



2^{ème}
Numéro Spécial

Journées d'Etudes

du SNTRS-CGT

Mardi 16 et Mercredi 17 mars à partir de 9 h

Salle des Conférences

au CNRS 15, Quai Anatole France 75700 PARIS

(métro Solférino ou RER C station Musée d'Orsay)

sur la politique de recherche scientifique

EDITO

Réagir, rassembler, agir...

Aujourd'hui le maître mot de la direction quand il s'agit des personnels est "management". Elle ne se masque pas derrière des faux-semblants, elle affiche clairement la couleur : lier évaluation et reconnaissance des qualifications... que nenni ! Nous le savions déjà, mais elle le dit clairement aujourd'hui : "l'évaluation doit être un outil de gestion des personnels." De reconnaissance des qualifications, il n'en est pas question, quant à vouloir être reclassés...

Deux autres aspects de la politique de la direction : la précarité et l'autoritarisme. Aujourd'hui, plus personne n'est à l'abri dans son affectation : à tout moment nous pouvons recevoir une lettre nous informant de la suppression de notre fonction, voire

même du transfert de notre poste vers une autre région, assortie d'un "conseil" : "suivez le poste"...

Les exemples ne manquent pas de restructurations d'unités opérées de façon brutale, sans qu'on ait pris la peine de débattre avec les personnels.

La direction du CNRS veut aujourd'hui fermer carrément le groupe de laboratoires de Meudon-Bellevue. Là aussi, il s'agit d'une décision brutale, technocratique.

A l'Administration Centrale, elle a opéré de la même façon : décision de déménagement et baisse du nombre de personnes. La seule justification de la direction sur cette

Sommaire

- Page 3** **Edito (suite) Réagir, rassembler, agir** par Jean OMNES.
- JOURNEES D'ETUDES** du SNTRS-CGT 16 et 17 MARS
à 9 h Salle des Conférences au CNRS, 15, Quai A France 75700 PARIS
sur **"la politique de Recherche Scientifique"**
Organisation des 2 journées.
- Page 4** Fiche d'inscription à retourner d'urgence au siège du syndicat.
- Pages 5-6** **POLITIQUE SCIENTIFIQUE**
Un Administrateur CGT au Conseil d'Administration du CNRS par Yves SORONELLAS.
- Pages 7 à 10** **Quelques problèmes des mathématiques au CNRS** par François OLLIVIER, Chargé de Recherche.
- Page 11** **La dérive des Commissions Scientifiques Spécialisées INSERM** par Jean-Pierre BAZIN.
- Pages 12-13** **EVALUATION, GESTION DES ITA**
Monnaie de singe : à propos de l'évaluation des ITA, telle qu'elle a été présentée par M.Pralon lors de la rencontre intersyndicale du 12 février 1993 par Marie-Noelle POSTIC, Secrétaire Régionale Paris A.
- Pages 14-15** **Gestion des ITA : nouveau mot d'ordre : un compte rendu qui donne un exemple de la nouvelle politique du personnel de la Direction du CNRS.** par Gwen TERRENOIRE
Billet d'Humour...
- Page 16** **Mutations, restructurations, gestion des personnels : vos exemples, votre opinion...** Un questionnaire à nous retourner.

Problèmes revendicatifs, emploi, carrières, salaires, mobilité, précarité, gestion des personnels et restructurations des laboratoires et services... Vos témoignages ou ceux de vos collègues, votre opinion, vos contributions pour le prochain BRS de mars.
- Page 17** **Qu'en est-il de la mobilité au CNRS ?** par Irène FOURNIER,
- Pages 18-19** **Mobilité : vos droits, faites-les respecter.**
- Page 20** **L'Institut du Cancer et d'Immunogénétique (ICIG) de Villejuif à nouveau menacé.**

8 MARS : construire librement sa vie, une liberté à conquérir en 1993 !
- Pages 21-22** **RETRAITE Non à la remise en cause de la retraite !**
Action contre la dette.
Et la retraite des ex-mi-temps ?
- Pages 23 à 27** **TRIBUNE LIBRE**
La démocratie, introuvable ? par A.KIEFFER
La nécessité d'un syndicat qui rassemble, par A. LABORIE
Sur les institutions, la place de l'ingénieur, les moyens du CNRS sont surtout des hommes, par R.MIGLIERINA.
- Page 28** **INTERNATIONAL : atteinte aux droits de l'homme en Bulgarie.**

diminution : "c'est à peu de chose près ce qui se fait ailleurs".

Les Contrats Emploi-Solidarité (C.E.S.) sont la méthode la plus aboutie (à ce jour) d'une précarisation de l'emploi. Que nous disait-on lors de la mise en place de ces C.E.S. ? "Il s'agit d'un acte de solidarité vers les chômeurs de longue durée pour les aider à se réinsérer dans un emploi". L'objectif est d'en recruter 1 500 au CNRS, 500 à l'INSERM et 6500 dans les Universités.

Quelle est la réalité de cette "solidarité" ?

Des chômeurs de longue durée passent jusqu'à 12 mois à mi-temps, payés à la moitié du SMIC, dans l'organisme. Ils ne bénéficient pas, dans la plupart des cas, de la formation professionnelle complémentaire qui leur serait nécessaire. Et, leur contrat ne pouvant être renouvelé (et ne pouvant être recrutés définitivement), ils s'en retourneront à leur situation antérieure de chômeur de longue durée !

Vous avez dit réinsertion, solidarité ?

Le meilleur acte de solidarité aurait été (est) de créer les emplois nécessaires à la bonne marche des laboratoires et services, au développement de la recherche, quitte à trouver des formes adaptées de recrutement pour ces personnes que le gouvernement va plonger encore plus profondément dans le désespoir !

Est-ce là le futur des enfants d'aujourd'hui ?
Angoissant !

Sur ces questions, comme sur celles du pouvoir d'achat, des carrières, des qualifications, des conditions de travail :

nous devons réagir !

Nous devons prendre toutes nos responsabilités et rassembler dans l'unité la plus large pour qu'ensemble nous disions :

"ça suffit !"

Négociez !

Jean OMNES
Secrétaire Général.

JOURNEES D'ETUDES SUR LA POLITIQUE DE RECHERCHE SCIENTIFIQUE mardi 16 et mercredi 17 MARS 1993

Le Conseil Syndical National
du 29 janvier 1993
a approuvé
les propositions de thèmes
suivantes :

@
1ère matinée :
**Le dispositif de recherche
en France
et la place du CNRS**

animateur D. Pailharey

@
1ère après-midi :
**Liens avec les Universités,
les entreprises,
l'Etat et les régions.**

animateur, D. Steinmetz

@
2ème matinée :
**L'internationalisation de la
recherche,
l'Europe et le redéploiement
régional.**

animateur F. Clapier

@
2ème après-midi :
**Place et autonomie des
scientifiques
dans l'élaboration et
l'évaluation de la recherche.**

animateur, C. Karlin

JOURNEES D'ETUDES DU SNTRS-CGT

MARDI 16 ET MERCREDI 17 MARS 1993

Salle des conférences au CNRS, 15, quai Anatole France 75700 PARIS

FICHE D'INSCRIPTION

à retourner au siège du syndicat
SNTRS-CGT 25, rue de Chevreuse 91400 ORSAY
ou par FAX : 69 07 50 05
ou donner l'information par téléphone au secrétariat 69 07 69 13

NOM :

Prénom :

Région :

Section du SNTRS-CGT :

Laboratoire :

Téléphone :

Participera aux journées d'études :

Mardi 16 MARS	Repas du midi OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>	Hébergement nuit du 16 au 17 OUI (1) <input type="checkbox"/> NON (2) <input type="checkbox"/>
Mercredi 17 MARS	Repas du midi OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>	

(1) **Je souhaite être hébergé en chambre individuelle au CISP**
Centre International de Séjours de Paris Tél : 43 43 19 01
6 avenue Maurice Ravel PARIS 12ème (Porte de Vincennes)
Prix de la nuit plus petit déjeuner : 143 F

Dans ce cas téléphoner au siège du Syndicat qui a réservé 20 chambres.

(1) **Je souhaite être hébergé au Centre Educatif "Benoit Frachon" de la CGT à GIF**
12, rue Fernand Léger 91 190 GIF-SUR-YVETTE
(RER B Station Courcelle) Tél : 69 86 40 00.
Prix de la nuit plus petit déjeuner : 180 à 200 F

Dans ce cas téléphoner au siège du Syndicat qui a réservé 20 chambres.

(2) **Je serai hébergé par des moyens personnels ou en téléphonant moi-même à l'Hôtel des 2 gares 234, rue de Bercy 75012 PARIS**
(hôtel proche des Gares de Lyon et d'Austerlitz) Tél : 46 28 71 38
Prix de la nuit avec petit déjeuner : 170 à 250 F.

Pour tout renseignement sur les frais de transport (et d'hébergement) appelez la Trésorerie Nationale.
Pensez à conserver toutes vos factures de frais.

Un Administrateur CGT au Conseil d'Administration du CNRS.

Chacun d'entre vous le sait : il y a **des élus du personnel** au C.A. du CNRS.

Peut-être ne le savez-vous pas : au titre des "personnalités représentative du monde du travail" **trois Administrateurs** sont désignés par les Confédérations syndicales. Aussi siègent actuellement la F.E.N., la C.F.D.T. et pour la C.G.T. depuis décembre 1989, Yves **SORONELLAS**.

Nous lui avons demandé sa **vision d'Administrateur** au C.A. du CNRS.

Deux réflexions me permettront de cristalliser le stade actuel de ma réflexion.

Tout d'abord **il ne faut pas s'illusionner** ni sur le pouvoir réel du CA, ni sur le "pouvoir" qu'auraient ainsi les syndicalistes qui y siègent.

A l'évidence, tout est ficelé quant aux décisions fondamentales. Cependant la présence d'élus ou d'Administrateurs issus des organisations syndicales de salariés donne un style de rapports personnels, impose une argumentation sur des questions de fond : en leur absence cela n'existerait pas.

Par ailleurs l'attitude des uns et des autres faite de défiance, de respect, de reconnaissance du fait et du poids syndical, **exprime contradictoirement et renforce l'obligation d'en passer par le syndicat** et de tenir compte -ne serait-ce que pour éviter des "accidents" dans les rapports sociaux- de **la volonté des personnels**.

Toujours **sur le fil du rasoir**, le syndicaliste se doit d'éviter **l'intégration et la récupération** par les "managers" comme, à l'opposé, **la marginalisation** du syndicalisme de lutte et de proposition.

Evidemment **le rapport de force** maintenu, créé, renforcé ou affaibli, rejait sur les décisions du CA et l'attitude de la Direction Générale. **Ainsi on sent bien les difficultés de la D.G.** sur les délocalisations, la restructuration, les carrières, **l'identité du chercheur** voulant faire progresser la cohérence des connaissances et ne pas être seulement à la remorque des "besoins" définis par les managers des grands groupes.

Il faut alors souligner ici combien il est cocasse de voir des syndicalistes de la même organisation confédérée émettre des votes différents en CA. Le poids du personnel ça existe !

Incontestablement, et c'est là ma deuxième réflexion, il y a bien prise en compte par le CNRS **d'une stratégie de la recherche** bien adaptée aux besoins de la recomposition du capitalisme.

Il y a pour lui **une contradiction à gérer** : la financiarisation renforce une vision à court terme, alors que **des besoins de recherche existent** -même pour le propre développement du capitalisme- qui impliquent une vision à **moyen terme et à long terme**.

Les limites, voire l'impossible détermination par le "jeu du marché" de ces dimensions fondent d'ailleurs le service public et justifient la création, hier, d'organismes comme le CNRS. Il en résulte **qu'il faut des lieux** (laboratoires, industriels, organismes de recherche) **et des hommes** (statut de chercheurs privés ou publics) qui assument spécifiquement des fonctions.

En conséquence, moins qu'une privatisation simpliste (au sens du capital) des organismes, les tenants du capitalisme cherchent à **piloter le dispositif** en renforçant des mécanismes que j'appellerais, **de privatisation interne de la gestion et de la culture professionnelle des chercheurs**.

Des variantes de mises en oeuvre existent selon le secteur et la sensibilité partisane des managers : il en naît toutes les ambiguïtés et l'effacement des barrières droite/gauche, la même politique étant mise en oeuvre ou revendiquée par tous.

