'INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE DE LA RÉGION PARISIENNE : BRUT 24.554 F, NET 21.623 F (au 1/1/90).

RESOLUTIONS DU 20ème CONGRES

Le 20ème Congrès du SNTRS-CGT, dans le cadre de la préparation des élections au Conseil d'Administration du CAES, compte tenu de l'orientation qu'il a adoptée, décide la présentation, à ces élections, d'une liste SNTRS-CGT composée d'ITA et de Chercheurs.

A Il propose d'ouvrir cette liste, au-delà du SNTRS-CGT, à ceux qui, individuellement, seront d'accord pour mettre en oeuvre les orientations défendues par le SNTRS-CGT dans l'Action Sociale.

B Le Congrès mandate la Commission Exécutive dans le cadre de la préparation de ces élections, pour rencontrer le SNPCEN-FEN, syndicat des titulaires de Physique Nucléaire.

POUR	A	47	B	31
CONTRE	A	3	B	10
ABSTENTIONS	A	5	B	12 et 1 refus de vote.

ENVOI D'UN FAX A H.CURIEN MINISTRE DE LA RECHERCHE ET DE LA TECHNOLOGIE

Le 20ème CONGRES national du SNTRS-CGT, réuni du 27 au 30 NOVEMBRE à GIF-SUR-YVETTE, a pris connaissance de vos propositions, concernant l'application du protocole "DURAFOUR" aux agents des catégories C et D des EPST faites le 19 novembre dernier.

Un projet de décret reprenant ces propositions a été, depuis, rendu public.

Les mesures proposées remettent en cause de nombreux acquis de notre statut de titulaire.

Les mesures proposées telles que :

- le décalage des grilles d'administratifs (3 grades en AJA) et techniciens (2 grades en AJT),
- le décalage renforcé par la non reconnaissance des CAP et BEP administratifs, premier pas dans la mise en place d'un statut de métier,
- l'ouverture de concours internes des EPST à tous les agents des 3 fonctions publiques,
- le glissement vers le bas des niveaux de recrutement amenant à la déqualification des diplômés (CAP),
- la création de catégories au-dessous des AGT et des AJA,

sont totalement inacceptables.

Les Congressistes, au nom du syndicat tout entier, exigent le retrait de ce projet de décret et l'ouverture de véritables négociations sur l'amélioration à apporter à notre statut.

GIF-SUR-YVETTE, le 29 Novembre 1990.

POUR : 55 CONTRE : 0 ABSTENTIONS : 0

LES COMMISSIONS

LA COMMISSION DES CANDIDATURES

La Commission Exécutive est l'instance dirigeante du syndicat, chargée de mettre en oeuvre les orientations votées par le congrès.

La commission, que vous avez élue, a reçu 36 propositions de candidatures pour la C.E. et 3 pour la CFC qu'elle devait examiner sur la base des critères votés avant hier.

Je les rappelle :

- * LES CAPACITES MILITANTES, à savoir : contribution à l'élaboration des orientations et des décisions du syndicat, à leur traduction dans la pratique syndicale quotidienne en direction des syndiqués, des personnels, des représentants des directions d'organismes.
- * LA VOLONTE ET LES POSSIBILITES D'ASSURER DES TACHES DE CARACTERE NATIONAL. Cela signifie engagement, en terme militant, pour animer et impulser la tâche dont on a la charge au nom du syndicat.
- * L'EXAMEN DE L'ACTIVITE PASSEE, AU PLAN LOCAL, REGIONAL, NATIONAL. Cela signifie examen critique de cette activité, pour dégager les possibilités pour tel ou tel camarade d'assumer une responsabilité à la C.E..
- * LES STAGES DE FORMATION SYNDICALE sont des indications sur la formation syndicale théorique du futur membre de la C.E. ou de la CFC qui lui permettra de faire face plus efficacement à ses responsabilités.
- * FAIRE VIVRE LA DEMOCRATIE. Cela signifie respect des orientations, des décisions prises en congrès et dans les instances du syndicat, dans son activité au nom du SNTRS-CGT.
Cela implique aussi d'être porteur dans les instances des réalités rencontrées dans la vie quotidienne du syndicat comme d'animer et faire vivre les décisions de la C.E..
- * LA REPRESENTATION SOCIALE, CATEGORIELLE, GEOGRAPHIQUE.

La commission a examiné les candidatures.

Pour la CFC :

Les 3 candidats sont de la R.P., 2 techniciens et 1 administratif, 2 hommes et 1 femme. La commission a voté la qualité des candidatures et n'a aucune remarque particulière à formuler.

Pour la C.E. :

Sur les 36 candidatures, 24 sont des membres de la C.E. sortante ce qui marque un renouvellement important. Sur les 11 nouvelles candidatures, soit un renouvellement d'un tiers, 6 sont des camarades qui n'ont jamais été à une C.E..

