



Partage du travail, partage du chômage, à quand le partage des fortunes ?

Le gouvernement vient de prendre une série de mesures qui, sous le pieux vocable de "partage" du travail, vise à faire de chaque salarié un Saint-Martin. Oubliées les politiques dites de "relance industrielle", de "création" d'emplois, de "redistribution des richesses", de réduction du temps de travail. Alors que les plus fortunés s'enrichissent, que la course à la spéculation financière s'accélère, que les profits s'envolent, les salariés sont, eux, tenus de "partager le travail", mais non les fruits du travail.

Cette notion de "partage" du travail est déjà en soi curieuse. Mais que camoufle-t-elle, sinon une **attaque frontale contre les droits des salariés et au premier chef contre le droit au travail, reconnu dans la Constitution ?**

Le développement de la sous-traitance, la multiplication des statuts des travailleurs sur un même site, le travail temporaire, les stages etc..., ne suffisant plus, le gouvernement remanie les articles positifs du code du travail (travail de nuit des femmes, législation sur le temps partiel), ou les contourne (CDD, Contrats-Emploi-Solidarité -CES...).

(Suite page 3)

ELECTIONS AUX CAP

CNRS 1992

Des élus du SNTRS-CGT
à votre service,
pour vos problèmes d'avancement,
de mutation,
de discipline.

Pour le renforcement au CNRS du
syndicalisme indépendant, démocratique
et unitaire
agissez avec le SNTRS-CGT

VOTEZ, FAITES VOTER
pour
la liste présentée par le SNTRS-CGT.

Tous les adhérents, animateurs de la campagne électorale, dès maintenant. Renforcer l'audience du SNTRS-CGT, c'est mieux défendre les situations individuelles et collectives. Renforcer l'influence du syndicat, c'est gagner plus de moyens. pour organiser la défense des intérêts des personnels du CNRS. Le matériel électoral est envoyé par le CNRS du 24 août au 4 septembre. **Date limite du vote (arrivée des enveloppes T) : le 29 septembre 1992.**

1992
 Je suis la pour enregistrer
 vos cotisations.
 C'est la rentrée, l'activité reprend.
 Le syndicat a besoin de la participation
 financière de chaque adhérent.



Page 2	SOMMAIRE
Pages 3-4	Partage du travail, partage du chômage, à quand le partage des fortunes ? Un rapport sur la montée du "travail atypique" Attention au sens des mots.
Pages 5 à 10	ELECTIONS DES CAP CNRS Dès à présent, animons la campagne. Liste des candidats du SNTRS-CGT Une affichette à reproduire. La profession de foi et les textes spécifiques à chaque corps.
Pages 11 à 16	L'audiovisuel au CNRS : le clair obscur.



Le travail n'est plus nécessairement rémunéré.

L'insertion professionnelle des jeunes, le travail des jeunes et des travailleurs âgés, la réinsertion des chômeurs de longue durée, via les C.E.S., relèvent de l'aumône, le travail qu'ils fournissent ne donnant plus lieu à un salaire mais à une aide subventionnée par l'Etat. Il ne s'agit donc pas qu'ils revendiquent un vrai salaire.

Ainsi l'opération "900 000 chômeurs de longue durée" aussitôt appliquée au CNRS (1500 Contrats-Emplois-Solidarité -CES-, avec arrêt immédiat de l'emploi de tout vacataire) consiste à verser 2550 F par mois pour un mi-temps (il n'y a pas le choix) pour une durée forcément limitée, sans aucune possibilité d'embaucher en fixe à la fin du contrat.

Sur ces 2550 F, 600 F sont payés par l'employeur (collectivité locale, association, établissement public) qui est par ailleurs totalement exonéré des cotisations sociales. Les 1950 F restant sont fournis par les contribuables, c'est à dire à plus de 80% par les salariés. Les salariés payent des emplois précaires !

De leur côté, l'URSSAF et l'UNEDIC ne toucheront pas un centime.

Les chômeurs de longue durée faisant l'objet de cette mesure sont pratiquement obligés d'accepter sous peine de sanctions (arrêt du versement des allocations familiales par exemple).

C'est en fait un véritable service du travail précaire obligatoire, une machine à radier des listes les demandeurs d'emploi, une formidable ponction sur l'ensemble du salariat.

Sans aucun doute cela va être l'occasion de supprimer un grand nombre de postes peu qualifiés en remplaçant leurs titulaires par une rotation continue de ces nouveaux précaires (très) bon marché !

Le droit et la notion de travail à temps plein sont remis en cause.

Les CES ne prévoient déjà que des emplois à temps partiel. Le plan "Aubry" concernant les temps partiel poursuit les mêmes buts.

Dans la Fonction Publique les agents travaillant à 80% (payés environ 85%) vont

être fermement incités à travailler à mi-temps (payé 50%), voire à 40% d'un temps plein. Finie, l'intégration des mi-temps ? Dans le privé, au lieu de licencier n salariés les patrons vont inciter $n \times 2$ salariés à passer à mi-temps. C'est la fin des emplois fondés sur la semaine actuelle des 39 heures. Vu le chômage ambiant, gageons que les patrons trouveront bien des volontaires se résignant à un demi salaire plutôt que pas de salaire du tout.

Gageons aussi que les femmes en seront les premières victimes face à la division inégale des tâches domestiques au sein du couple et face aux difficultés dans la garde et l'éducation des enfants (absence de crèches, manque de places en maternelles, chère-reté des cantines scolaires etc...). Le taux particulièrement élevé en France du travail à temps complet des femmes est présenté par le gouvernement comme un retard sur les autres pays industrialisés (Grande-Bretagne, Allemagne, USA) où les femmes sont massivement vouées au temps partiel, au bénévolat, alors qu'il s'agit d'une avancée majeure vers l'égalité des sexes dans notre pays. Le travail à temps partiel doit résulter d'un libre choix.

Le travail est flexibilisé.

On connaît les tentatives d'annualisation des horaires de travail qui permettent de ne plus payer les heures supplémentaires et de calquer les horaires sur le cahier des charges des entreprises. Le plan Aubry prévoit pour la Fonction Publique que le temps partiel puisse être comptabilisé à l'année.

La concurrence entre les travailleurs est aggravée.

Ainsi, on l'a vu au CNRS, il n'est plus question de recourir aux vacataires pour les emplois saisonniers (souvent étudiants), mais de faire appel aux CES.

La suppression de 300 postes à l'administration centrale donnera-t-elle lieu au recours aux CES qui ne pourraient rester que 2 fois 6 mois pour des fonctions qui restent nécessaires ? Les fonctions d'AGT et d'AJT, qui ne font plus l'objet de recrutement seront-elles assurées par une noria de CES à 600 F ?

Les précaires sont voués à la précarité.

La baisse des recrutements, l'impossibilité pour des chômeurs de longue durée d'être stabilisés sur un vrai emploi entraînent la croissance et la généralisation de l'insécurité du travail et appauvrit tous les salariés. A 600 F par mois, pourquoi recruter sur emploi de titulaire ?

L'organisation de la mise en faillite de la Sécurité Sociale.