On discerne alors quel est d'abord le rôle du schéma stratégique du CNRS : tenter ce pilotage contradictoire du système. A ce jeu là on peut toujours trouver "qu'il y a du bon" dans tel document... c'est fait pour et les autres syndicats y plongent... mais là n'est pas l'essentiel ni même dans "ce qu'il y a de mauvais".

Il faut se mettre syndicalement en état de pousser ces contradictions et d'emporter la conviction que l'on peut faire autrement, à partir de valeurs humaines. Cela est à faire dans un milieu professionnel d'intellectuels, de cadres et de techniciens sans ancrage profond des traditions d'actions syndicales.

Des formes spécifiques d'organisation et d'actions s'imposent avec le risque, toujours en raison de l'inexpérience de la culture de luttes collectives, de tomber :

* soit dans la "gestionniste", le technicisme et d'accepter finalement l'ordre des choses,

* soit dans une dénonciation théorique et véhémement totalement inefficace et n'ouvrant aucune perspective concrète, et donc laisse la voie libre aux adversaires.

Voilà des difficultés concrètes que je mesure bien dans le secteur où j'assume des responsabilités : celui des cadres des PTT. Cela n'est pas simple mais un patrimoine existe dans la CGT, notamment à l'UGICT.

A noter enfin, qu'incontestablement dans le secteur de la recherche deux types de collègues sont à prendre en compte dans le même syndicalisme :

- les chercheurs à ne pas laisser se perdre dans les méandres de la FEN,
- les ITA, catégorie particulièrement oubliée dans les réflexions de la D.G.

Il est toujours difficile de synthétiser une expérience et d'en faire part, comme administrateur au CA mais surtout comme Cadre militant de la CGT.

Telle est ma modeste contribution à votre propre syndicalisme.



à noter

● MANUFRENCE Le 31 mars, à Lyon, la CGT et l'UGICT seront aux côtés des camarades injustement condamnés

Pour le débat des journées d'études sur la politique de Recherche Scientifique

Vous pouvez vous reporter à l'article paru dans le BRS n° 297 de décembre 92 sur

LE BUDGET 1993 : stagnation de la recherche et de l'emploi.

QUELQUES PROBLEMES DES MATHÉMATIQUES AU CNRS

François OLLIVIER
 Chargé de Recherche
 Équipe de Calcul Formel, GAGE
 École Polytechnique, F-91128 PALAISEAU CEDEX (France)
 URA CNRS n° 169
 ollivier@ariana.polytechnique.fr
 12 février 1993

Ce texte donne une vision personnelle, au fil du clavier, de quelques problèmes, tels qu'il peuvent m'apparaître à travers mes activités. Le monde de la recherche est divers, et si certaines difficultés sont presque universelles, d'autres chercheurs, même en mathématiques, peuvent les vivre de manière très différente.

Quelques chiffres suffisent à évoquer quelques uns des problèmes et des enjeux pour les mathématiques au CNRS. Pour au moins 1300 mathématiciens en France (ce chiffre correspond aux seuls chercheurs appartenant à une Unité de Recherche Associée (URA) du CNRS), il n'y a que 280 chercheurs CNRS parmi lesquels seulement 80 Directeurs de Recherche (DR)⁽¹⁾ Plus des deux tiers des mathématiciens du CNRS sont en région parisienne, ce rapport étant plus important pour les DR.

On a donc une communauté héritant d'un certain nombre de déséquilibres historiques de sa démographie : beaucoup de jeunes, beaucoup de parisiens, peu de DR (parce que les jeunes n'y restent pas).

1. Un "vivier"

Le CNRS souffre d'avoir été trop longtemps considéré dans la communauté mathématique comme un vivier, utile pour les débutants, mais où il est illusoire de faire carrière, celle-ci se poursuivant par passage à l'université. Ce discours s'atténue, mais perdure tout de même, en dépit du rôle important joué par les structures du CNRS (URA, Comité National Scientifique, etc). Le volume actuel du recrutement à l'université, comme la création de l'Institut Universitaire de France ⁽²⁾ contribueront à maintenir le déséquilibre à moins d'un effort particulier du CNRS.

2. Les difficultés de la commission⁽³⁾ 01

Dans une telle situation, il n'est guère aisé pour la commission 01 de faire coïncider une évaluation scientifique rigoureuse avec les contraintes qui lui sont imposées par la direction. Celles-ci sont doubles : d'une part un rapport 1/3 pour le recrutement entre Paris et la Province, d'autre part une priorité donnée au passage DR de jeunes chercheurs, par crainte qu'il ne partent à l'université. Or l'an dernier, le jury d'admission a pour la troisième fois consécutive remis en cause le classement établi par la commission, bien que celui-ci ait été en tout point conforme à ses exigences. Les détails du dernier concours sont rocambolesque. Un poste a été fléché à Toulouse au moment du jury d'admission, puis — sans doute un gage de bonne volonté de la Direction Scientifique — la personne recrutée fut laissée libre de son affectation !

Précisons que le jury d'admission ne comprend aucun mathématicien.

3. Une démission suspendue

On comprend dans cette situation la lassitude

(1) Au risque d'agacer, je préfère expliciter une fois les sigles, certains m'étant demeurés obscurs dans le dernier BRS.

(2) Cette institution permet à des universitaires d'être déchargé de leur enseignement pendant plusieurs années.

(3) La commission de mathématiques, comme celle des autres disciplines, est composée de membres élus, d'autres nommés par la direction du CNRS. L'ensemble des commissions et d'autres instances, constituent le "Comité National Scientifique". Le rôle principal des commissions est d'évaluer scientifiquement l'activité des chercheurs et des laboratoires, et de classer les candidats au concours de recrutement qu'elle juge dignes d'être admis. C'est la liste des admissibles. Ensuite, un "Jury d'admission" est, selon les textes, libre de modifier le classement, ce qui revient à mettre en cause l'évaluation fournie par la commission. Il peut aussi ne pas admettre certains candidats placés en tête sans pour autant choisir quelqu'un sur la liste complémentaire, auquel cas le poste est perdu.

des membres de la commission 01. Ceux-ci décidèrent de mettre leur démission en balance s'il n'obtenaient guère une augmentation substantielle du nombre de postes DR. L'idée était d'obliger la direction à donner un gage de bonne volonté, donc à reconnaître au moins implicitement le caractère anormal des décisions précédentes. D'autre part, une augmentation du nombre de poste ne pouvait que rendre le travail de commission moins problématique, en autorisant par exemple le recrutement de jeunes DR, tout en permettant à des chercheurs plus âgés, qui n'avaient pu passer DR par manque de postes auparavant d'être enfin promus.

Il est certain que cette menace avait de quoi embarasser la direction, au moment où le Journal du CNRS titrait *Le vingt-et-unième siècle sera mathématique*. Ceci dit, la Direction Scientifique du département n'a qu'un pouvoir limité, et au delà l'effet de cette menace était plus incertain. Les conséquences à court terme pour la communauté étaient inquiétantes : un certain nombre d'activités essentielles ne seraient plus assurées. La mobilisation faisaient défaut. Une réunion d'information, à Paris, réunit à peine trente collègues. Une démission en bloc n'était guère acquise. Il fut donc prévu une manifestation de soutien durant la session d'automne.

4. Une matinée ambiguë

La même trentaine de personne, plus quelques autres se retrouva un matin rue Cardinet. La moyenne d'âge suffisait à démoraliser l'assistance. Quelquefois, on entendait pourtant un cri joyeux : "Un jeune !". Nous nous pressâmes devant la porte où se déroulait la réunion, jusqu'à ce que l'un des membres de la commission ne nous invite à entrer. Par le biais de quelques porte-parole, nous exprimâmes aux membres de la Direction Scientifique, D. Toulouse et J.-P. Ferrier, notre émotion devant le mépris manifesté à l'égard des travaux de la commission.

Le discours obtenu en réponse éluda toujours le fonds du débat. On se borna à nous rappeler les règles de procédure, et à insister sur le fait qu'elles avaient été scrupuleusement suivies, en soulignant l'intérêt marqué par le CNRS pour les mathématiques, concrétisé par une augmentation en postes et en moyens ces dernières années. On ne put obtenir aucune précision sur les motivations des déclassements. Il suffisait que la procédure fût correcte et qu'on nous réaffirmât tout l'intérêt porté aux mathématiques.

Au bout de quelques temps de ce dialogue surréaliste, dans l'attente d'une intervention de nos élus pour engager le bras de fer attendu, quelques questions furent posées sur l'attitude de la commission, qui paraissait désireuse d'échapper à l'épreuve de force. Il fut répondu qu'elle attendait la publication du nombre de postes DR, pour prendre sa décision, rappelant l'exigence d'une augmentation "significative" du nombre de postes DR, sans toutefois fixer de chiffre. Nous nous séparâmes avec peu d'enthousiasme, pronostiquant deux postes supplémentaires, le nombre 1 n'étant guère significatif dans ce contexte.

C'est effectivement ce qui fut obtenu, ce qui n'était pas mal dans une période de contraction générale. Mais le problème de fond est-il résolu ?

5. Et le syndicalisme dans tout ça ?

Il est manifeste que l'activité syndicale est au plus bas. Par exemple, les quelques membres du SNCS connus de moi ne manifestent guère d'enthousiasme. Leur intérêt pour ce syndicat se résume souvent à l'estime du travail de ses élus à la commission. Les remous créés par la scission de la FEN ne contribuent guère à réduire le décalage entre la direction syndicale et la base. C'est du moins l'impression donnée par quelques conversations avec ces collègues syndiqués, nécessairement trop peu nombreux pour former un "échantillon représentatif".

Ce désintérêt correspond aussi, en fait ou en esprit, à un certain corporatisme. Au delà de la coupure entre chercheurs et ITA, il en est une aussi réelle entre les disciplines. Il est à noter que lors de son conflit avec la Direction Scientifique, la commission de mathématiques n'a entrepris aucune démarche en direction des autres commissions où de semblables déclassements s'étaient produits, ni en direction des physiciens du département MPB, en dépit d'une crainte exprimée de voir sa revendication mal comprise par des collègues, qui verraient par contrecoup leur nombre de postes réduits.

L'argument avancé, le surcroît de travail, est sans doute recevable, mais une structure syndicale adaptée devrait faciliter ce genre de contacts plus que l'administration du CNRS. À défaut, les syndicats peuvent paraître superflus à bon nombre...

Quand à l'image de la CGT, elle renvoie inévitablement à l'USCA, qui est un repoussoir

efficace. Le SNTRS a meilleure réputation, mais "c'est un syndicat d'ITA".

6. La "régionalisation"

La politique actuelle visant à rééquilibrer la population du CNRS au profit des régions crée bon nombre de difficultés, étant donné que le rapport actuel en mathématiques (1/3 en province) est exactement inverse du rapport imposé pour le recrutement (1/3 à Paris). On peut s'inquiéter des effets d'une telle politique, si elle continue à être menée à marche forcée. On peut aussi douter de son sens profond.

Un laboratoire est un tissu assez fragile. Même si en mathématiques les chercheurs travaillent souvent seuls ou par petits groupes, la proximité des collègues, l'ambiance, est cruciale. On peut donc s'inquiéter des projets de refonte des laboratoires parisiens. Cela ne signifie pas prôner l'immobilisme, mais les structures doivent évoluer au rythme de la science et avec des impératifs clairement scientifiques. L'importance numérique même des mathématiques à Paris doit inciter à la prudence, puisqu'elles constituent actuellement l'essentiel du tissu national.

D'autre part, un recrutement nettement plus difficile à Paris risque de mener des unités au vieillissement et à la sclérose. Sans oublier un sous-emploi de leurs capacités. On peut se lasser de former des thésards, si l'on n'a guère de chance de faire recruter des jeunes dans son équipe. Le blocage de toute création d'URA sur Paris freine le développement de nouveaux thèmes. Évidemment, on peut songer à émigrer en province. Mais cela ne peut être qu'un choix individuel. Il y a aussi ceux qui ne veulent pas (comment dit-on "Nous voulons vivre au pays." en parisien ?), et ceux qui ne peuvent pas. Clairement, pour un couple, cela pose de nombreux problèmes matériels. Il est donc concrètement impossible de déplacer une équipe sans la briser.

Ceci conduit à s'interroger sur une politique volontariste, conduisant à de vastes opérations, comme l'Institut de Mathématiques Discrètes (à Marseille Luminy), dont la pertinence est très incertaine au vu du coût.