Les candidats de la région parisienne : sur 22 candidats, 15 sont des membres sortants, 13 sont ingénieurs, 8 techniciens et 1 administratif ; 8 femmes et 14 hommes. Dans ces 22 candidatures 3 sont de l'INSERM : 2 ingénieurs, 1 technicien ; 2 femmes et 1 homme.

Les candidatures de province : sur 14 candidats, 8 sont des membres de la C.E. sortante soit un renouvellement d'environ 1/3. 8 sont ingénieurs, 6 techniciens et pas d'administratif, ni d'INSERM ; 1 femme et 13 hommes.

Soit, pour la C.E., un total de 21 ingénieurs, 14 techniciens et 1 administratif ; 9 femmes et 27 hommes.

En comparaison de l'ancienne C.E., il y a un nombre identique de femmes, donc une augmentation relative puisque la C.E. est moins nombreuse ; un peu moins d'ingénieurs, plus de techniciens et moins d'administratifs.

La commission attire l'attention sur la baisse du nombre de militants administratifs. Est-ce dû à une baisse d'activité du syndicat vers ces catégories ou sont-elles soumises à une pression professionnelle ou hiérarchique plus forte ou une conjonction des deux ?

Le faible nombre de candidatures devrait être un signal d'alarme pour le syndicat.

La commission a examiné l'ensemble des candidatures au vu des critères adoptés par le congrès. Compte tenu du nombre de candidats, 36, par rapport à la limitation d'une trentaine de camarades pour que la C.E. concilie travail collectif et efficacité, la commission n'a pas éliminé de candidats et les présente tous.

Néanmoins, elle a discuté sur la candidature de M. COUSY.

M. COUSY est membre de la C.E. sortante. Durant la période de ce mandat, il s'est présenté sur une liste opposée à celle du syndicat aux élections du C.A. du CNRS. Il a mené campagne contre le syndicat en usant de son appartenance au SNTRS-CGT. Il a semblé à la commission qu'au moins un des critères n'était pas rempli, celui "FAIRE VIVRE LA DEMOCRATIE" je rappelle "ceci signifie respect des orientations, des décisions prises en congrès et dans les instances du syndicat, dans son activité au nom du SNTRS-CGT".

Mais, comme dans tout jugement il y a une part de subjectivité, la commission a préféré que se soit les congressistes dans leur majorité qui décident.

LA COMMISSION DES MANDATS

LA REPRESENTATION

73 délégués pour 1145 adhérents, soit 6,37 %, dont 2 avaient un mandat consultatif.

2 régions n'ont pas envoyé de délégués tant délibératif que consultatif à notre Congrès.

REPARTITION HOMMES/FEMMES

Sur 73 délégués, il y avait 19 femmes et 54 hommes.

REPARTITION PAR DISCIPLINE

La répartition des délégués du CNRS par discipline est la suivante :

- Physique Nucléaire (Sections 1 et 2)	1	délégué
- Mathématique Physique de base (Sections 3 à 7)	8	délégués
- Sciences Physiques pour l'Ingénieur (Sections 8 à 11)	11	délégués
- Chimie (Sections 12 à 17)	10	délégués
- Terre Océan Atmosphère (Sections 18 à 21)	9	délégués
- Sciences de la Vie (Sections 22 à 32)	10	délégués
- Sciences Humaines et Sociales (Sections 33 à 45)	10	délégués
- Administrations déléguées	4	délégués
- INSERM	10	délégués
- INRIA	0	délégué

REPARTITION PAR PROFESSION

3,17 % d'Adjoints Techniques	2
4,76 % d'administratifs	3
22,22 % de techniciens	14
15,87 % d'Assistants Ingénieurs	10
36,50 % d'Ingénieurs d'Etudes	23
17,46 % d'Ingénieurs de Recherche	11

INSERM

10 % d'Administratifs	1
10 % de Techniciens	1
20 % d'Assistants Ingénieurs	2
40 % d'Ingénieurs d'Etudes	4
20 % d'Ingénieurs de Recherche	2

MOYENNE D'AGE DES DELEGUES

Pour les femmes	44,8 ans
Pour les hommes	45,4 ans
Moyenne générale	45,2 ans
(Moyenne CNRS environ 48 ans)	

Le plus jeune délégué a 29 ans.