L'incitation au travail à mi-temps va se traduire par un bénéfice considérable pour les employeurs : outre l'économie des préavis et des indemnités de licenciement, les patrons gagneront une exonération de 30% des cotisations Sécurité Sociale des nouveaux mi-temps ! Il en résultera des difficultés accrues pour le système d'assurances sociales et de retraite.

A qui rapportent ces mesures ? Elles auront des conséquences graves sur les conditions de travail et de rémunération des travailleurs d'aujourd'hui, mais quelles conditions de travail et de vie pour les salariés de demain ?

Une seule réponse à ces attaques, se battre tous ensemble pour :

- * le travail à mi-temps fondé sur le seul volontariat,
- * la création d'emplois stables, statutaires (unique garantie pour les salariés),
- * la titularisation de tous les travailleurs précaires.

UN RAPPORT SUR LA MONTEE DU "TRAVAIL ATYPIQUE"

Dans un rapport (N° 112/92) de la Commission des affaires sociales, de l'emploi et du milieu du travail, publié par le Parlement européen, les rapporteurs notent que l'"aggravation du chômage s'accompagne de la montée en puissance de toutes les formes de travail atypique (...), la sous-traitance, l'économie parallèle et le travail précaire sont des éléments d'un marché du travail marqué par le principe de la flexibilité, qui se traduit par un assouplissement des législations en matière de droit au travail". Les auteurs du rapport alertent ainsi sur "les risques d'un essor nouveau de ces nouvelles formes d'emploi" dans

le cadre "de l'achèvement du Marché unique de 1993". Ils indiquent, par ailleurs, que cette situation "constitue un des moyens essentiels du dumping social, en exacerbant la concurrence entre salariés et de nivellement par le bas des droits sociaux des travailleurs. En tant que système de gestion, affirment-ils encore, le travail précaire a des répercussions sur l'ensemble des évolutions sociales : destruction des conventions collectives, non-reconnaissance des qualifications, bas salaires, aménagement du temps de travail et conditions de travail"...

ATTENTION AU SENS DES MOTS

Un volontaire n'est pas aussi banalement qu'on pourrait l'imaginer un individu qui accepte librement, sans contraintes extérieures, d'accomplir une action. En effet, à la lecture du plan social d'accompagnement des mesures de délocalisations adopté par le Premier Ministre, on constate que les agents qui souhaiteraient, bien que n'appartenant pas à une administration délocalisée, profiter de l'opportunité pour partir en province, ne bénéficieront pas des mesures spécifiques (voir le Monde du 3 Juin). Ainsi le fonctionnaire qui marque par un choix délibéré, résultat d'un acte de volonté, son intention de quitter Paris, n'est pas un volontaire. C'est un profiteur ! Les engagés volontaires de 92 (1900) sont en réalité des réticents convertis par la contrainte, des disciplinés paralysés par la crainte du chômage, des relaps qui guetteront la première occasion pour regagner le laboratoire de départ. A eux donc, les promesses de primes dont l'attribution risque d'être aussi subtile que les libertés prises avec le vocabulaire. A quand l'adoption par l'administration d'une définition encore plus généreusement restrictive du volontaire : personne bénévole offrant ses services par simple dévouement ?



S.N.T.R.S.-C.G.T.

Téléphone
69 07 60 13
FAX
69 07 50 05
Répondeur
69 07 30 11

CAMPAGNE ELECTORALE

C.A.P -1992-

Dès à présent, animons la campagne.

Les instances du Syndicat souhaitent que l'ensemble du SNTRS-CGT, quelque soit la place de chacun dans l'organisation, participe activement à la campagne électorale des CAP 92.

Sans attendre, dans ton service, ton labo, ta section, ta région, nous t'engageons à appeler tes collègues à voter pour les candidats présentés sur les listes du SNTRS-CGT.

- Le CNRS, comme bien d'autres organismes publics, subit les conséquences des décisions gouvernementales, confirmées par la circulaire de la Direction du CNRS du 31 juillet sur la nécessité de faire une régulation de - 8% sur le budget 92.

- Sur la gestion du personnel (délocalisation, localisation, mobilité, mutation), le SNTRS-CGT est de plus en plus sollicité pour la défense individuelle des agents au niveau CAP.

Aux dernières élections le SNTRS-CGT avait obtenu 30% des voix, tous corps confondus. Nous devons **tout faire pour augmenter ce pourcentage**, dans l'intérêt des personnels et des moyens propres du syndicat car ceux-ci sont liés à son audience.

En espérant que tu auras passé de bonnes vacances et que la reprise n'est pas trop difficile, nous comptons sur toi comme sur l'ensemble du syndicat pour développer la campagne électorale.

Ci-contre le calendrier des élections et une affiche qui peut être agrandie sur un copieur et exploitée sur les panneaux d'affichage.

FIN DU CALENDRIER ELECTIONS CAP

21 Août :

Dépôt du matériel électoral au CNRS.

Envoi du matériel du 21/8 au 4/9.

29 Septembre :

Date limite d'arrivée des enveloppes T.

30 Septembre :

Scrutin et proclamation des résultats.

Dans les pages suivantes la profession de foi est insérée, ainsi que les parties spécifiques à chaque corps.

LISTE DES CANDIDATS DU SNTRS-CGT

CAP N°3

M.SCANDELLARI	IR1	Marseille
JP FONDERE		Villetaneuse RP
R.THOMAS		Orléans
B.PATEYRON		Limoges
A.JANIN	IR2	Caen
A.JEUNET		Grenoble
JP.LACHARME		Marseille
C.DESCHATRETTE		Paris

CAP N°4

F.BOUGNET	IE1	Verrières RP
M.MEYER		Aix-en-Provence
J.PREVOST		Grenoble
HA.MIRE		Toulouse
J.LAFFORGUE	IE2	Toulouse
B.LERICHE		Verrières RP
MN.POSTIC		Paris
JL.ANDRIEU		Lyon

CAP N°5

R.MEENS	AI	Strasbourg
A.CARRETTE		Montpellier
F.ELIAS		Toulouse
J.GILLA		Grenoble
C.BERTRAND		Thiais RP
A.SENDAT		Bordeaux
N.ROHART		Orsay
D.CHERVIN		Paris

CAP N°6

G.SALIGNIERE	T1	Bordeaux
JP.TROALEN		Dijon
R.SCHWARTZMANN		Paris
G.BUCHET		Marseille
R.SCHONT	T2	Orsay
R.BACHELIER		Marseille
M.BRUFU		Odeillo
MF.PEGUET		Strasbourg
M.MICHEL	T3	Paris
N.GUILLON		Chizé
JP.CHAUCHEPRAT		Toulouse
MC.LEVY		Bagneux RP

CAP N°7

M.SAIHI	AJT2	Paris
JM.LUCACCHIONI		Paris
M.PEREY		Toulouse
MC.BOUHEY		Bordeaux

CAP N° 10

L.VELGHE	AAR P	Orsay
E.BRUN		Paris
MT.LECORDIER	AAR 1	Rouen
C.MARIANI		Marseille
F.JEAN	AAR 2	Orsay
F.BESCOND		Paris
J.SARRON		Marseille
ML.NOVARINI		Orsay

CAP N°11

G.QUEAU	SAR1	Thiais RP
C.CABEZA		Bordeaux
D.ATTALI		Orsay
I.ESQUIRAL		Bordeaux
J.LOUSTAU	SAR2	Orsay
A.TURLET		Bordeaux
S.GARAUD		Lyon
A.PIROG		Paris
C.BOULET	SAR3	Annecy
A.ARTAL		Bordeaux
J.DUTOUYA		Toulouse
H.GUEZENNEC		Paris

CAP N°12

C.SANCHEZ	AJA 2	Paris
D.LEQUERRE		Paris
B.DIDIERJEAN		Paris
D.SENOTIER		Paris

ELECTIONS C . A . P.