7. Moyens matériels, contrats, applications

Les mathématiques ne sont pas une activité scientifique coûteuse. Le développement du matériel informatique modifie un peu les choses, mais il s'agit essentiellement, sauf dans quelques

domaines spécifiques, d'un emploi limité au traitement de texte et au courrier électronique. Mais c'est surtout au niveau du fonctionnement : reprographie, frais d'envois, etc qu'il est souvent difficile de trouver le peu d'argent nécessaire. Du moins cela demande un effort constant pour obtenir le strict minimum des autorités de tutelle. Il est à noter qu'en général la dotation de base CNRS ne représente qu'une faible part du budget total d'une URA.

Une tendance constante, consiste à "boucler le budget" grâce à des contrats, où la participation à des projets spécifiques. Ceci pose plusieurs problèmes. D'une part la prospection, puis le travail administratif nécessaire à la construction du dossier, sans oublier des rapports réguliers consomment un temps considérable, soustrait à l'activité de recherche. D'autre part, la pertinence scientifique des activités prévues ou réellement effectuées dans le cadre du projet, peut être problématique, à défaut d'une évaluation correcte, a priori comme a posteriori. Ceci n'est pas d'actualité en mathématique pure, mais l'exemple des thèmes plus "appliqués" doit inciter à réfléchir. Surtout, l'effet pervers est une dérive vers la recherche d'"applications" à tout prix, débouchant souvent sur des extrapolations académiques, à partir d'une formalisation d'un exemple concret. Ceci peut être dangereux pour l'image des mathématiques, qui parviennent difficilement à modifier leur perception par l'opinion, et discrédite par contre-coup des tentatives fructueuses.

Développer les applications est certainement utile, mais il faut avoir conscience qu'une politique incitative, pour être efficace, ne doit pas pénaliser ceux qui n'ont pas d'applications en vue, et fournir aussi des structures appropriées. S'investir dans les applications signifie qu'on sort de son domaine pour investir dans d'autres sciences, voire dans des techniques, ce qui est rarement compatible avec la poursuite d'une recherche fondamentale, du moins à long terme. Faut-il envisager des Ingénieurs de Recherche mathématiciens, qui pourraient par exemple apporter une aide fort utile dans les laboratoires d'autres disciplines ?

8. L'Europe

Parmi les contrats, ceux provenant de la commission européenne jouent un rôle spécifique. L'idée de développer par ce biais des collaborations internationales est immédiatement attirante. Mais concrètement, le fonctionnement actuel très bureaucratique, rend la chose pénible. L'établis-

sement des dossiers est un pensum, et la pression bureaucratique ne se relâche guère ensuite. À mi-contrat, il faut également se soucier de faire une autre demande. Mais étant donné l'omniprésence pressentie de l'Europe dans le futur, chacun doit tenter d'y prendre place. Les premiers embarqués formeront peut-être le terreau d'où seront tirés les experts examinant de futurs projetsdots

À ce titre, l'évaluation manque franchement de transparence, ce qui n'est sans doute pas totalement imputable à une méconnaissance des institutions bruxelloises. À quand un comité scientifique européen, avec des élus ? On peut rêver.

Un effet pervers immédiatement perceptible, est de privilégier certains choix politiques, au détriment de la science. Il faut faire participer de plus nombreux pays. Peut-on en espérer comme conséquence heureuse une meilleure perception du niveau des recherches dans les différentes nations européennes ?

9. La "pluridisciplinarité"

Un grand mathématicien français a commencé un exposé sur la pluridisciplinarité en déclarant que le seul impérialisme scientifique valable était celui des mathématiciens.

Sur le terrain, travailler à la charnière de plusieurs disciplines est un enrichissement, mais il y a de nombreux écueils. D'une part, il est difficile de maintenir un bon niveau de recherche, même dans sa discipline. L'effort d'apprentissage prend du temps. D'autre part, l'évaluation de tels travaux nécessite la collaboration de plusieurs experts, capables de parler un langage commun, personnage rares. En pratique, cela peut être pénalisant, même si la recherche est bonne. Cela peut également encourager la survie de projets caduques, au bénéfice du doute, surtout s'il sont à la mode.

Un avantage certain du CNRS est de faciliter ce genre de contacts, plus que des instituts de recherche spécifiques, les chercheurs étant réunis dans une même structure ce qui permet l'existence de GDR⁽⁴⁾, ou de PIR⁽⁵⁾ qui dépassent les frontières des départements. Cela dit, les choses ne vont pas toujours si aisément et une position intermédiaire de vient très inconfortable en cas de friction entre départements ou "communautés" scientifique.

10. les ITA

Traditionnellement, dans une unité de mathématiques, les ITA ce sont surtout les "secrétaires", terme générique fourre-tout, recouvrant un large éventail de fonctions et de qualifications, sans parler des statuts. Les activités de frappe sont sans doute destinées à se réduire, à mesure que le traitement de texte est mieux maîtrisé par les chercheurs. Ceci dit, la typographie mathématique est complexe, et demande une formation spécifique que tous les chercheurs ne souhaitent pas acquérir. Les besoins appelés à croître dans l'avenir concerneront sans doute les problèmes de gestion, en particuliers ceux liés aux contrats, de plus en plus nombreux et complexes.

L'informatique introduit un nouveau venu, l'ingénieur système, quelquefois un étudiant poursuivant en parallèle un travail de thèse. Obtenir un ingénieur de recherche CNRS n'est pas évident, mais on peut y arriver. Un ingénieur peut par exemple intervenir au niveau d'un GDR. Le réseau permet de nombreuses interventions à distance, la diffusion de conseils et d'informations techniques, limitant ses déplacements à des tâches d'installation, pour peu qu'il y ait au moins localement un chercheur bien formé. Son statut pose la question ambiguë de son rôle, prestataire de services, ou technicien directement impliqué dans un travail de recherche.

11. La démocratie

J'ai eu la chance de commencer mes recherches dans un laboratoire, ayant hérité de son fondateur, Laurent Schwartz, un esprit et des institutions démocratiques demeurées vivants. Ayant aussi appartenu quelques temps à un laboratoire d'informatique, j'ai appris qu'on pouvait passer pour un soixante-huitard (j'avais six ans !) en évoquant la perspective de statuts, avec un conseil de laboratoire élu. "À quand les thésards au pouvoir ?"

La démocratie, c'est bien, mais ça réclame des bras et du dévouement. Quand il n'y en a plus assez, on se repose sur les "chefs". Les chefs se fatiguent d'autant plus vite qu'ils sont démocrates. Certains sont infatigables.

(4) Groupement de Recherche

(5) Programmes Interdisciplinaires de Recherche

LA DERIVE DES Commissions Scientifiques Spécialisées INSERM

Etre élu ITA dans une Commission Scientifique, c'est avoir un statut assez particulier dans un microcosme politico-scientifique.

Certains ont participé à la mise en place initiale de ces commissions dans la lancée de la victoire de la gauche en 1981. Les nouvelles instances s'appuyaient sur une Loi d'Orientation de Programmation de la recherche (LOP 1982) qui leur donnait un rôle éminent dans le développement de la société française.

Ces "fondateurs" avaient eu l'illusion d'une expérience quasi-autogestionnaire avec ces commissions en majorité composées d'élus et aux prérogatives étendues.

Dans ces commissions "new look", les ITA se retrouvèrent à égalité de droit avec les autres membres chercheurs et professeurs, courtisés parfois de manière condescendante à la mesure du poids de leurs voix. On s'imagine mal aujourd'hui la révolution : un ITA (ou un jeune chercheur) voter pour l'activité d'un directeur de recherche, après la période mandarinale des années 70...

Les illusions furent de courte durée. En 1984, l'adoption du statut de la Fonction Publique pour les personnels fut le prétexte pour remettre de l'ordre dans la hiérarchie des prérogatives. En effet, c'est le statut des EPST qui introduit une discrimination volontaire à l'égard des ITA en écartant le collège C des jurys de concours chercheurs, alors que le statut de la Fonction Publique stipule cadre A, dont les ingénieurs font partie. De la position de membre à part entière des instances scientifiques, les ITA passèrent peu ou prou au statut d'**observateur toléré** et encore pas de toutes les phases de travail des Commissions.

La période 86-90 enterrina le nouvel équilibre et ceci malgré les efforts du SNTRS-CGT pour rendre aux ITA un rôle plus conforme à leur place réelle dans la recherche.

De retour en 91, quelques élus de 82 purent constater les dégâts. Alors qu'après la réforme de 84 durant la première mandature, il avait été possible de participer à l'ensemble des débats, il est vrai la plupart du temps sans droit de vote, la présence des ITA était progressivement devenue indésirable dans tout ce qui touche au recrutement et à la production des chercheurs..

Assister aux auditions des candidats chercheurs (ce qui est un droit dans la Fonction Publique)

est devenu difficile pour des raisons techniques (multiplicité des jurys et psychologique-présence incongrue-). L'élu est passé du statut d'observateur à la condition de "voyeur".

Il est clair que dans ce contexte l'élu ITA ne dispose que d'une petite partie des informations lorsqu'il visite une unité. D'autre part, la commission cherche souvent à le cantonner aux seuls problèmes ITA. Et comment dissocier l'avenir d'un ITA de celui de l'équipe de recherche, de la thématique, de l'unité ? Et que dire du dialogue avec les jeunes chercheurs ? Nos élus ont néanmoins joué tout leur rôle dans les situations difficiles occasionnées par les fermetures (nombreuses) d'unités.

Parallèlement à cette dégradation de leur rôle, les ITA ont vu apparaître un nombre croissant de dysfonctionnements dans les CSS : autodistribution et luttes de clans n'ayant rien à voir avec l'impartialité scientifique. Il ne serait pas exact de dire que ces problèmes n'existaient pas au départ en 1982, mais au moins prenait-on le temps nécessaire pour les visites d'unités (parfois 2 ou 3 jours), et le risque de débattre scientifiquement, même à propos d'un contrat de recherche externe.

Il semble aujourd'hui (autant qu'un ITA puisse en juger...) que ce débat scientifique soit presque toujours évacué. Beaucoup de temps passé en discussions procédurales, en évaluation d'index (audimat !), plus qu'en évaluation vraie de recherche, pour arriver souvent, en fin de parcours au vote en ligne qui permet toutes les "combinaisons".

Indice d'impact ou de citation, notation de plus en plus "fine" au niveau des sous-jurys (le principe est nouveau), classement souterrain du CODIS, abandon des procédures du consensus, ...à quand le règne du commissionnaire à Gigamémoire et liaisons périphériques synchrones (à bientôt, sans doute) ?

Il n'y a que "l'establishment" scientifique qui peut trouver son compte dans un tel système, mais certainement pas les idées originales et les disciplines nouvelles, sous représentées ou en difficulté.

Tout le système d'évaluation est à revoir et peut-être également (et même certainement), les centres de décisions, cela fera peut-être l'objet d'un prochain papier...

(à suivre)
Jean-Pierre BAZIN

MONNAIE DE SINGE

**A PROPOS DE L'EVALUATION
DES ITA, TELLE QU'ELLE A ETE
PRESENTEE PAR M. PRALON LORS
DE LA RENCONTRE
INTERSYNDICALE
DU 12 FEVRIER 1993.**

Notre syndicat était représenté par Ginette Devilliers, Annick Kieffer, Marie-Noëlle Postic

A chaque fois que l'homme éprouve le besoin de substituer un terme à un autre, il y a fort à craindre que l'entreprise ne soit pas innocente.

En devenant "ressource humaine," le personnel du CNRS n'a rien gagné en reconnaissance individuelle et en parlant de l'évaluation des ITA la direction a enterré leur suivi de carrière.

Cette évaluation est présentée par la direction des ressources humaines comme la volonté du comité de direction d'accompagner les ITA dans leur travail quotidien.

Pour ce faire, l'agent effectue le bilan personnel de ses qualifications et envisage, éventuellement, une évolution de ces dernières.

L'unité peut ainsi inventorier les moyens dont elle dispose et orienter les agents vers l'acquisition de nouvelles compétences.

Le département bénéficie d'un état des forces et des effectifs lui permettant de planifier la gestion contractuelle qui est devenue la pierre angulaire de la politique du CNRS.

Cette évaluation a un double objectif, aux dires même de la direction :

- * l'évaluation stricto sensu de l'ITA
- * l'enrichissement de l'Observatoire des métiers.