Parmi toutes les sections qui ont voté sur le rapport d'activité et dont les votes nous sont parvenus :

NOMBRE TOTAL DE MANDATS	992	
NOMBRE DE MANDATS REPRESENTES	732	soit 73,80 % sur
NOMBRE DE VOTANTS	348	soit 47,54 %

Se sont exprimés	POUR	291	-->	83,62 %
	CONTRE	14	-->	4,02 %
	ABSTENTIONS	43	-->	12,36 %

43 sections ont voté

Pour la région parisienne --> 11 sections

POUR	39	sections
CONTRE	2	sections
ABSTENSIONS	2	sections

43 sections sur 80 sections CNRS
et 20 sections INSERM



COMMISSION FINANCIERE ET DE CONTROLE

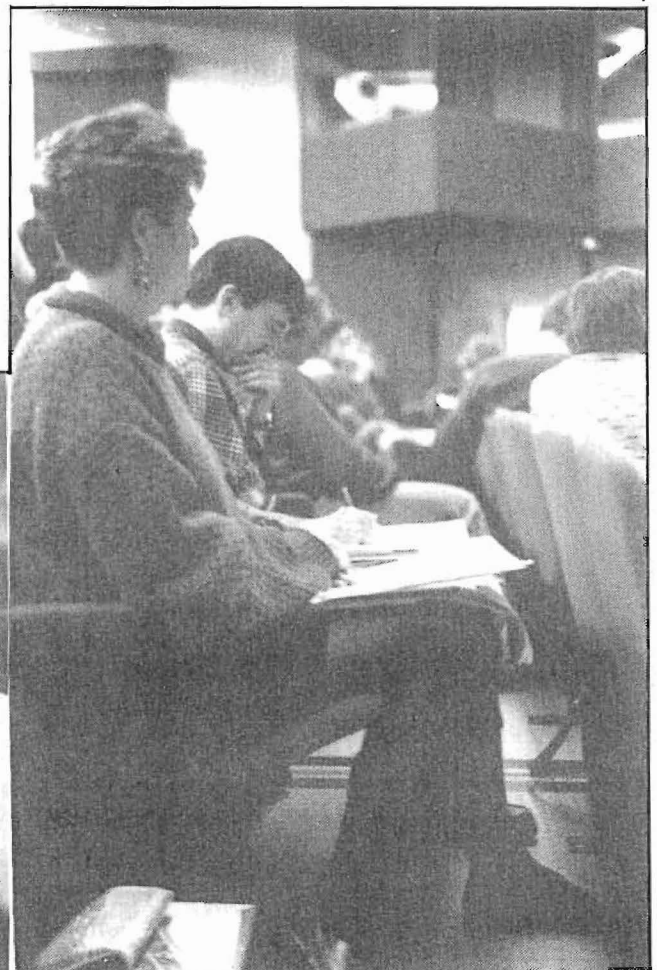
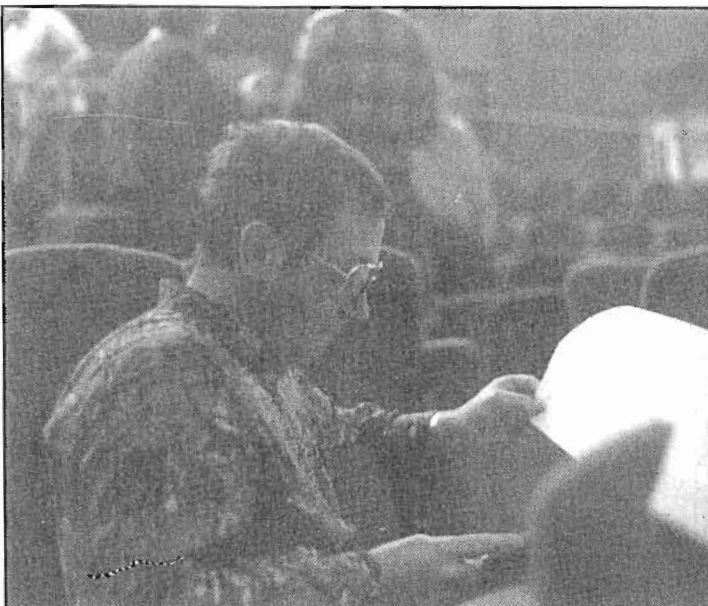
Le 20 ème congrès a couvert la période allant de décembre 87 à novembre 90, soit les exercices budgétaires des années 87, 88, 89 et 90. L'année 90 n'étant pas terminée, les comptes de l'exercice 90 ont été provisoirement arrêtés au 31 Octobre.

La Commission Financière et de Contrôle a effectué 3 contrôles durant le mandat. Ceux-ci ont été effectués de deux manières :

- La première par sondage, en examinant attentivement 3 ou 4 factures.
- La deuxième en vérifiant que les dépenses correspondaient aux décisions prises par la Commission Exécutive.

Nous sommes d'accord avec le rapport financier que d'ailleurs nous avons discuté lors de notre dernier contrôle, présenté par le Trésorier du Syndicat National. Nous avons pu constater une bonne tenue des comptes et l'exactitude des balances.