DES ELUS DU SNTRS-CGT A VOTRE SERVICE, POUR VOS PROBLEMES D'AVANCEMENT, DE MUTATION, DE DISCIPLINE

Pour les ITA, le SNTRS-CGT demande :

- De meilleures rémunérations par l'amélioration de la grille actuelle et dans l'attente, 75 points supplémentaires pour tous (1500 F nets).

- L'application de la prime à 16% pour tous les corps, mensualisée et non modulable, dans l'attente de son intégration au salaire. En cas de promotion, la nouvelle prime doit être attribuée à compter de la date de la nomination.

- Un nouveau mode de validation des années de non-titulaire pour la retraite qui tienne compte de la situation particulière des EPST.

- De meilleures carrières, ce qui passe par :

* la suppression des barrages de grade ; dans cette attente, passage automatique dans le grade supérieur dès que les conditions statutaires sont remplies et suppression des contingentements,

* des durées d'échelons de 2 ans maximum,

* un assouplissement des concours tout en garantissant l'égalité des chances, la gestion nationale des corps et la publicité la plus large,

* des conditions d'âge ou d'ancienneté moins importantes pour l'accès aux concours internes ou à l'avancement de corps au choix,

* un classement dans les corps supérieurs après concours ou avancement au choix qui fasse bénéficier les promus d'un indice au moins égal à celui qu'ils détenaient auparavant,

* des moyens pour le reclassement de tous les ITA sous-classés, la mise en place d'une procédure spéciale, sans concours, avec une commission paritaire de reclassement,

Avec vous le SNTRS-CGT s'opposera à toute remise en cause des droits collectifs et individuels et agira pour l'amélioration de la situation des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs et pour le développement de la recherche publique.

Il créera toutes les conditions pour l'action unie des personnels. Pour cela il recherchera à chaque fois que cela sera possible, l'unité la plus large entre les organisations syndicales.

Vous refusez la nouvelle politique de gestion des personnels de plus en plus autoritaire et arbitraire qui entraîne la précarisation des personnels, des unités et des services.

Vous voulez :

- des élus efficaces, indépendants et à votre service, dans des CAP jouant tous leurs rôles,

- le reclassement de tous les sous-classés,

- un système de reconnaissance de qualification aboutissant à la promotion,

- de meilleurs salaires, de meilleures carrières,

- une amélioration du statut,

- de véritables négociations sur la base des revendications.

Pour un syndicalisme indépendant, démocratique et unitaire , agissez avec le SNTRS-CGT.

VOTEZ, FAITES VOTER pour la liste présentée par le SNTRS-CGT

Liste présentée par le SNTRS-CGT

Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique - C.G.T.

Vous êtes appelés à élire vos représentants à la Commission Administrative Paritaire (C.A.P.).

Les CAP ont des compétences étendues et un rôle important pour les personnels.

Les CAP interviennent dans de nombreux domaines qui intéressent tous les Ingénieurs, Techniciens et Administratifs. **Elles sont consultées obligatoirement** pour les promotions, la discipline, les mutations et, en tant que Commissions de Réforme, pour les congés de maladies, les accidents de services et les taux d'invalidité. Au cours du dernier mandat, le nombre de saisines en Conseil de discipline a considérablement augmenté.

Elles sont une instance de recours :

- sur votre demande, elles sont consultées en cas de litige concernant le temps partiel, la révision de la notation, l'autorisation d'absence, l'avancement, la formation permanente, les mutations autoritaires...
- sur la demande des élus en CAP, elles examinent les problèmes d'ordre individuel.

Elles jouent donc un rôle important de recours face aux décisions de l'administration.

Au CNRS : une situation aggravée pour la recherche et les personnels.

La mise en oeuvre du "Schéma Stratégique" se traduit par plus de précarité pour les équipes de recherche ou les services et pour les personnels.

Les exemples ne manquent pas :

-Transferts de l'Administration Centrale qui accompagneraient d'une diminution de ses effectifs (de 1071 à 700 personnes). et d'une redéfinition des fonctions dans le nouveau site.

-Mesures arbitraires de "délocalisations" : diminution des effectifs et affaiblissement rapide du potentiel de recherche en Ile de France qui se traduira, si nous ne nous y opposons pas, par un affaiblissement général du CNRS.

-Restructuration d'équipes et de sites dans toutes les disciplines et en toutes régions (Bellevue, Thiais, Marseille, Strasbourg...) : déjà plus de 1400 chercheurs et ITA sont sur SDI.

-Privatisation de services comme la restauration et de nombreux secteurs d'activités déclarés "non directement liés au travail de recherche"...

Tous ces exemples ont comme caractéristiques communes l'autoritarisme dans la prise de décision, la mise à l'écart des personnels et des instances où siègent leurs représentants.

Cette politique a et aura, pour nombre d'ITA et de Chercheurs, des conséquences graves dans leur travail et dans leur vie personnelle.

Tout cela s'ajoute à d'autres sujets de mécontentement :

- baisse du pouvoir d'achat, mises en cause du statut de titulaire, validation des années de non-titulaires pour la retraite, manque de postes et de crédits pour un bon fonctionnement des unités de recherche et de service, précarisation de l'emploi, volonté d'individualisation des salaires et des carrières, non résorption du sous-classement amplifié par de nombreux sous-classements à l'embauche...

- le gel de 8% des crédits 92 des EPST, les perspectives budgétaires 93 annoncent très peu sinon pas de créations de postes (concours externes) et très peu de transformations d'emplois. Les concours internes et les changements au choix dépendant de ces mesures, les promotions seront encore plus limitées. Le gouvernement veut faire stagner le nombre d'ITA et du coup il veut allonger les carrières à l'intérieur d'un corps (Accords "Durafour").

- les "restructurations", l'appel à la sous-traitance, les bouleversements annoncés et déjà entamés vous frappent de plein fouet et n'épargnent aucun secteur. Vos conditions de travail sont considérablement aggravées. Les personnels qui ne veulent pas être "délocalisés" ou "restructurés" seront-ils mis en position de demandeur d'emploi ? Est-ce cela être titulaire ?

Dans un tel contexte, vos élus en CAP vont avoir un rôle important à jouer dans la défense de vos intérêts collectifs et individuels.