Dans les faits, voilà comment cela se passe. L'agent qui s'identifie au moins à une BAP dispose de fiches d'emploi-type (FET) venant de l'Observatoire des métiers pour évaluer son niveau et ses compétences.

Il peut faire appel à des experts rebaptisés "spécialistes conseils", modernité oblige !

Puis en son âme et conscience, l'ITA se positionne. Entre l'auto-flagellation délicieusement masochiste et la sur-évaluation d'un ego débridé, on imagine les infinies tribulations d'un agent qui s'interroge sur l'usage qui pourra être fait de ce verdict intime.

Cette sorte de bilan de santé en forme de jeu-test de vacances qui défie le qualificatif n'est qu'amuse-gueule.

Seul, en réalité, l'entretien que l'agent, surgonflé ou abattu, perplexe ou blasé, a ensuite avec le

responsable de sa formation compte véritablement.

A la suite de cette rencontre, l'ITA rédige son rapport d'activité ainsi qu'une fiche de souhait, gâterie destinée à lui rendre moins amère la déconcertante découverte qu'évaluation ne veut pas dire "suivi de carrière" au sens où on l'entendait en 1981.

De son côté, le responsable rédige le rapport d'aptitude.

On aura reconnu dans cette double procédure le schéma classique des dossiers de concours avec leurs deux parties attendues, strictement délimitées.

CE QUE NOUS EN PENSONS

Parler de confusion entre évaluation et outil de gestion relèverait de la naïveté. C'est bien l'optimisation de la main d'oeuvre qu'est l'ITA qu'il s'agit d'obtenir.

Productivité, rentabilité et donc contrôle constituent les nouveaux principes d'un CNRS qui a oublié que la motivation des agents se décline plus sûrement sur le mode de la coopération, de la reconnaissance des qualifications et de l'évolution des carrières.

Lorsqu'on renforce le pouvoir des responsables de formations par le processus d'évaluation, au point de réduire à un simple recours, bien éventuel, l'avis d'un expert, on a beau désigner dans la nouvelle terminologie ces directeurs "responsables de proximité", on comprend que seul compte en vérité l'aptitude de l'agent à s'intégrer à l'unité.

Dans ce contexte, le rôle du directeur est bien de rentabiliser l'entreprise.

Il est tout de même étrange de constater que selon la philosophie du projet, il faille normaliser un entretien entre les partenaires que sont les ITA d'une unité et son responsable pour qu'une rencontre annuelle, voire quadriennale, ait lieu.

On s'interroge sur la vie scientifique d'équipe dont le seul temps de dialogue se résumerait à cette évaluation programmée.

Il y a fort à craindre que cette discussion obligée ne se résume à une corvée bâclée et routinière laissant également insatisfait les protagonistes.

Que penser du sérieux des intentions de la direction des Ressources humaines qui, tandis qu'elle discourt sur une évaluation d'autant plus bénéfique pour les agents qu'elle reste strictement symbolique, suggère aux responsables de formations de limiter les ardeurs de leurs ITA à se présenter à tort et travers à trop de concours ?

Se connaître et savoir rester à sa place.

Cette nouvelle morale de l'humilité et de la

résignation n'est pas la nôtre.

Car enfin comment qualifier une évaluation qui ne débouche sur aucune amélioration de carrière ?

Il y a fort à parier que les ITA comprenant qu'ils n'ont rien de positif à attendre de cette opération, traitent comme elle mérite cette prétendue opération-vérité.

Quand une direction a recours au verbiage et à la poudre aux yeux pour présenter sa politique du personnel, ne nous y trompons pas, l'essentiel est ailleurs, dissimulé derrière un discours anodin.

Ces "pompiers soucieux de prévenir les incendies" comme se définissent, avec complaisance, les responsables des Ressources humaines ne sont, en réalité, que des bateleurs chargés de parfaire le quadrillage de l'organisme.

Quand il n'y a pas de création de postes, quasiment pas de possibilité de promotions, que la mobilité est illusoire et le mépris à l'égard des agents égal au désintéret pour les outils de travail, oser proposer une évaluation des qualifications relève de l'escroquerie.

Aujourd'hui les agents ne sont plus que des "occupant" d'un poste et peuvent donc à ce titre, bien provisoire, apprendre par le plus banal des courriers voire par pur hasard, que ce poste a été provincialisé ou remis à l'affichage.

Quand les agents se savent désormais les pions d'un jeu dont a modifié la règle sans l'annoncer clairement, cette soudaine sollicitude que serait l'évaluation éveille, chez eux, une sage méfiance.

CE QUE NOUS VOULONS

Le SNTRS-CGT revendique une authentique évaluation, c'est-à-dire la reconnaissance du travail de chacun quelque soit les professions et les grades, l'appréciation des compétences et des qualifications et la prise en compte de l'insertion dans une unité.

La reconnaissance des compétences implique, selon nous, tout autant celles mises en oeuvre dans le contexte du travail que les potentialités de l'agent.

Lorsque nous disons qu'une authentique évaluation doit s'inscrire dans une politique de suivi de carrière cela veut dire que la direction doit reconnaître les déclassements, les retards de promotion, les déqualifications même, que subissent la majorité des agents et s'engager dans un processus de rattrapage.

Prétendre séparer la gestion des personnels et celle des carrières est une pure aberration sauf à être une vilenie.

Une bonne évaluation ne peut être faite que par les pairs, c'est-à-dire par des gens de métiers organisés en une sorte de conseil travaillant par branche d'activité. Ainsi ces "experts" pourraient-ils assurer la permanence des critères et des

référentiels pour l'évaluation proprement dite tout en enrichissant par un suivi des métiers les fiches d'emploi-type.

Parce que les experts devraient être pris hors du laboratoire ils ne seraient pas impliqués par sa gestion quotidienne; regard et professionnalisme garantiraient une appréciation objective et argumentée.

Les fiches emploi-type, quant à elles, devraient présenter l'activité professionnelle comme l'articulation de savoir et de savoir-faire et non comme une succession de tâches parcellaires.

Il faudrait, là encore, dresser un bilan et non se contenter de produire un inventaire.

Nous ne voulons pas d'un gadget, d'un "outil d'accompagnement" vide, aussi inutile que pervers, qui ne s'insère pas dans une politique de suivi de carrières.

Nous ne pouvons accepter qu'une fois le diagnostic posé, aucun traitement ne soit garanti.

Nous nous méfions de l'engagement vague au droit à une formation à l'issue de l'évaluation pris par le directeur des Ressources humaines, lorsque la nouvelle secrétaire générale du CNRS déclare qu'à partir de 55 ans ce n'est plus la peine !

Nous revendiquons une évaluation, qui ne soit pas un ersatz, effectuée par nos pairs à l'instar du traitement appliqué à nos collègues chercheurs.

Mais de cela la direction du CNRS ne veut pas entendre parler. Pour elle évaluer signifie quantifier des moyens, ces ressources qu'on taxe d'humaines pour ne pas les confondre avec le mobilier.

Au cours de cette rencontre, tous les syndicats ont refusé avec force le projet actuel. Le refus est devenu rejet, lorsque M. Pralon, en conclusion de la rencontre, a reconnu que pour la direction du CNRS la priorité, de fait, n'est pas l'évaluation, d'où son veto à confier cette dernière à des experts. Désormais, le souci du CNRS est clairement affiché : renforcer le pouvoir des responsables jusqu'à les transformer en manager, ingénieux anglicisme qui permet de rajeunir l'image archaïque du patron.

Pour nous, évaluer signifie expertiser, apprécier. Pour le CNRS actuel cela se réduit à inventorier et jauger.

Les deux acceptions sont certes attestées par le dictionnaire. Il y en a même une troisième. Evaluation peut aussi signifier "approximation" et c'est peut-être la définition qui convient à la manière dont la direction entend traiter cette importante question.

Marie-Noëlle POSTIC
Secrétaire Régionale de PARIS A

Gestion des ITA: nouveau mot d'ordre

Ce compte rendu donne un exemple de la nouvelle politique du personnel que la Direction du CNRS met en place, et ses conséquences, en particulier pour les personnels de PARIS A.

Nous donnons ci-après un compte-rendu de l'intervention de la responsable du Département Ressources Humaines de Paris A dans le cadre de l'opération **Rencontres-Paris A** qui s'est déroulée du 1 au 5 février 1993 à Ivry. Elle permet de mieux comprendre l'image que les responsables administratifs ont des ITA et la façon dont les RH entendent nous gérer.

En principe, cette séance était destinée aux nouveaux arrivants et à l'ensemble des directeurs de labo du secteur. Mais comme un certain nombre de directeurs se sont fait représenter par un ITA, nous avons pu suivre cette prestation avec d'autres collègues ITA.

La nouvelle responsable du Département RH a commencé par expliquer l'origine de la création des départements RH au CNRS. Parmi les problèmes devant être résolus ont été mentionnés les difficultés que certains directeurs de labo rencontraient pour diriger leur unité, et des problèmes liés à l'évaluation des ITA: trop d'ITA chercheurs; ITA trop autonomes; absence de communication entre ITA et directeurs de labo, et une demande de reconnaissance professionnelle de la part des ITA.

Parmi les solutions retenues:

Pour les responsables de labos, mise en oeuvre d'un programme de formation en management, toujours en cours.

Pour les ITA, une **gestion personnalisée et prévisionnelle des hommes et des carrières**.

Pour assurer cette **gestion personnalisée** le département RH jouera un rôle :

a) de **conseil auprès des responsables d'équipes** en matière de mobilité, évaluation, formation et promotion de leurs personnels. Parmi les conseils donnés à cette fin par la responsable aux directeurs présents: **les primes**, il faut moduler le tiers modulable. La même prime pour tous démotive les bons ITA, la suppression fait réfléchir l'ITA pénalisé, et permettre de "rétablir le dialogue". Les ITA

s'**absentent** ou travaillent peu ? Le responsable de labo peut avertir les RH qui enverront un courrier menaçant de supprimer le salaire si l'ITA ne réagit pas dans les 48 heures.

b) de **conseil des agents**, en complément des relations que ceux-ci ont avec leurs hiérarchies, dans toutes les démarches liées à leur carrière. Les RH pourront réaliser des entretiens de bilan de compétences et d'orientation; aider à l'élaboration de projets professionnels individuels incluant des actions de formation éventuelle.

c) d'**aide auprès des agents et des équipes** concernées par les opérations de mobilité "stratégique", pour tout ce qui concerne les démarches matérielles; création éventuelle de cellules spécifiques et temporaires...

Autres missions des RH

Observatoire des Métiers. Un répertoire des emplois type CNRS est disponible (renseignement pris, ce document est très difficile à avoir). Il doit permettre de calibrer les fonctions des ITA en place et de mieux préparer des profils en vue d'un recrutement. Mais il n'y a pas de recrutement pour 93.

Politique des cadres: les RH souhaitent susciter des candidats à une conversion vers une fonction de cadre dans l'administration (exemple, "la femme qui avait accepté un poste de niveau inférieur pour laisser son mari avancer, peut, une fois les enfants élevés, décider que c'est son tour de s'épanouir dans l'administration de la recherche".)

Transferts de savoir-faire: la responsable reconnaît que c'est un gros problème étant donné la moyenne d'âge avancée des personnels et qu'il faudra manager (sic.)

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment par l'identification des personnels devant partir à la retraite. Les RH enverront l'information

aux Directions Scientifiques sur les profils pouvant faire l'objet d'une réaffectation.

Dynamisation des ressources humaines

Assurer le suivi des opérations de dynamisation des RH et conduire leur démultiplication en veillant à leur cohérence. Dans ce cadre s'inscrit l'**entretien annuel d'activité** et le **projet de labo**.

Entretien d'activité: entre l'ITA et son directeur de labo. Il doit permettre de décrire les fonctions exercées et l'évolution des activités de l'ITA, faire le bilan des points forts et faibles; prévoir des actions de correction, ex. formation. "Ceux qui ont fait l'expérience des ces entretiens étaient réticents à l'entrée, ils sont tous sortis heureux de l'avoir fait." Précision importante: "L'entretien n'est pas de l'évaluation".

A partir de la synthèse des évaluations d'ITA d'un labo, le directeur pourra voir ce qui est demandé en formation, et élaborer un **projet de labo** qui doit accompagner le projet scientifique. Ce projet permettra de gérer le potentiel ITA et accueillir les jeunes (ex. les thésards).

Evaluation des ITA: c'est statutaire, devrait être quadriennale. Elle permettra de positionner l'ITA par rapport à son métier. Elle est "très demandée par les ITA". Mais "l'évaluation n'est pas liée aux promotions".