Aussi, la Commission Financière de Contrôle donne quitus au Trésorier.



PAIX ET DESARMEMENT

NON A LA GUERRE

Pour la CGT, la paix est partie intégrante du combat de classe.

Dès le 2 août, nous avons condamné l'occupation du Koweït, exigé son évacuation et la libération de tous les otages retenus de force.

Mais en aucun cas la guerre ne peut être la réponse à la crise que nous connaissons. Aucune solution durable ne pourra être imposée par les armes. Au contraire, ce serait une catastrophe pour les peuples.

IL FAUT ABSOLUMENT DIRE NON A LA GUERRE

Des pressions politiques de plus en plus fortes veulent faire prévaloir le recours à la force afin de mieux asseoir les hégémonies occidentales dans le Golfe. Pour s'y opposer, tous les travailleurs doivent se mobiliser et, avec la CGT, peser en faveur de la négociation et de la recherche d'une issue politique à tous les conflits qui déchirent le Proche Orient.

Le SNTRS-CGT, réuni en Congrès national, s'associe, avec le CGT, au grand MEETING INTERNATIONAL organisé le 7 DECEMBRE 90 à PARIS, au Palais de la Mutualité, avec des pacifistes américains et de grandes organisations internationales de combat pour la paix.

Il invite ses adhérents parisiens à assurer le succès de cette initiative. Il invite ses adhérents provinciaux à en susciter d'autres.

Le SNTRS-CGT rappelle qu'il se prononce résolument pour :

- le retrait des troupes françaises qui sont actuellement hors des frontières de France,
- l'arrêt de tous les essais nucléaires,
- le démantèlement négocié de tous les arsenaux nucléaires,
- la destruction de toutes les armes chimiques ou biologiques,
- l'engagement de la France dans un processus de reconversion de ses propres usines d'armements, mettant ainsi fin au commerce qui la place au 3ème rang derrière les USA et l'Union Soviétique,
- le transfert vers la recherche civile des crédits alloués à la recherche militaire.

Il est de notre responsabilité de citoyens et de travailleurs de la Recherche Scientifique de faire que la PAIX soit une revendication au coeur de nos préoccupations.

GIF-SUR-YVETTE, le 29 novembre 1990

44^{ème} Congrès

de la C.G.T.

MONTREUIL
26 AU 31 JANVIER
1992

EXTRAITS DES STATUTS

Article 6

« La confédération organise tous les trois ans un congrès national des syndicats. L'ordre du jour établi par le CCN, les propositions éventuelles de modifications statutaires, la liste des candidatures à la commission exécutive, les rapports et documents permettant au congrès de se prononcer sur les finances et l'activité confédérale depuis le précédent congrès, ainsi que sur l'orientation de la confédération, sont adressés au moins deux mois à l'avance aux organisations confédérées... »

DOCUMENTS PRÉPARATOIRES

Les documents préparatoires seront publiés dans « Le Peuple », trois numéros à paraître le 3 octobre, le 10 octobre et le 24 octobre 1991. La tribune de discussion s'ouvrira dans « Le Peuple » du 24 octobre 1991 et se clôturera dans celui du 16 janvier 1992.

Les candidatures à la commission exécutive seront publiées dans « Le Peuple » du 28 novembre 1991.

« Le Peuple » rendra compte des travaux du 44^e congrès dans un numéro spécial qui paraîtra le 27 février 1992.

L'ABONNEMENT

La bonne solution : l'abonnement.

Pour recevoir tous les documents préparatoires au congrès, être au fait de la discussion, recevoir tous les numéros spéciaux du « Peuple » sans supplément de prix, proposer l'abonnement. Réalisez l'abonnement collectif de vos directions syndicales.

La série des trois numéros spéciaux concernant l'orientation, les revendications, l'action, l'activité depuis le 43^e congrès, les bilans financiers peuvent être commandés dès maintenant.

Prix : 60 F la série
(hors CGT 100 F).

COMPTE RENDU DES TRAVAUX DU COMITÉ CONFÉDÉRAL NATIONAL

**NUMÉRO SPÉCIAL
PARUTION
LE 27 JUIN
1991**

*Intégralité des rapports,
des décisions et des conclusions,
et résumés des interventions.*

*Prix CGT... 24 F l'exemplaire.
22 F à partir de 25 exemplaires
20 F à partir de 50 exemplaires
18 F à partir de 100 exemplaires*

Passez vos commandes des maintenant.

le Peuple

Organe officiel de la Confédération
Générale du Travail

A retourner au « Peuple » case 432 -93514 Montreuil Cedex
accompagné du règlement à l'ordre de SA EPJS

Nom Prénom

Adresse

Code postal Ville

Fédération Union Départementale

Quantité