VOS ELUS SNTRS-CGT :

Ils veilleront à ce que vos droits soient respectés et interviendront dans tous les domaines avec un seul souci : votre intérêt.

A chaque fois que vous les solliciterez, ils seront vos avocats face à l'administration.

Ils agiront avec sérieux et en toute indépendance vis à vis de l'administration.

Ils s'engagent à rendre compte de l'accomplissement de leur mandat.

A chaque fois que vos droits et intérêts sont mis en cause, n'hésitez pas, faites appel au SNTRS-CGT et à ses élus.

LES SECRETAIRES D'ADMINISTRATION DE LA RECHERCHE

Vous représentez, à vous seuls 60% des administratifs. Vous prenez une grande part dans le bon fonctionnement de l'administration des laboratoires et des services.

Gestionnaires, comptables ou secrétaires, parfois les trois à la fois, vous devez faire face à toutes les situations, souvent dans des conditions ingrates.

Vous avez les plus grandes difficultés à faire valoir votre qualification.

L'ensemble des personnels administratifs risquent de subir les restructurations à effectifs constants, avec pour conséquences, mutations, redéfinition des fonctions, augmentation des tâches...

Seuls 15% des SAR 1 ex 2D ont bénéficié de l'intégration en Assistant-Ingénieur. La plus grande partie des Ex.2D qui exercent une qualification de technicien supérieur n'a donc pas été intégrée. Cela crée un malaise profond. Les quelques possibilités de concours internes n'ont évidemment pas réparé cette injustice.

La parité de la prime des SAR avec celle de leurs homologues Techniciens n'est toujours pas garantie, ni atteinte pour les SAR1.

Pour les ITA, le SNTRS-CGT demande :

- De meilleures rémunérations par l'amélioration de la grille actuelle et dans l'attente, 75 points supplémentaires pour tous (1500 F nets).

- L'application de la prime à 16% pour tous les corps, mensualisée et non modulable, dans l'attente de son intégration au salaire. En cas de promotion, la nouvelle prime doit être attribuée à compter de la date de la nomination.

- Un nouveau mode de validation des années de non-titulaire pour la retraite qui tienne compte de la situation particulière des EPST.

- De meilleures carrières, ce qui passe par :

* la suppression des barrages de grade ; dans cette attente, passage automatique dans le grade supérieur dès que les conditions statutaires sont remplies et suppression des contingentements,

* des durées d'échelons de 2 ans maximum,

* un assouplissement des concours tout en garantissant l'égalité des chances, la gestion nationale des corps et la publicité la plus large,

* des conditions d'âge ou d'ancienneté moins importantes pour l'accès aux concours internes ou à l'avancement de corps au choix,

* un classement dans les corps supérieurs après concours ou avancement au choix qui fasse bénéficier les promus d'un indice au moins égal à celui qu'ils détenaient auparavant,

* des moyens pour le reclassement de tous les ITA sous-classés, la mise en place d'une procédure spéciale, sans concours, avec une commission paritaire de reclassement,

Votre carrière souffre des barrages de grade de contingentements et de durées d'échelons allant jusqu'à 3 ou 4 ans.

Des améliorations statutaires doivent être apportées afin de garantir pour tous les Secrétaires d'Administration une bonne carrière. Les épreuves de sélection professionnelle doivent avoir pour critère exclusif le niveau de qualification (du niveau SAR).

Par ailleurs, les moyens suffisants doivent être débloqués afin de permettre l'intégration de tous les ex.2D qui exercent une qualification de niveau technicien supérieur dans le corps des Assistants-Ingénieurs et, également, de résorber le sous-classement.

Les primes des Secrétaires d'Administration doivent être garanties pour tous et revalorisées à 16%. De suite le texte remettant en cause le niveau de l'indemnité forfaitaire de certains SAR doit être abrogé.

L'accès des Secrétaires d'Administration de la Recherche à des formations qualifiantes adaptées doit être assuré, afin de vous permettre de maîtriser l'évolution des techniques nouvelles, de faire valoir votre qualification et d'aborder dans de bonnes conditions les concours à l'avancement.

Avec vous le SNTRS-CGT s'opposera à toute remise en cause des droits collectifs et individuels et agira pour l'amélioration de la situation des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs et pour le développement de la recherche publique.

Il créera toutes les conditions pour l'action unie des personnels. Pour cela il recherchera à chaque fois que cela sera possible, l'unité la plus large entre les organisations syndicales.

Vous refusez la nouvelle politique de gestion des personnels de plus en plus autoritaire et arbitraire qui entraîne la précarisation des personnels, des unités et des services.

Vous voulez :

- des élus efficaces, indépendants et à votre service, dans des CAP jouant tous leurs rôles,

- le reclassement de tous les sous-classés,

- un système de reconnaissance de qualification aboutissant à la promotion,

- de meilleurs salaires, de meilleures carrières,

- une amélioration du statut,

- de véritables négociations sur la base des revendications.

Pour un syndicalisme indépendant, démocratique et unitaire, agissez avec le SNTRS-CGT.

**VOTEZ, FAITES VOTER
pour la liste présentée par le SNTRS-CGT**

VOTEZ SANS RATURE, NI PANACHAGE, SOUS PEINE DE NULLITE

Ceci n'est pas un bulletin de vote

LES INGENIEURS DU CNRS

Vous remplissez des fonctions multiples, le plus souvent vous concourez directement à la maîtrise des programmes de recherche, en tant que concepteurs et scientifiques à part entière. En même temps vous avez la charge de mettre en oeuvre les conditions techniques propres à la réalisation des programmes. Ce rôle, complémentaire de celui des chercheurs, devrait vous conférer une place importante notamment en matière de valorisation, d'information scientifique et technique.

Cependant il est souvent minoré dans la politique scientifique du CNRS, ce qui, à terme, créera à l'organisme des difficultés pour maîtriser la conception de machines complexes ou importantes et des nouvelles technologies.

La complémentarité des fonctions d'ingénieurs et de chercheurs peut être exercée dans le même temps par le même individu, les détachements dans l'un ou l'autre corps doivent être facilités ; pour cela il faut que vos carrières soient équivalentes à celles des chercheurs.

Ce rôle spécifique et complémentaire appelle à une redéfinition des rapports hiérarchiques traditionnels.

Le statut, s'il a apporté quelques améliorations concernant les fins de carrière, n'est pas à la hauteur pour reconnaître le rôle que jouent les ingénieurs au CNRS.

Il ne prévoit pas pour les ingénieurs un niveau de rémunération de début suffisamment élevé ni des débuts de carrières suffisamment rapides. De plus les barrages de grades et les contingentements des grades supérieurs ne permettent pas d'assurer des carrières attractives.

Il manque aussi un niveau supérieur équivalent à celui de directeur de recherche 1ère classe.

La direction du CNRS réserve la quasi-totalité des postes IRO à ses hauts cadres administratifs. C'est un détournement qui prive les ingénieurs de recherche de possibilités de promotion.

Les moyens de reclassement sont très insuffisants pour reconnaître les qualifications existantes, en particulier pour les très nombreux Ingénieurs d'Etudes sous-classés.