En matière de **promotion** par les concours, "il ne faut pas accepter de laisser candidater n'importe quel ITA sous prétexte qu'il satisfait aux critères objectifs (ancienneté); il faut leur dire franchement qu'ils n'ont pas le niveau requis".

Une dernière remarque concernant la **délocalisation et la redistribution de personnels ITA en région parisienne:** les SHS accepteraient de mettre un certain nombre de personnels dans des labos sur des "missions temporaires". Les équipes devraient faire la demande avec des missions précises.

Les ITA présents dans la salle ont été frappés par l'image extrêmement négative des ITA qui inspirait toute l'intervention et la coïncidence des positions exprimées par la responsable RH et celles du directeur du département SHS (ce n'est pas un hasard, la plupart des équipes de Paris A relèvent de ce département) Les illustrations étaient chaque fois des cas de "mauvais" ITA; en cas de problème, le seul responsable chaque fois était l'ITA. **Jamais la moindre référence** à la

contribution positive des ITA au travail des unités.

A cette image négative correspondait une intention délibérée de **surveiller** (notamment par un renforcement de la communication entre directeurs de labos et RH) et de **punir**.

A une personne dans la salle qui demandait ce que les RH proposaient comme "carotte" pour contrebalancer les nombreux "batons" détaillés en long et en large, il fut répondu que la revalorisation des carrières n'était pas à l'ordre du jour; qu'il restait les concours et le détachement.

A cause de l'ambiance déstabilisante vécue par les personnels d'Ivry, conséquence de la réorganisation brutale des services de la délégation, on avait demandé aux responsables syndicaux de ne pas réagir pendant cette réunion. Mais nous signalons que les directeurs de labos, destinataires privilégiés de cette intervention n'ont pas réagi non plus.

Gwen TERRENOIRE, IRESCO

BILLET D'HUMEUR

POSTES ET OCCUPANTS *A propos de l'évaluation des ITA*

Avant l'arrivée des fiches documentaires ITA dans les labos, on se doutait bien qu'aux yeux de la direction on faisait partie des moyens de la recherche au même titre que les meubles et autres machines. Une confirmation du bien-fondé de cette impression est donnée par le récent courrier adressé aux directeurs des labos en SHS les informant des crédits et moyens en personnels dont ils disposeront cette année. La lecture de la fiche "Etat des postes ITA" jointe au courrier révèle quelques nouveaux éléments qui ne sont pas de simples enrichissements de vocabulaire. On apprend que chacun de nos postes a un numéro, et chacun de nous devient un "occupant". Chaque poste a un "support" correspondant au grade de l'actuel occupant. Tout ceci n'est que la conséquence logique de la distinction entre les postes et les personnes, qui permettra de déployer les postes, réaffecter les personnels et modifier le niveau des grades à volonté.

Gwen TERRENOIRE

A tous les adhérents.

EVALUATION, GESTION DES ITA

MUTATIONS RESTRUCTURATIONS... GESTION DES PERSONNELS

Nous souhaitons recenser les divers problèmes vécus par les agents
(adhérents du SNTRS-CGT ou non)

en restructuration ou en mutation dans les laboratoires
(mutations volontaires ou non)

pour dénoncer la politique de gestion des personnels de la Direction
(labo d'origine, point de chute, conditions de départ, de déménagement, d'arrivée etc...)

adapter notre activité syndicale et apporter un soutien efficace aux personnels concernés, à tous les niveaux de l'organisme : local, régional et national.

Questionnaire à nous retourner :

NOM prénom.....

Laboratoire d'origine.....

Laboratoire actuel.....

.....Tél :.....

Conditions de départ et d'arrivée dans le nouveau laboratoire :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Par ailleurs

Le BRS de mars

devant traiter des problèmes revendicatifs, de l'emploi, des carrières, des salaires, de la mobilité, de la précarité, de la gestion des personnels et des restructurations des laboratoires et services... faites-nous connaître votre point de vue ou adressez-nous des témoignages que nous publierons dans ce prochain BRS.

QU'EN EST-IL DE LA MOBILITE AU CNRS ?

Réflexion d'une représentante du SNTRS-CGT à la Commission Mobilité

1- On peut bouger d'un poste à un autre, s'il y a affichage.

2- Ce ne sont que les Directeurs Scientifiques qui décident de l'affichage.

Sauf pression énorme d'un "mandarin" demandeur, il y a peu de possibilités de trouver à l'amiable une affectation.

Pour afficher des postes en province, comme il n'y a aucune création, ils sont pris en premier sur les effectifs parisiens, et c'est pour cela que parfois des agents sont avertis que leur poste est parti à tel ou tel endroit.

Toutes les restructurations ne se traduisent pas forcément en postes déplacés en province, il y a aussi perte sèche dans tout l'hexagone (diminution des effectifs oblige!). De ce fait de plus en plus d'agents (INIST-CDSH, QAF, CIRCE, Meudon-Bellevue, Rémissis...) sont sans support de poste.

Comment s'en sortir s'il n'y a pas d'affichage?

Il faut rompre avec cette gestion technocratique des personnels.

Les Responsables aux Ressources Humaines nationaux ou régionaux sont des leurres.

Ils ne résolvent rien.

Ils ne peuvent rien face aux Directeurs Scientifiques. Tous les pouvoirs concernant notre vie "laborieuse" sont dans leurs mains.

Cette politique est dangereuse, des drames ont déjà eu lieu.

Que devient l'assurance donnée par le Directeur Général qui tout sourire aux lèvres nous disait "seuls partiront les volontaires, ceux qui voudraient rester retrouveront dans la région parisienne une affectation".

Mais sur la région parisienne il n'y a presque rien!

Ces pratiques sont une remise en cause complète de notre spécificité de "Personnels de la Recherche". Toute la richesse et la mosaïque de nos qualifications sont bafouées.

Nous traiter comme des pions interchangeables, c'est casser notre savoir faire.

Nous ne pouvons pas accepter béatement de tels agissements.

Sans être frileux devant les changements, les modernisations, il n'y a pas toujours de justifications scientifiques à ces décisions.

Le Comité National n'est quasiment pas consulté et les rares fois qu'il l'est, ses avis ne sont pas suivis.

Depuis l'application du "schéma stratégique" (contre lequel nous étions), tout ce qui ne rentre pas dans les "axes prioritaires" sont ignorés, des projets émanant d'équipes ne sont pas pris en compte.

Cela suffit!

Il est grand temps de faire céder ces technocrates qui décident de nos vies!

Irène Fournier

MOBILITE : vos droits.

Faites-les respecter.

Face aux actes autoritaires de la direction du CNRS, il nous paraît important de rappeler ce que sont les droits des personnels en matière de mobilité et de garantie d'emploi.

- 1/ **Le droit à la mobilité volontaire.**
- 2/ **Les mutations non volontaires.**

1/ Le droit à la mobilité volontaire.

Ce droit est régi par l'article 239 du décret 83-1260 (Statut cadre des EPST).

La Direction du CNRS a précisé la manière dont elle entendait organiser la mobilité dans une circulaire du 6 août 1991 (n°910400 SPER) publiée au Bulletin Officiel du CNRS du mois de novembre 1991 (1)

Rappelons que cette circulaire, qui restreint de fait les possibilités de mutation, n'a fait l'objet d'aucune négociation, ni même discussion avec les syndicats.

La Loi Roustan

Cette loi du 30/12/1921 vise au rapprochement de résidence des époux (*Elle est publiée intégralement dans le Mémento du syndicat pages 83 et 84*).

Autres dispositions.

Parmi celles-ci il y a le détachement et la mise à disposition (*voir à ce sujet les pages 57 à 62 du Mémento*).

2/ Les mutations non volontaires.

Ces droits sont différents selon l'affectation

*. *pour les personnels affectés dans les unités de recherche*, ce sont les articles 240 et 241 du décret 83-1260 (Statut cadre des EPST) qui s'appliquent. (*voir texte ci-après*)

*. *pour les personnels affectés dans des services administratifs et parfois les unités de service*, c'est l'article 60 de la loi 84-16 (statut général de la Fonction Publique) qui s'applique (*voir texte ci-après*)

STATUT CADRE DES E.P.S.T.

Mutations

Art. 239. — Les personnels régis par le présent titre ne sont pas tenus de transmettre leur demande de mutation par la voie hiérarchique. Le directeur général de l'établissement doit néanmoins recueillir les avis des directeurs de laboratoire ou chefs de service des fonctionnaires concernés avant de prendre sa décision.

Art. 240 (*modifié par le décret n° 90-685 du 27 juillet 1990*). — Les mutations sont régies par les dispositions des articles 60, 61 et 62 de la loi du 11 janvier 1984. Toutefois, lorsque le directeur général de l'établissement décide après avis du conseil scientifique de réorienter l'activité scientifique d'une unité de recherche ou de mettre fin aux recherches menées dans un secteur déterminé et que cette décision entraîne la suppression de l'unité de recherche correspondante, ou la diminution de ses effectifs, les fonctionnaires régis par le présent titre ne peuvent être mutés de l'unité ou du service dans lequel ils sont affectés, dans un autre, par décision du directeur général de l'établissement que dans les conditions précisées ci-après.

Le directeur général doit aviser les agents intéressés du projet de mutation les concernant. A compter de la date de cette notification, les agents, dont la mutation est envisagée, disposent d'un délai d'un an pour choisir un emploi sur la liste des emplois vacants de l'établissement dans lequel ils sont affectés ainsi que d'autres établissements publics scientifiques et technologiques.

S'il y a changement d'établissement ou de résidence, le directeur général de l'établissement est tenu de proposer aux intéressés dans ce même délai d'un an au moins trois emplois requérant une compétence de même nature ou d'une nature voisine de celle exigée dans leur emploi antérieur.

Si les agents choisissent un emploi vacant dans un autre établissement public scientifique et technologique, ils peuvent être intégrés sans détachement préalable dans les corps homologues de cet établissement selon la procédure prévue à l'article 250.

Les agents, dont la qualification professionnelle ne correspondrait pas aux emplois communiqués, recevront sur leur demande une affectation dont la durée ne pourra excéder un an, en vue d'assurer leur réorientation professionnelle.

Art. 241. — Passé le délai d'un an fixé à l'article 240 les agents sont mutés par décision du directeur général de l'organisme.

Les mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation de l'intéressé sont soumises à l'avis de la commission administrative paritaire.

Les affectations prononcées doivent, dans la mesure compatible avec l'intérêt du service, tenir compte des demandes formulées par les intéressés et de leur situation de famille.

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, le directeur général de l'établissement propose à l'agent un poste dans son département de résidence. Pour l'application du présent alinéa, la région Ile-de-France est considérée comme constituant un seul département.

Les agents mutés en application du présent article peuvent également bénéficier des dispositions du dernier alinéa de l'article 240.

L'agent qui n'accepte pas sa mutation ne peut plus prétendre au versement de sa rémunération ; il est licencié après avis de la commission administrative paritaire.

*. pour les personnels contractuels (ceux qui n'ont pas été titularisés) c'est l'article 46 du décret de 1959 (Statut de Contractuel CNRS) qui s'applique (*voir texte ci-après*).

Rappelons les revendications du SNTRS-CGT :

- Appliquer les articles 240-241 à tous les personnels du CNRS

- Améliorer les dispositions statutaires actuelles dans le sens de l'article 46 du Statut de Contractuels : 3 propositions dont au moins une dans le même département.

(1)

La circulaire CNRS n° 910400 SPER du 6 Août 1991 relative à la mobilité interne des Ingénieurs, Techniciens et personnels Administratifs sera publiée dans SNTRS-INFO n°5 1993.

STATUT DE CONTRACTUELS (1959)

Article 46.

(Décret n° 70-168 du 2 mars 1970, art. 3.)

Une nouvelle affectation est décidée dans les conditions fixées au présent article :

- en ce qui concerne les agents dont l'emploi est supprimé ;
- en ce qui concerne les agents affectés à un laboratoire ou à un chercheur dont la résidence est transférée dans un autre département ou, pour la région parisienne, hors du district de la région de Paris, à moins que les intéressés n'acceptent ce changement de résidence ;
- dans les cas prévus aux articles 31, 35, 36, 36 bis, 44, 45 et 45 bis.

L'intéressé peut recevoir, pour un an au maximum, une affectation permettant d'assurer sa réorientation professionnelle.

Pour son reclassement, il est proposé successivement à l'intéressé trois affectations dans un emploi exigeant une compétence professionnelle de la nature de celle que nécessitait son emploi antérieur ou d'une nature voisine. Il peut être également tenu compte, pour la détermination des affectations proposées, de la compétence acquise par l'intéressé, notamment au cours de la réorientation prévue à l'alinéa précédent, depuis qu'il s'est trouvé privé de son affectation antérieure.

L'un au moins des trois emplois ainsi proposés doit se trouver dans le même département que l'emploi antérieur ou, si celui-ci se trouvait dans la région parisienne, dans le district de la région de Paris. Toutefois, les dispositions du présent alinéa ne sont pas applicables si l'intéressé est, avec son accord, reclassé dans un emploi d'une catégorie supérieure à celle qu'il occupait antérieurement en raison d'une compétence professionnelle acquise dans les conditions prévues au troisième alinéa du présent article.

Il peut être dérogé aux règles fixées par les deux alinéas précédents avec l'accord de l'intéressé ou, à défaut, après avis d'un comité paritaire dont la composition est fixée par décision du directeur général du centre national de la recherche scientifique.

Si un agent n'accepte aucune des affectations ainsi proposées, il est licencié après avis de la commission paritaire mentionnée à l'article 26.

Il peut être également licencié après avis de la commission paritaire si, à plusieurs reprises, le directeur du laboratoire ou le chercheur auprès duquel il a été affecté le remet à la disposition de la direction du centre national de la recherche scientifique dans les six mois suivant son entrée en fonctions dans sa nouvelle affectation, le temps éventuellement nécessaire pour assurer une réorientation professionnelle de l'intéressé n'étant pas pris en compte pour l'appréciation de cette durée.

STATUT GENERAL FONCTION PUBLIQUE

Article 60

L'autorité compétente procède aux mouvements des fonctionnaires après avis des commissions administratives paritaires.

Dans les administrations ou services où sont dressés des tableaux périodiques de mutations, l'avis des commissions est donné au moment de l'établissement de ces tableaux.

Toutefois, lorsqu'il n'existe pas de tableaux de mutation, seules les mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation de l'intéressé sont soumises à l'avis des commissions.

Dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées doivent tenir compte des demandes formulées par les intéressés et de leur situation de famille. Priorité est donnée, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, aux fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles et aux fonctionnaires ayant la qualité de travailleur handicapé reconnue par la commission prévue à l'article L. 323-11 du code du travail.

Dans le cas où il s'agit de remplir une vacance d'emploi compromettant le fonctionnement du service et à laquelle il n'est pas possible de pourvoir par un autre moyen, même provisoirement, la mutation peut être prononcée sous réserve d'examen ultérieur par la commission compétente.

L'Institut du Cancer et d'Immunogénétique (ICIG) de Villejuif à nouveau menacé

-- 10 000 souris (la plupart de lignée, pure, donc très onéreuses), devront être sacrifiées faute de nourriture. Ceci entraînera l'arrêt des recherches en cours, notamment sur les greffes de moelle osseuse...

-- Les techniciens et les chercheurs doivent eux-mêmes aller chercher, dans les divers hôpitaux et laboratoires, le matériel humain (sang, prélèvements, etc...) nécessaires à leurs expériences, perdant ainsi un temps précieux. Ces tâches étaient assumées par un coursier dont la voiture a été supprimée par l'Association Claude-Bernard (ACB).

-- Ce même coursier achemine chaque matin et chaque soir, à dos d'homme, le courrier de l'ICIG entre la poste et l'hôpital. De nombreux autres exemples pourraient être cités.

Quelles sont les raisons de ce gâchis ?

L'Association Claude-Bernard, présidée par Jacques CHIRAC et par le professeur J. LOYGUE son adjoint, dont le rôle est d'aider au développement de la recherche clinique, a été chargée de gérer les dons et legs recueillis par les recherches contre le cancer développées à l'ICIG. Ce qu'elle fait depuis 1965. Cette association a décidé d'amputer arbitrairement le budget de fonctionnement de 80 % alors

que 70 millions de francs sont actuellement disponibles et précisément affectés par les donateurs à l'ICIG. Elle a elle-même fixé les postes à ne plus alimenter.

Cet épisode n'est qu'une nouvelle phase dans la tentative d'asphyxie de l'ICIG. Au printemps dernier déjà, l'ACB avait dû renoncer au licenciement collectif de 44 personnes. Elle n'a reculé que devant la mobilisation du personnel et les échos largement relatés dans la presse émue par ce gâchis scientifique et social.

Alertés à de nombreuses reprises par la CGT, par les élus du Val-de-Marne, les pouvoirs publics restent figés dans leur immobilisme. Le Ministère de la Santé et de l'Action Humanitaire, Bernard KOUCHNER, a été saisi par Madame Hèlène LUC lors d'une question orale au Sénat, le 17 avril dernier. Une instruction a été ouverte et un chargé de mission nommé. Depuis, rien...

Le Tribunal de Grande Instance de Paris, lui-même, ne se prononce pas. Saisi par l'ensemble des personnels (médecins, chercheurs et ITA constitués en association de Défense) sur la nécessité pour l'ICIG de disposer d'un budget de fonctionnement viable. Il juge le

18/2/93 que l'A.B.C. n'a commis aucune faute grave.

Pour le SNTRS-CGT, tout ceci est l'illustration du caractère pernicieux des financements privés dans la recherche publique, aggravé dans ce cas précis par un vide juridique qui protège les associations type A.C.B. ou A.R.C. Les organismes de recherche publique (INSERM, CNRS) ont laissé, de longue date, s'instaurer une dépendance financière de la recherche publique dans certains domaines, en particulier pour le cancer (Associations caritatives-fonds privés, etc...)

Ajoutons que cette attaque de l'Association Claude-Bernard contre l'ICIG est portée alors que la communauté scientifique et médicale vient d'élaborer un projet de création d'un Institut Fédératif de Recherche. Il prévoit un développement du site de recherche Paul Brousse pour lequel les personnels de l'ICIG seraient un atout considérable.

Le SNTRS-CGT s'associe à cette démarche qui consiste à réclamer des moyens acquis au nom de l'ICIG certes, mais pour les mettre au service d'une activité scientifique connue et évaluée.

Construire librement sa vie Une liberté à conquérir en 1993.

Ensemble le 8 mars

agissons pour le droit au travail de tous et toutes
pour le droit à un emploi stable, garanti, correctement rémunéré

Ensemble

construisons un syndicalisme moderne, démocratique et rassembleur
porteur des revendications des femmes et des hommes
un syndicalisme démocratique et unitaire

Ensemble le 8 mars

avec les femmes du monde, crions notre exigence de paix, de démocratie
notre exigence d'être reconnues femmes égales et libres.

Le 8 mars 1993, prend un caractère particulier, eu égard à la place toujours plus importante des femmes au sein du salariat et aux discriminations dont elles font l'objet. A cela s'ajoutent les offensives menées en leur direction à propos du partage du travail et du temps partiel.

NON A LA REMISE EN CAUSE DE LA RETRAITE !

Le remise en cause des retraites doit être combattue avec la plus grande énergie : elle ne répond qu'aux intérêts du patronat .

- remise en cause de la retraite à 60 ans en faisant passer de 37,5 ans à 40 ans le nombre d'années de cotisation pour bénéficier d'une pension à taux plein.

- soumission des fonds de retraite aux aléas de la bourse par la création d'un "fonds de garantie" constitué d'actions des banques et assurances national-isées à privatiser.

Les personnels des EPST déjà victimes de l'injustice de la "dette" doivent être au premier rang pour défendre la retraite.

RETRAITE ACTION CONTRE LA "DETTE"

Dans SNTRS INFO N° 33 du 4/12/92, suite à l'entrevue du 26/11/92 avec le Ministère de la Recherche et de l'Espace (MRE), nous avons indiqué que la question de fond était toujours au point mort (voir aussi BRS N° 297 de décembre 92, P.15).

Parmi les mesures secondaires évoquées par le Ministère, il y avait la possibilité de réclamer l'application de l'article D 29 du code des pensions. Rappelons qu'il s'agit d'une possibilité (pas un droit) de remise à titre gracieux de dettes jusqu'à 60 000 Frs.

Nous disions "l'application reste soumise au bon vouloir du Ministère du budget. Déposer des demandes en grand nombre est un moyen non négligeable de pression sur le gouvernement".

A l'époque, nous n'avions pas pu savoir auprès de qui faire la demande au CNRS.

C'est au Directeur Général du CNRS ou de l'INSERM ou de l'INRIA qu'il faut l'adresser.

Vous trouverez ci-contre un modèle de lettre :

Pensez à remettre une copie de celle-ci à un militant du SNTRS-CGT.

NOM :
Prénom :
N° d'agent :
Affectation :

Monsieur le Directeur Général
du CNRS ou de l'INSERM
ou de l'INRIA

OBJET : Remise à titre gracieux de débets

Monsieur le Directeur
Général,

J'ai opté pour la validation des années de contractuel pour la retraite.

En conséquence d'une application sans discernement d'un règlement fait pour des agents restant 1 an ou 2 ans contractuels avant d'être titularisés, je me retrouve avec une dette. Celle-ci est d'autant plus importante que son mode de calcul ne tient compte ni de ma carrière, ni de l'inflation.

Il s'agit là d'une réelle injustice.

Je vous demande, en vertu de l'article D 29 du décret N° 68-445 du 13 mai 1968, modifié en 1976, 1982, 1985, une "remise à titre gracieux de débets constatés envers le trésor et relatif aux pensions...".

La dette réclamée étant deFrancs, je vous demande une remise à titre gracieux de la somme de(1)Francs

Veillez agréer, Monsieur le Directeur Général, l'expression de ma haute considération.

(1) Si la dette est supérieure à 60 000 Frs, portez ici le chiffre de 60 000 Frs

Si la dette est inférieure à 60 000 Frs, portez ici le chiffre exact de la dette.

EX MI-TEMPS : et vos retraites ?

Il faut agir pour obtenir le droit au rachat de toutes les années effectuées comme contractuels recrutés à mi-temps.

A l'approche des élections, le moment est propice pour obtenir du Ministre de l'Economie et des Finances qu'il signe l'Arrêté permettant aux Ex mi-temps de racheter leurs années de contractuels en vue de leur retraite, au même titre que les ex plein-temps.

L'enjeu financier est important. Pour un agent ayant effectué une quinzaine d'années comme contractuel à mi-temps, le droit à validation de ces 15 ans représenterait, le moment venu, une pension augmentée d'environ 1000 F mensuel !! L'espérance de vie à 60 ans étant de 20 à 25 ans, faites le calcul...

L'impossibilité actuelle de ce rachat représente aussi pour beaucoup d'entre nous la perspective d'être obligés de travailler jusqu'à 65 ans pour augmenter un peu notre trop faible nombre d'années de cotisation.

Nous vous proposons deux lettres, que chacun pourra personnaliser à son gré, à envoyer le plus vite possible aux deux ministres concernés.

Parallèlement, vous pouvez aussi saisir du problème votre député sortant, s'il est socialiste, ou le candidat socialiste de votre circonscription.

Ces actions rappellent sans doute des souvenirs à beaucoup. Elles ont fait la preuve de leur efficacité quant il s'agissait d'obtenir le droit à titularisation des mi-temps. Si chacun s'implique, nous avons une bonne chance d'obtenir gain de cause.

N'hésitez pas à en parler à vos collègues concernés et à les inciter à écrire aux Ministères.

Danielle MULLER Section Gay Lussac Paris
Tél. n° 45 44 42 78

Pierre MASSONNET Meudon-Bellevue
Tél. n° 45 07 50 03

Anita PRIGENT Section Gay Lussac Paris
Tél n° 42 22 35 93

Gwen TERRENOIRE Section IRESKO Paris
Tél n° 40 25 10 74

Jocelyne LEGER Section INIST Nancy
Tél n° 16 83 50 46 OO p. 79.23

Le SNTRS-CGT a adressé un courrier à ce sujet au Ministre de la Recherche et de l'Espace.

Proposition de lettre à adresser à

Michel SAPIN
MINISTRE de l'Economie et des Finances
139 rue de Bercy
75012 PARIS

Monsieur le Ministre,

Ancien contractuel recruté à mi-temps au CNRS, j'ai opté en 1984 pour le statut de titulaire.