Tous les Ingénieurs d'Etudes doivent bénéficier de la prime attribuée aux ex 3A.

LES ADJOINTS TECHNIQUES

Les Adjointes techniques, nécessaires à la bonne marche des laboratoires et services, sont victimes de carrières étriquées et ont des difficultés à faire valoir leur qualification. Ils vivent souvent leur situation comme une voie sans issue.

Votre situation risque de s'aggraver encore plus si le gouvernement va jusqu'au bout et applique les "Mesures Durafour" qui auraient pour conséquences l'allongement de votre carrière et des difficultés accrues de promotion.

Vous devez bénéficier d'une véritable carrière. Cela passe par des revalorisations indiciaires importantes et la levée des barrages de grade.

Vous êtes nombreux à être victimes du sous-classement. Vos carrières, d'une ampleur très insuffisante, souffrent, de plus, des barrages de grades, des contingentements et aussi de durées d'échelons qui vont parfois jusqu'à 4 ans !

Il est aussi indispensable que l'accès à des formations qualifiantes adaptées soit assuré afin de faire valoir votre qualification et vous permette d'aborder les concours et l'avancement dans de bonnes conditions.

LES TECHNICIENS

Vous êtes l'un des corps numériquement les plus importants du CNRS et sans doute le plus hétérogène de par vos origines par votre formation ainsi que par votre place dans le travail de recherche.

Cela se retrouve aussi dans le rapport que vous entretenez avec votre travail, qui est sensiblement différent selon les métiers et la discipline scientifique.

Votre rôle, fondamental pour la bonne marche des laboratoires et services, est pourtant remis en cause :

- par le manque de postes qui induit la polyvalence-bouche-trou,
- par l'évolution de l'organisation des équipes,
- par le recours à la sous-traitance et la privatisation de services.

Autre caractéristique importante : le sous-classement massif parmi ces personnels.

Parmi les Techniciens de 1ère classe, beaucoup d'anciens 2B qui exercent une qualification de technicien supérieur n'ont pas bénéficié de l'intégration dans le corps d'Assistants-Ingénieurs. Cela a créé un malaise profond. Les quelques possibilités de concours internes n'ont évidemment pas réparé cette injustice.

Votre carrière souffre des barrages de grade, des contingentements dans ces grades et de durées d'échelons allant jusqu'à 3 ou 4 ans.

Tous les Techniciens doivent avoir l'assurance d'accéder au grade de T1 en attendant la levée des barrages de grades. Les épreuves de sélection professionnelle doivent avoir pour critère exclusif le niveau de qualification (du niveau technicien).

Des améliorations statutaires doivent être apportées afin de garantir pour tous les techniciens une bonne carrière, qui doivent aller bien au-delà des maigres revalorisations proposées par les "Mesures Durafour".

Par ailleurs, les moyens suffisants doivent être débloqués afin de permettre l'intégration de tous les ex 2B qui exercent une qualification de niveau technicien supérieur dans le corps des Assistants-Ingénieurs et, également, de résorber le sous-classement.

L'accès des techniciens à des formations qualifiantes adaptées doit être assuré, afin de leur permettre de maîtriser l'évolution des techniques nouvelles et aussi faire valoir leur qualification et aborder dans de bonnes conditions les concours et l'avancement.



LES ASSISTANTS INGENIEURS

Les Assistants-Ingénieurs, catégorie de personnels à la charnière entre les ingénieurs et les personnels techniques, le plus souvent diplômés, tiennent une place importante dans les laboratoires et services.

Avec l'évolution des technologies, les Assistants-Ingénieurs doivent pouvoir affirmer leur qualification et pour cela maîtriser leur formation, leur mobilité, leur participation à des congrès et à des écoles d'été. Ceci se heurte au manque de postes et à l'utilisation croissante d'étudiants à des tâches techniques dans les équipes.

La création de ce corps en 1984 a constitué une revalorisation du niveau de technicien supérieur, qui reste néanmoins insuffisante.

Le problème du sous-classement reste entier car l'intégration en AI ne peut être considérée comme un reclassement, en particulier pour ceux qui devraient être reclassés en Ingénieur d'Etudes, voire en Ingénieur de Recherche.

Les conditions statutaires de passage au choix en Ingénieur d'Etudes font que les Assistants-Ingénieurs doivent attendre 10 ans pour espérer une promotion. Le statut devra être modifié pour lever cette anomalie, notamment en assimilant les services de Techniciens, SAR, 2B et 2D à des services en Assistant-Ingénieur.

L'augmentation de l'amplitude des corps de Techniciens et SAR met en danger le corps des AI. Le maintien de ce corps nous paraît indispensable pour conserver un niveau d'embauche à Bac + 2, accompagné d'une revalorisation indiciaire substantielle pour les échelons de ces corps.

LES ATTACHES D'ADMINISTRATION

L'ensemble des personnels administratifs risquent de subir les restructurations à effectifs constants avec pour conséquences, mutations, redéfinition des formations, augmentation des tâches...

Les particularités du travail administratif dans un organisme de recherche n'ont été que partiellement reconnues dans le statut de titulaire qui perpétue une grande partie de discriminations entre les fonctions administratives et techniques.

Pour les carrières des administratifs, les carrières types de la Fonction Publique ont pesé, en particulier, pour les corps d'Attachés et Chargés d'Administration qui comportent une succession de classes constituant autant de barrages et un risque sérieux de ralentissement des carrières.

Avec ces carrières limitées, on retrouve la conception d'un encadrement administratif type Fonction Publique traditionnel. Elles sont incomplètement compensées par la possibilité de poursuivre une carrière d'administration de la recherche dans les corps d'ingénieurs.

Votre prime reste toujours très éloignée de celle des Ingénieurs d'Etudes. Pire, un texte récent vient de remettre en cause pour certains attachés le niveau déjà insuffisant de leur indemnité forfaitaire. Ce texte doit être abrogé immédiatement et la parité établie.

Le SNTRS-CGT s'est prononcé dès 1983 :

- pour un alignement des carrières des cadres administratifs sur celle des ingénieurs.

LES ADJOINTS ADMINISTRATIFS

L'ensemble des personnels administratifs risquent de subir les restructurations à effectifs constants avec pour conséquences, mutations, redéfinition des fonctions, augmentation des tâches...

Votre fonction est nécessaire à la bonne marche des laboratoires et des services. Vous intervenez en gestion, en comptabilité ou en secrétariat et parfois les trois à la fois.

Les Adjointes et Agents d'Administration sont victimes de carrières étriquées et de la difficulté à faire valoir leur qualification. Vous exercez souvent votre activité dans des conditions ingrates, du fait en particulier de la parcellisation du travail administratif.

La carrière des AJA, d'une ampleur très insuffisante, souffre, de plus, de barrages de grade, des contingentements et aussi de durées d'échelons qui vont jusqu'à 4 ans !

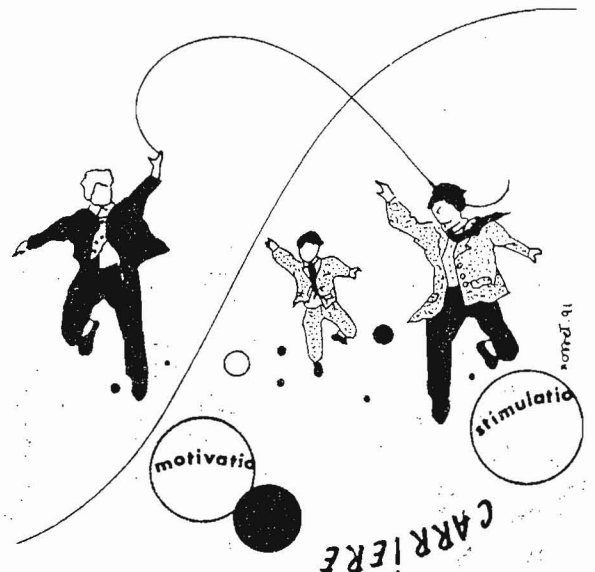
Votre situation risque de s'aggraver encore si le gouvernement va jusqu'au bout et applique les "Mesures Durafour". Ce qui aurait pour conséquences la mise en place d'un 3ème grade dans ce corps, créant un barrage supplémentaire dans la carrière. Autre conséquence : une accentuation des disparités entre AJA et AJT.

La prime des Adjointes Administratives est à parité avec celle des AJT : cependant elle peut être remise en cause d'un semestre à l'autre, car elle n'est pas garantie par un texte qui en assurerait la pérennité.

Des améliorations du statut doivent être apportées rapidement afin de garantir aux AJA une véritable carrière. Cela passe par des revalorisations indiciaires importantes et la levée des barrages de classe.

De plus, la prime des AJA doit être garantie par texte qui en assure la pérennisation.

Il est aussi indispensable que l'accès à des formations qualifiantes adaptées soit assuré, afin de vous permettre d'aborder les concours et l'avancement dans de bonnes conditions.



Un non syndiqué a accepté de rédiger pour nous ce texte qui a le mérite d'exposer la situation dans l'audiovisuel en S.H.S. au CNRS. Nous le publions comme contribution au débat sur les activités dites "d'accompagnement de la recherche."

L'AUDIOVISUEL AU CNRS : LE CLAIR OBSCUR

L'audiovisuel au CNRS est actuellement dans une situation inquiétante et complexe.

Inquiétante d'abord parce que le contexte général est défavorable à l'audiovisuel; "...un malaise dû à la crise - devant l'incertitude économique, les entreprises réduisent d'abord leur budget communication - et qui se répercute sur la plupart des maisons de production."¹. Restrictions budgétaires et morosité dont l'audiovisuel est une des premières victimes. Inquiétante ensuite par l'introduction dans le service public du cocktail dévastateur : loi du marché + comptabilité analytique², qui va porter un coup fatal à toutes les activités dites d'accompagnement de la recherche, donc celles relevant de l'audiovisuel au CNRS, et ainsi risque d'emporter dans ce mouvement les recherches utilisant l'audiovisuel de manière scientifique.

Il n'est pas de notre rôle dans cette analyse d'évaluer la pertinence de certaines critiques portées contre tel ou tel service audiovisuel. Nous nous contenterons de constater dans un premier temps l'état des lieux, et de montrer ainsi en quoi un nombre conséquent d'agents ITA risquent de faire les frais d'une politique incohérente, tant dans le temps, que par la logique de gestion qu'elle introduit dans un service public se consacrant à la recherche fondamentale.

Situation complexe ensuite, parce que l'audiovisuel ne se réduit pas à une activité type. En effet l'audiovisuel (au sens large, c'est à dire comprenant le cinéma, la vidéo et l'image fixe) est un outil, dont l'utilisation navigue entre l'esthétique et la communication. Comme tel il n'a donc pas vocation à être plutôt lié à telle ou telle pratique. Nous reviendrons sur ce point...

Gros plans

Les services audiovisuels au CNRS et dans sa mouvance sont de natures très différentes. Notre description concerne surtout l'Île de France, ne serait-ce que parce que les services à vocation nationale y sont localisés. Par ailleurs sont exclus toutes les cellules ou services des Universités de France et de Navarre... Enfin notre analyse est surtout axée sur les besoins en sciences humaines et sociales, qui ont leur propre spécificité et sont les plus importants (les sciences exactes ayant moins de difficulté à faire le tri entre ce qui relève de l'information du grand public et l'imagerie scientifique). Par ailleurs nous manquons à ce jour d'éléments pour nous prononcer sur la politique de communication du CNRS utilisant des techniques audiovisuelles.

Nous prendrons d'abord en considération les services qui sont en liaison forte avec la recherche, voire qui se confondent avec (I), puis ceux qui relèvent d'une activité d'accompagnement (II), et ceux enfin qui relèvent d'une politique de communication proprement dite (III).

- La cellule audiovisuelle de Centre d'Ethnologie Française : (1 agent CNRS) ses activités sont très liées à celles du Musée des Arts et Traditions Populaires, pour lequel elle réalise des documents audiovisuels et organise des expositions dans le cadre de ses compétences. Le projet de délocalisation du musée est actuellement abandonné, le sort du CEF relève donc du statu quo.

- La cellule audiovisuelle du CRIV (laboratoire mixte CNRS/Ministère de la Justice) : (1 agent CNRS) se consacre au tournage et à la réalisation en réponse à des demandes. La postproduction se fait en liaison avec la partie audiovisuelle du service de formation permanente du Ministère de la Justice, également localisé à Vaucresson.

La demande de renouvellement du matériel de tournage de cette cellule a été refusée et un déménagement du CRIV serait prévu à St Quentin en Yvelines ou à Marne la vallée, tandis que le service de formation permanente partirait ailleurs...

- Intergéo (labo propre) : (2 agents CNRS concernés par l'image)

. une vidéothèque axée sur le visionnement qui a pris récemment une orientation vers la communication

. une photothèque, surtout utilisée par les universitaires et les étudiants de 3ème cycle.

Dans le cadre de la suppression des labos propres du CNRS, Intergéo doit être supprimé-restructuré-délocalisé ! Le gros lot, quoi...

- Iresco Vidéo : (1 agent CNRS) cellule audiovisuelle de l'Institut de Recherche sur les Sociétés Contemporaines, articulée fortement avec les chercheurs regroupés au sein d'Images & Sociétés. Cette unité de postproduction en vidéo institutionnelle, mise en place à partir de 1988 avec le soutien de la Direction Scientifique, répond aux besoins de mise en forme, expérimentale ou plus traditionnelle, de documents sous forme vidéo, pour les sociologues et les ethnologues de la région parisienne.