Il me semblait alors aller de soi que tous les droits inhérents à la titularisation des contractuels du CNRS me seraient reconnus et que mon statut "d'ancien mi-temps" n'entraînerait aucun préjudice.

Je constate que ce n'est pas le cas en ce qui me concerne la retraite et qu'une différence de traitement est appliquée aux personnels selon qu'ils sont d'anciens mi-temps ou d'anciens plein-temps.

En effet, les anciens mi-temps n'ont toujours pas le droit, à ce jour, de valider pour la retraite leurs années de contractuels.

Je proteste contre cette discrimination et vous demande de prendre les mesures nécessaires pour y porter remède afin que tous les personnels aient les mêmes droits de validation, pour la retraite, de toutes leurs années effectuées comme contractuels.

Proposition de lettre à adresser à

Hubert Curien
Ministre de la Recherche et de l'Espace
1, rue Descartes
75 005 PARIS

Monsieur le Ministre,

En 1984 les contractuels du CNRS recrutés à mi-temps se sont vu reconnaître le droit à la titularisation, au même titre que leurs collègues à plein-temps.

Il semblait alors logique de tous les droits relatifs à cette titularisation s'appliquent de la même manière à tous les titulaires. Ce n'est pas le cas dans le domaine de la retraite puisque les anciens mi-temps n'ont toujours pas le droit de valider leurs années de non titulaires.

Cette discrimination, à laquelle nous ne voyons aucun fondement juridique, entre les anciens mi-temps et les anciens plein-temps pénaliserait lourdement, si elle était maintenue, les agents concernés dans leur droit à la retraite.

Nous vous demandons, Monsieur le Ministre, d'intervenir auprès du Ministère de l'Economie et des Finances pour que soit mis fin à cette situation et que le droit à validation pour la retraite de toutes les années effectuées à mi-temps soit reconnu.

TRIBUNE LIBRE... TRIBUNE LIBRE...

La tribune libre engage la seule responsabilité de ses auteurs.

Cette tribune est ouverte en permanence aux interventions des adhérents du SNTRS-CGT, n'hésitez-pas à exprimer votre opinion.

LA DEMOCRATIE, INTROUVABLE ?

Pour prévenir l'autocratie...

Quand on est membre du BN, certainement aussi d'une direction régionale du syndicat voire même de la CE, on a peu l'occasion d'analyser les événements avec un peu de recul, on est le nez dessus, contraint d'y répondre tels qu'ils se présentent, souvent au coup par coup. On a certes une vue assez élargie et actualisée, mais pas de recul. Et l'on comprend bien les dérives bureaucratiques et autoritaires qui ont marqué (et risquent perpétuellement de marquer) les syndicats et les organisations qui se réclament de la lutte des classes. La tentation est grande de camoufler ses faiblesses et ses incapacités naturelles derrière une concentration et un renforcement des pouvoirs d'une direction "infaillible". Et qui n'a pas rêvé d'appartenir à un syndicat infaillible, dirigé par des purs et durs si possible charismatiques, transposition matérialisée de notre éducation marquée par les mythes divins et l'infaillibilité des parents, des enseignants, des chefs, du président, de l'Etat, des journaux, de la télé...? On est ainsi dispensé d'agir, ce qui est toujours coûteux, et de réfléchir, ce qui est difficile. Après tout, la notion de citoyen n'a que deux siècles, c'est peu, celle de lutte de classe est encore plus récente et celle de démocratie (prolétarienne, ouvrière, socialiste, ou simplement militante comme disait Jules Romains ...?) encore sur le chantier. Les balbutiements, les toux, les maladies infantiles, pourvu qu'elles ne soient pas mortelles, du "mouvement ouvrier" sont inévitables. Reste comment accumuler, progresser, sans toujours recommencer les mêmes choses. A notre tout petit niveau, avec nos limites et nos faiblesses nous tentons d'apporter notre pierre. C'est pour cela que nous faisons des questions de "pratique" une question centrale dans notre activité comme dans les débats voire les conflits qui nous opposent ici ou là à telle section, telle instance, tel syndicat.

...la contribution individuelle...

Pour moi, la vie syndicale se teste aussi à la capacité des adhérents de s'exprimer non seulement collectivement (par les sections, les régions etc...), mais **aussi** individuellement à tous les niveaux du syndicat et de la confédération sur les problèmes en débat. C'est une nécessité pour tous et donc pour les membres des différents niveaux de direction qui sont ainsi interpellés, bousculés. Je le dis d'autant plus que lorsque la direction du syndicat avait proposé il y a longtemps d'instaurer une tribune libre permanente

dans la presse, j'avais voté contre, par crainte frileuse de l'instauration de tendances par cette voie. Comme quoi les racines du "stalinisme" ne sont pas à chercher que chez Staline. Que la presse du syndicat ne soit pas seulement l'organe d'information des adhérents (ce qui est absolument indispensable et irremplaçable), sur des décisions qui nous concernent, nos droits, les réunions, les activités et les actions des sections, mais aussi un lieu ouvert à tous de débats et de réflexions qui alimentent la réflexion collective, est un signe de maturité. La presse d'un syndicat ne doit pas être, comme je le vois dans d'autres bulletins de la CGT, la direction parle aux adhérents, même drapé d'"un militant parle aux militants".

Encore faut-il que les membres des syndicats considèrent que ce qu'ils pensent vaille la peine d'être dit, écrit et publié. L'autocratie s'appuie bien souvent sur une absence de participation et les débats deviennent combats de chefs. Ecrire ce qu'on pense pour que ce soit publié a un aspect mégalo qui fait que beaucoup n'y pensent même pas, et pourtant... Ecrire oblige à pousser sa réflexion, et ainsi à la "dépersonnaliser" pour contribuer au collectif. Ce n'est mégalo que si c'est réservé à quelques-uns, ce ne l'est pas si ça fait partie des attributions de tout adhérent.

Les contributions comme celles de Gérard Mandville, Monique Scandellari, Daniel Steinmetz et Bernard Blanc par exemple, dans le dernier BRS, les coups de colères de Marc Decaster ou des copines ex mi-temps, sont de mon point de vue des bols d'air stimulants et montrent ce que gagne un syndicat, et partant ses membres, à la liberté d'expression (ou de plume) de ses adhérents, bref à la vie démocratique. L'habitude n'est pas encore assez souvent prise de prendre sa plume en toute liberté, sans être interpellé, sur un sujet qui tient à coeur, c'est pourtant une nécessité vitale pour un syndicat de notre taille.

...et collective sont nécessaires...

Le syndicat est-il un outil, selon l'expression souvent utilisée dans la CGT? Je crois que le mot est particulièrement peu approprié et en même temps révélateur du chemin à faire. D'abord parce qu'un outil n'est qu'un objet conçu et utilisé dans un certain but, il n'a pas de moyen d'action propre en dehors de celui ou ceux dont il a été doté par ses concepteurs. Un syndicat est un groupement d'hommes, les salariés en l'occurrence, pour leur défense et pour l'obtention de droits et de garanties collectifs. Ce n'est pas un

instrument, un objet, mais des hommes associés qui mettent en commun leurs réflexions et leur force. La vision instrumentale du syndicat découle à mon avis à la fois de son rôle de courroie de transmission qu'on a voulu lui faire jouer (dans un contexte déterminé mais qui s'est malheureusement pérennisé) et de la vision quasi militaire du mouvement ouvrier, où la démocratie n'est qu'en amont (avant le congrès) et l'obéissance la règle. C'est une déviation forte par rapport aux principes originels du syndicalisme, sans doute liée à la dureté de la lutte des classes. Si celle-ci s'annonce encore plus aigue dans les prochaines années, le risque de retour à ces pratiques et conceptions est important, aussi est-il nécessaire de faire vite pour que la CGT soit bien l'organisation de tous ses membres autour de principes qu'ils ont collectivement définis à partir de réflexions auxquels tous ont participé (où les "dirigeants" ne sont là que pour faire fonctionner l'organisation la plus démocratiquement possible par l'action de tous et pour mettre en oeuvre les orientations collectivement déterminées). Bref pas des dirigeants qui culpabilisent, donnent des leçons, détiennent seuls la vérité, font à la place, comme on le voit trop souvent dans notre confédération. C'est sans doute encore un rêve et pourtant... on aimerait bien par exemple entrer dans un Montreuil sans "sas", une vraie "maison du peuple", où l'on pourrait rencontrer des dirigeants qui seraient là pour ça, uniquement nos "représentants" (un mot bien dévoyé, les maires, nos représentants, les députés, le président, nos élus et dirigeants syndicaux, nos représentants, pourtant un mot juste).

Proposer et défendre

Le rôle du syndicat est de défendre et de proposer. Le premier va assez bien de soi, on peut améliorer la forme, la manière, mais en gros on y arrive ; le plus difficile est de proposer. D'abord pour la raison qu'on a le nez sur l'événement, ensuite parce qu'on n'est pas toujours dans une situation d'offensive et dans la conjoncture présente plutôt sur la défensive. Le nombre de choses à faire, le nombre d'idées à avoir sur tout jouent aussi. On oppose souvent défense à proposition. Il y aurait des syndicats arc-boutés sur la défense, le "pas touche à" et les ceux qui disent être des propositions et ne sont souvent que des syndicats d'accompagnement. Mandville a raison de dire qu'entre les deux bouts de la chaîne il y a beaucoup de place. Mais pourquoi les syndicats de classe ont-ils actuellement tant de mal à proposer? C'est à mon avis que la situation est difficile, que nous devons soit réviser, soit reformuler nos anciens cadres de pensée et d'action, soit réintroduire ce que nous avons oublié ou laissé de côté et surtout (re)penser la démocratie. Proposer suppose une grande démocratie dans le syndicat, une capacité à penser la démocratie dans toutes les instances de la société en même temps que la conquête de droits et de garanties collectives, habituer les salariés à être dirigeants de leurs syndicats pour jouer leur rôle, s'exprimer partout. Proposer ce n'est pas analyser les actes ou les propositions de la direction en mesurant le pour ou le contre, à ce jeu on

est perdant, les constats de la direction sont souvent vrais, c'est sur l'analyse de leurs causes et des remèdes que nous nous affrontons, nos logiques diffèrent. Proposer, ce n'est pas amender tel mot ou telle disposition, c'est parfois le faire, mais dans le cadre d'une autre logique, pour faire avancer notre conception de la démocratie, de nos droits et devoirs, de nos garanties. Il faut souvent du temps, du recul, pour parvenir à comprendre une logique et développer des stratégies pour la contrer et pendant ce temps nous sommes bien souvent sur la défensive, surtout quand les militants manquent et que les adhésions corrélativement se raréfient. Le désarroi n'est pas propice aux propositions, à peine à la défense.

CNRS et démocratie

Nous organisons deux journées d'étude sur la politique scientifique. Un des thèmes sera la contribution de la communauté scientifique à l'évaluation de la recherche et à la prospective. On parle toujours aussi de l'évaluation des ITA. Et pourquoi ne pas mettre tout à plat, pourquoi ne pas dire que les instances démocratiques du CNRS, du Comité National aux CAP ne sont pas adaptées, non seulement du fait de l'autoritarisme de la direction mais parce que la machine est grippée? La faiblesse des luttes pour les faire vivre n'est-elle pas le signe du malaise? Pourquoi ne pas dire que si les CAP font très très bien, dans des conditions difficiles la défense des droits des personnels, elles font comme elles peuvent les changements de grade? Pourquoi ne pas dire que la reconnaissance de nos qualifications ne peut se faire par concours, que le Comité National fait à peu près l'évaluation des chercheurs, moins bien celle des labos et très mal la prospective, ne pas dire que la taille du CNRS est telle que le Comité National ne peut pas accomplir toutes ces missions? Que l'élection d'une partie de ses membres ne préserve pas du corporatisme, voire du conservatisme? Pourquoi ne pas dire que la logique du nombre constant de laboratoires sans réflexion sur l'évolution du travail et des coopérations scientifiques est une débilité, que les restructurations telles qu'elles sont menées si elles peuvent apparaître comme parfois et même souvent justifiées n'est de toute façon pas la bonne méthode que le problème et sa solution sont loins en amont?