L'avenir de cette cellule est hypothéqué par les réserves faites, depuis maintenant plus d'un an, par l'actuelle Direction des SHS sur l'audiovisuel à l'Iresco (y compris Images & Sociétés). Réserves commises quelques mois seulement après la mise en place de l'USR-Iresco, pourtant approuvée par les instances compétentes. Cette étrange façon de faire a eu comme conséquence immédiate une réduction de crédits, tant pour Iresco Vidéo que pour Images & Sociétés. Puis de provoquer la démission du responsable, au sein de l'USR Iresco, du Département Méthodes et Techniques (qui supervisait tant Iresco Vidéo qu'Images & Sociétés). On peut penser que cette méthode de déstabilisation n'était pas expérimentale, puis qu'elle est en passe de toucher maintenant tout l'Iresco !

- Formation de Recherche Cinématographique de Nanterre : (aucun ITA CNRS) cette équipe de recherche est très liée à un enseignement universitaire axé sur l'ethnologie, et ne semble pas avoir de problème à court terme. Cette équipe n'offre pas de prestation de service.

- Cellule audiovisuelle du Centre d'Etudes Africaines de l'EHESS à la Maison des Sciences de l'Homme : (aucun ITA CNRS) deux agents hors statut s'occupaient du fonctionnement de cette cellule, et notamment de la mise en place d'une vidéothèque. Par ailleurs une banque de données informatisée relative aux films et documentaires ethnologiques/anthropologiques est maintenant opérationnelle.

Mais faute de poste stable les deux hors statuts ont été contraints de partir. Un agent de l'Education Nationale vient récemment de reprendre le projet de vidéothèque.

- IMEREC (Marseille) : (aucun ITA CNRS) cet institut lié à l'EHESS s'attache en organisant des stages de formation permanente à susciter un renouvellement du documentaire ethnologique et anthropologique. Par ailleurs il organise des expositions faisant une large place aux techniques audiovisuelles. Cet institut reçoit un soutien conséquent de la région qui lui permet de payer ceux qui organisent les stages.

Des informations contradictoires circulent sur l'avenir de cet institut, mais la partie audiovisuelle semble être bien en cour.

Nota : le CERCOM vient d'être doté du statut d'ERS (Equipe en restructuration...).

- II -

- CNRS Audiovisuel, à Meudon : (30 agents CNRS environ) ce service dépendait de la Direction de l'Information Scientifique et Technique avant que cette direction scientifique disparaisse au profit d'un rattachement direct à la Direction Générale. Ce service est prévu pour :

- . donner aux chercheurs les moyens matériels et le "savoir faire" pour utiliser au mieux les techniques audiovisuelles
- . organiser une mémoire audiovisuelle de la recherche
- . développer une politique de communication audiovisuelle pour les laboratoires et les Directions Scientifiques.

En 1992 son budget a été réduit, le budget action très affecté et celui de fonctionnement rogné. Son avenir connu est limité au 31 décembre 1992. Il n'est pas prévu que ce service soit délocalisé. (Nota : le CNRS Audiovisuel, ex-SERDDAV, a été restructuré il y a environ trois ans; restructuration comprenant un changement de direction et une mise en situation pour le moins inconfortable pour une bonne partie du personnel).

- La cellule audiovisuelle du quai A. France : (2 agents CNRS) s'occupe de la mise en oeuvre des moyens audiovisuels attachés aux salles de réunion du siège de l'Administration Centrale. Pas de problème en perspective.

- III -

- CNRS Images/média : (4 ou 5 agents CNRS) promeut de façon générale l'audiovisuel "scientifique" et est en quelque sorte le correspondant pour le CNRS de l'Agence Jules Vernes. Ce service, qui comme CNRS Audiovisuel dépendait de la DIST, sera forcément concerné par la remise à plat de la politique de communication du CNRS.

- L'Agence Jules Vernes : (ne dépend pas du CNRS) consacre ses efforts à favoriser la télédiffusion d'un maximum de documents concernant la science. Son responsable de fait est également celui de CNRS Images/média.

Travelling

A la lecture de cet état des lieux il ressort donc, outre la **diversité** et la **complémentarité** des pratiques recouvertes par le terme audiovisuel, que l'avenir de l'audiovisuel, tant en sciences sociales qu'au CNRS de façon générale, est menacé, si ce n'est de liquidation, pour le moins d'une restructuration sur laquelle il est difficile à ce jour d'obtenir des précisions...

En effet la Direction du CNRS affirme vouloir avoir une politique en ce domaine. Volonté politique qui laisse à penser que la restructuration du CNRS Audiovisuel il y a trois ans n'en était pas une... Un groupe de réflexion sur la cohérence de la politique du CNRS en matière d'information et de communication doit, depuis plusieurs mois, être mis en place (notons au passage l'indéboulonnable confusion entre audiovisuel et communication, sur laquelle nous reviendrons). Or, à notre connaissance, le Président de ce groupe n'est toujours pas nommé. Par ailleurs, la Direction de l'Information Scientifique et Technique n'existant plus, de fait les activités supervisées par cette Direction sont devenues le domaine "réservé" de la Direction Générale.

Autre perspective : il est prévu sur le site de Meudon la création d'une Université de la Communication. Terme générique qui par sa générosité laisse la place à tous les espoirs... ou à tous les scénarios approximatifs, donc à terme coûteux et inefficaces. Dans cette hypothèse l'audiovisuel déjà malmené n'a pas besoin d'ajouter ce genre de casserole à son palmarès.

Le Comité National serait-il mieux informé ? La commission transversale répondant dorénavant au doux nom de VALESCUR, compétente dans le domaine de l'audiovisuel (tout du moins dans sa composante "valorisation"), a siégé à sa demande une deuxième fois dans l'espoir notamment d'être mieux informée sur les restructurations en cours concernant les publications, le CDSH et le CNRS Audiovisuel. Cette deuxième réunion a bien eu lieu, mais les informations souhaitées n'ayant pas été données il n'y a pas eu de débat...

A partir (?) de ces larges "perspectives" le département SHS entendrait également avoir une politique concernant l'audiovisuel. Laquelle ? Mystère. Pourtant, pour la première fois, la précédente Direction Scientifique des SHS avait entrepris l'ébauche d'une politique en matière d'audiovisuel de recherche. L'actuel attentisme est-il lié au flou artistique des projets plus larges évoqués ci-dessus, ou à des difficultés de gestion qui rendraient ce dossier moins prioritaire que d'autres ?

En tous cas, étant donnée la diversité, correspondant à des besoins différents, des cellules audiovisuelles concernées, il est difficile de percevoir nettement quelles économies d'échelle pourraient être faites par un regroupement. Dans ces conditions un tel regroupement risque de n'apporter qu'une valeur ajoutée purement technocratique.

Cependant il se fait, par un hasard qui n'en est pas un, puisque par essence l'image a vocation à être utilisée surtout pour la représentation de l'espace, la gestuelle et les rituels en tous genres, que les cellules audiovisuelles décrites ci-dessus, et liées de près à la recherche, dépendent en majorité des sections de sociologie et de géographie. Or ce sont les disciplines les plus menacées de restructurations³. Restructurations qui en l'occurrence sont peu ou prou associées à la menace d'une délocalisation⁴. Dans ces conditions, que deviendront les agents et leur qualification, qui ne voudront pas partir ? Et s'ils veulent rester à Paris, le non renouvellement du matériel usé ou obsolète servira-t-il de "stimulant" ?

Dans un contexte forçant sur les relations CNRS-Universités, une solution serait-elle de passer un contrat avec des universités, sous forme de détachement de poste et/ou d'échange de service, afin de préserver les outils de recherche et les qualifications accumulées ?

La dernière séquence ?

Mais plus fondamentalement quelles critiques fait-on à l'audiovisuel ? L'audiovisuel coûterait cher, voire parfois, comptabilité analytique aidant, plus cher que dans le privé. Alors qu'il pourrait générer de la notoriété, voire des profits, il ne rapporte rien.

Ces critiques amènent pour le moins quelques observations. D'abord un argument de fond : le secteur privé ne pourra jamais faire des produits audiovisuels "scientifiques" d'une certaine nature. Ensuite, en matière de recherche fondamentale la "rentabilité", tout du moins à court et moyen terme, est une exigence qui prête à sourire. Quand à la vérité des prix, si elle est réellement pratiquée, elle risque fort de contraindre les chercheurs à faire l'économie... de l'audiovisuel ! Mais quand bien même. Ainsi les produits audiovisuels devraient être "rentabilisés", ne serait-ce qu'en notoriété par une diffusion télévisée. Or c'est là que le bât blesse. Pour plusieurs raisons de fond.

Les produits audiovisuels élaborés au sein des labos de recherche n'ont pas forcément vocation à être diffusés à la télévision⁵, ou ailleurs dans le grand public. Et s'ils le sont, (en ne relevant pas d'une politique de "communication"), on ne fera croire à personne que celui qui paye ne se donnera pas les moyens, à un moment ou à un autre du processus d'élaboration du produit, d'avoir un droit de regard sur la forme et le contenu, en fonction de ce qu'il pense être les exigences de sa clientèle⁶. Le CNRS risque ainsi de se déposséder, au mieux au profit de ARTE, de toute politique audiovisuelle (de recherche). Et quand bien même y aurait-il un comité scientifique compétent pour juger des projets, le co-financement risque d'être marginal du point de vue financier. Et l'expérience prouve que l'attribution du label CNRS est d'autant plus facilement accordé que les crédits attribués ne rentrent pas en concurrence directe avec ceux attribués aux labos... En tous cas, effectivement, une politique audiovisuelle au CNRS promouvant des produits ayant uniquement vocation à une télédiffusion, pour des raisons techniques, sera⁷ coûteuse !

Or nous pensons qu'**entre une télédiffusion et rien du tout, il y a une place pour un audiovisuel de recherche**, et qui n'est pas si coûteux⁸ que cela ! D'ailleurs il existe quelques exemples d'intéressantes réalisations télédiffusées, bien que réalisées en vidéo légère...⁹ Pour conclure sur ce point il faut remarquer que l'on trouvera toujours des documentaristes de talent, liés ou non à la recherche, qui se donneront les moyens de tourner... pour la télévision. Puisque la télévision est actuellement le seul diffuseur pour ce type de produit. A ce "détail" près, que ceux qui seront liés au CNRS chercheront leur légitimité auprès de leurs collègues téléastes. Est-ce là ce que souhaite le CNRS ?

Car, finalement l'argument du coût est un mauvais procès. Tout dépend d'ailleurs du type de produit final: en effet, les chercheurs se consacrant, par exemple, à l'analyse de l'image se heurtent également à un déficit de reconnaissance institutionnelle, alors que leur recherche ne coûte pas plus que celles de leurs collègues non concernés par l'audiovisuel... Le problème de fond semble bien donc être un déficit de légitimité de l'objet image comme objet, ou support, de recherche. Est ce son aspect polysémique, difficile à saisir, ou son pouvoir de séduction trop "populaire" qui rend l'image suspecte aux yeux de ceux qui se réclament d'une élite fondant sa

légitimité par des écrits ou des chiffres ? Nous laisserons là ce débat. Constatons simplement, pour nous limiter aux sciences sociales, que dans une société où il est de plus en plus difficile de distinguer un spectacle d'une marchandise, 95% des français sont équipés d'un téléviseur et que l'équipement en magnétoscope croît de façon exponentielle dans toutes les catégories sociales.

Ce rapport à la réalité ne vaut assurément pas que l'on se donne les moyens, dans différents lieux et dans la durée, de s'y intéresser...

juillet 1992

Hors champ

1. "Selon un sondage récent du Syndicat des producteurs de programmes audiovisuels (S2PA) réalisé auprès de 300 producteurs, le climat est jugé "catastrophique" par 13% d'entre eux, "morose" par 46,5% et "serein" par 2%..." in Le Monde du 25 juin 1992, p. 18, Le Festival national de l'audiovisuel et de la communication.

Par ailleurs il est avéré que la faillite de La Cinq a fait diminuer globalement le nombre de téléspectateurs.

2. La comptabilité analytique n'a rien de scandaleux en soi. C'est la lecture qu'on en fait dans un service public ayant vocation à faire de la recherche fondamentale, qui est inquiétante. La sous-traitance en Asie du sud-est étant devenue une forme de gestion "moderne", à quand des crédits de mission pour permettre aux chercheurs d'aller monter leurs réalisations à Singapour ?

3. "Ces besoins de restructuration sont apparus plus nettement en sociologie et en géographie sociale." in l'édition de la Lettre du Département des Sciences de l'Homme et de la Société, n°27, avril 1992.

4. Comme la comptabilité analytique, l'idée de la délocalisation n'est pas en soi monstrueuse; c'est l'absurdité de sa conception scientifique et la brutalité toute technocratique de sa mise en oeuvre qui laisse rêveur quant au genre de "culture d'entreprise" que nos "managers" sont en train d'expérimenter à cette occasion (mais peut-être faut-il écrire "démanagers" ?)

5. Nous ne cherchons pas à diaboliser la TV. Mais il est difficile de ne pas admettre que le rapport qualité-alibi/quantité se rapproche plutôt des proportions du fameux pâté d'alouette : une alouette - un cheval... Par ailleurs une des contraintes de base de la communication est : à quel public s'adresse-t-on ? Autrement dit, attention au mélange des genres...

6. Contrainte sur la durée du produit pour qu'il puisse s'intégrer dans une "grille" incluant la diffusion de spots publicitaires, introduction d'une logique de récit avec effets de suspens, accélération de la dynamique du montage, et, de façon générale, toutes pratiques censées avoir des vertus anti-zapping...

7. Au cinéma c'est surtout la partie développement/laboratoire qui coûte cher, tandis qu'en vidéo c'est l'investissement de départ en équipement; et son renouvellement quand cet équipement est frappé d'obsolescence (de façon moins rapide que l'informatique cependant!...). Un documentaire film, qualité "diffusion TV", coûte de 500 à 800 000 francs environ.

8. En tous cas, recherches pas plus coûteuses que celles faisant appel à des moyens informatiques lourds...

9. Par exemple, *Les patients* de Claire Simon, tournée en vidéo 8.

Le SNTRS-CGT invite ses sections et ses adhérents à faire connaître et à diffuser les articles et informations contenus dans ce journal.