Je me demande par exemple si on ne pourrait pas suggérer que les laboratoires soient des structures plus importantes (autour de thèmes, de méthodes ou d'outils par exemple) qui fédèreraient des unités de recherche plus petites, souples, constituées autour d'un programme, avec des moyens et des personnels clairement attribués pour ces unités et des moyens et des personnels pour l'ensemble, le tout évalué par un Comité Scientifique (ou un Comité de service) doté de réels pouvoirs, composé de membres de droit (dont les responsables d'unités), de nommés, d'élus directs, de représentants des principales BAP (élus) et d'un membre au moins du Comité National ; si chercheurs et ITA ne devraient pas être évalués par les mêmes instances (nationales) qui pourraient être de

type CAP par BAP qui s'occuperaient de l'évaluation, du recrutement et des promotions en lien avec le travail du Comité Scientifique et seraient les lieux de réflexion sur l'évolution des métiers ; si les BAP, dès lors beaucoup plus nombreuses ne devraient pas être une combinaison de branches professionnelles et de disciplines scientifiques ; si on ne devrait pas revendiquer un statut unique des administratifs, ouvriers, techniciens, ingénieurs et chercheurs du CNRS ; si le Comité National ne devrait pas voir ses missions limitées à l'évaluation des laboratoires, de leur cohérence interne et de la qualité des recherches et à la prospective scientifique et des emplois nécessaires.

Quant à l'évaluation...

Quant à l'évaluation des ITA, elle est mise en avant actuellement pour des raisons de gestion. Connaître les différents types de compétence est nécessaire quand on raisonne dans un contexte de limitation des coûts de main-d'oeuvre ; dans la même logique, il ne s'agit évidemment pas de les évaluer pour reconnaître leur qualification, mais pour mieux les affecter là où l'on en a besoin, pas forcément là d'ailleurs où leurs compétences seraient maximisées. Pour moi qui pense encore que la société est faite pour les hommes et non l'inverse, l'affectation doit se faire là où l'individu peut le mieux se développer dans toutes ses dimensions et ses capacités, qu'une entreprise c'est un lieu de production, donc de travail non un lieu de profit, a fortiori un organisme de recherche publique ; que la société doit assurer un travail à tous dans des conditions humainement supportables, et non faire travailler certains à outrance pour en laisser d'autres dormir dans la rue, mûrs pour la drogue et l'alcool.

L'évaluation doit être une vraie évaluation. Les ITA sont des adultes, comme les chercheurs, ils sont capables de dire ou d'écrire ce qu'ils font. Les directeurs de labos ne sont pas les plus compétents pour valider ou invalider ce que "leurs" ITA disent, leur rapport et le poids que veut leur attribuer la Direction des Ressources Humaines est une marque de paternalisme et d'infantilisation des personnels, on n'est tout de même pas au Moyen-Age et les directeurs de labos ne sont pas nos suzerains et nous leurs serfs ! On pourrait très bien avoir, auprès du Comité scientifique des laboratoires devenus plus importants, une équipe chargée de compléter le rapport de l'ITA ou du chercheur ; on pourrait aussi demander à l'unité à laquelle il participe de décrire comment il s'insère dans le programme ; au fond je ne crois vraiment pas que ce soit nécessaire. Chacun de nous est un adulte responsable, un citoyen de ce pays un démocrate qui entend jouer son rôle, exigeons d'être traités comme tels par nos évaluateurs qui ne sont après tout guère que nos collègues.

Oui il y a des copains qui vieillissent, oui notre vie de travail n'est pas ascendante linéaire, oui il y a des moments où l'on baisse les bras, on traîne les pieds. Stakhanov est mort, laissons le en paix et ne crions

pas vive Stakhanov (qui pourtant a agit par conviction socialiste). Oui il y a des moments où l'on est dynamique, acteur du changement, fonceur, innovateur. Oui il y a des génies et des gens ordinaires. Moi qui suis quelqu'un d'ordinaire et le revendique, qui gravis pesamment les échelons de l'expérience professionnelle, je revendique le droit (pas vraiment à la paresse) des gens ordinaires à une bonne évaluation de leur apport quotidien, qui ne transforme pas le moment de baisse et de vieillissement en sanction et la concurrence en passage obligé. Et si le CNRS nous stimulait un peu nous donnait envie d'investir, de nous casser les méninges au lieu de nous (les) casser ?

Annick KIEFFER

N.B. : Il paraît que je n'ai pas été claire dans l'analyse des résultats électoraux. Je ne crois pas que je pouvais l'être plus dans un rapport à la CE sans spéculer. Je dis ici ce que je pense. Nous avons beaucoup perdu en influence. Une petite partie mesurable de nos voix est partie vers la liste USCA qui n'est là que pour ça, une autre partie, furieuse et ne comprenant pas le fond de l'affaire a été pêcher à la ligne. Mais d'où vient la croissance certaine du SNCS-SNPCEN ? Syndicats indépendants, dont l'indépendance est attestée par leur résistance aux manoeuvres de la FEN, ils progressent alors justement qu'ils ont, comme nous, une liste concurrente FEN. La division leur profiterait et nous nuirait ? Pourquoi ? C'est la première fois que nous nous présentons au CA sans eux et une part de nos électeurs ne sanctionnerait pas ? Que certains aient choisi de nous sanctionner, nous, est significatif. Nos syndiqués et nos électeurs traditionnels connaissent le SNPCEN, ils ne voient guère de différences avec nous. Après tout, l'autonomie peut-être vue par certains comme une solution aux pressions confédérales et nous savons que certains de nos adhérents l'ont exprimé haut et fort. Le SNCS et le SNPCEN s'orientent semble-t-il vers une fédération de la recherche et de l'enseignement (ce qui me pose problème, l'avenir des chercheurs est pour moi dans un syndicat intercatégoriel et dans une confédération interprofessionnelle). Ne nous voilons pas la face, regardons la situation dans toutes ses dimensions et non à travers celle unique de l'USCA. Tout est fait dans et hors du syndicat pour ne traiter de nos problèmes d'alliance électorale qu'avec l'USCA sous le prétexte qu'elle serait de la CGT. Pour moi il y a urgence, urgence à régler le problème de l'USCA dans la CGT, urgence à attirer le SNCS et le SNPCEN vers la CGT où ils ont toute leur place, vers un SNTRS qui soit pour tous reconnu comme réellement démocratique et revendicatif, dans une confédération vraiment indépendante et vraiment démocratique. Nous serons attractif à cette condition, nous réglerons le problème de l'unification syndicale par cette voie, sinon nos adhérents le régleront pour nous en cherchant la démocratie ailleurs.

La situation de division du mouvement syndical réclame une solution d'urgence : l'unification dans un SNTRS par là même rénové et dans la CGT.

TRIBUNE LIBRE... TRIBUNE LIBRE...

La tribune libre engage la seule responsabilité de ses auteurs.

La nécessité d'un syndicat qui rassemble.

Le syndicalisme, dans notre organisme comme à l'extérieur, est divisé. Très divisé. La situation est complexe et aujourd'hui plus personne n'a de certitudes. Mais nous avons toujours des convictions. Tous les salariés, qu'ils soient du secteur public ou privé, ainsi que leur famille, subissent les effets d'une politique qui est négative pour leurs avantages, matériels ou financiers, en général, et quelle que soit leur place hiérarchique occupée dans l'entreprise ou l'organisme. Il nous paraît souhaitable et nécessaire que tous les actifs défendent leurs intérêts. Les personnels sous contrats divers (CES, CDD...) travaillent pour des salaires à la limite du supportable, qui ne leur permettent pas d'avoir des conditions de vie normales. Si nous pouvons comprendre que la "nécessité oblige" à de grands sacrifices, nous devons surtout revendiquer des salaires décents pour tous et expliquer que le fonctionnement collectif, dans une organisation syndicale, doit permettre à chaque salarié de donner son point de vue, de défendre et d'améliorer ses conditions de vie et de travail.

Aujourd'hui, tous les syndicats de la CGT, sont dans une période de réflexion sur les formes d'organisation et de fonctionnement qui leur permettraient d'être le plus efficace possible vu la diversité des catégories et des opinions auxquelles ils s'adressent. Mais si l'organisation au plus près des gens est nécessaire, le syndicat a pour but d'unifier les personnels salariés autour d'objectifs décidés collectivement.

Nous, adhérents du SNTRS-CGT, quelque soit notre place dans l'organisation, devons tout faire pour appeler les personnels à adhérer et à participer massivement au mouvement social pour la défense des avantages acquis (salaires, retraites, sécurité de l'emploi...), à lutter contre le chômage en développant en particulier une recherche publique de qualité capable de contribuer au progrès de la société et source d'emploi pour les jeunes dont pour beaucoup sont de l'âge de nos enfants.

Nous avons tout intérêt à ce que se développe un syndicalisme qui permette la réflexion pour la défense individuelle et collective dans l'intérêt de tous les salariés, jeunes et moins jeunes.

Quelle que soit notre catégorie au CNRS (Chercheurs ou ITA) nous devons être conscients que le secteur public ne peut pas être un îlot de tranquillité au milieu d'une société qui crée du chômage, des sans-abris et des salariés au rabais que sont les CES et les contrats divers.

André LABORIE.

TRIBUNE LIBRE... TRIBUNE LIBRE...

La tribune libre engage la seule responsabilité de ses auteurs.

(Contribution de Roger MIGLIERINA. Villejuif).

SUR LES INSTITUTIONS :

Une fois de plus je le clame bien haut : il est grand temps de quitter la CGT avant qu'elle ne nous quitte; et cela sans apparaître comme des rénégats. A l'heure où de grands syndicats de la FEN se détachent de leur centrale, c'est une illusion dramatique que de croire qu'ils vont nous rejoindre. Il faut créer un nouvel espace indépendant si on veut rassembler (un "BIG-BANG"), retrouver un souffle nouveau. Cela n'empêchera pas des relations amicales avec tout le monde. Il y a un immense vivier de chercheurs et surtout de THESARDS à attirer dans une structure nouvelle, hors du champ passionnel des disputes archaïques d'anciens combattants.

LA PLACE DE L'INGENIEUR : Il est actuellement "entre 2 chaises". Il est évalué non par ses pairs, mais par une majorité de chercheurs qui ne regardent que le nombre de publications qu'il a signées. Or aujourd'hui, l'ingénieur authentique accomplit surtout des fonctions d'intérêt général dans le labo et on continue à vouloir l'évaluer comme un "petit chercheur" qui ne prend pas de risques car il n'est pas soumis à l'évaluation des "grands" (comité national). Il faut réhabiliter le rôle initial de l'ingénieur (mémoire du labo qui maintient un plateau technique en état de marche et permet aux thésards de passage de faire du bon travail). Le concours est "faux"; il instaure une compétition pipée avec les chercheurs. D'où:

LES MOYENS DU CNRS SONT SURTOUT DES HOMMES : lorsque 75% du budget est constitué de salaires, il est préoccupant que le syndicat se désintéresse presque complètement de dire son mot sur le management des labos. Les responsables d'unité ne sont souvent pas "relevants" hiérarchiquement du CNRS et ne gèrent pas toujours le potentiel humain correctement. Cela ne me choque pas que l'on notifie aux directeurs de formation le budget global qui leur est attribué (crédits + salaires). Il faudrait aller plus loin et gérer les promotions et primes au niveau du labo. Cela entraînerait à terme un autre "big-bang" : la réhabilitation des conseils de labo, l'urgence de la démocratie et de la transparence, la remise en question de la démagogie et d'un certain paternalisme désuet : un responsable d'équipe ne peut plus se cantonner au rôle d'animateur scientifique : il est condamné à administrer...ou à déléguer. La "qualité" doit aussi entrer au labo. Cette qualité concerne également la gestion des crédits, l'optimisation des investissements : des procédures bureaucratiques de gestion entraînent aujourd'hui un gaspillage scandaleux d'argent, ce qui est choquant en période crise : il faudrait inciter les acteurs à s'exprimer sur ces questions. Aller vers une plus large autonomisation des équipes cela ouvrira le débat sur la stratégie de recherche des moyens complémentaires (partenariat industriel, collaborations avec les collectivités territoriales...). N'oublions pas aussi la place du secteur caritatif, qui pose problème, surtout dans le domaine des sciences de la vie. Ce secteur séduit beaucoup les chercheurs car justement il est basé sur la souplesse. Mais il y a des effets pervers dans ce système (mandarinat, arbitraire, schématisation de l'information auprès des donateurs, qui finiront à terme par se décourager et tarir la source; le public, en constatant le fossé entre les affirmations péremptoires de solutions rapides aux pathologies et la dure réalité risque de se détourner de la recherche en bloc...). Il faut s'exprimer positivement sur certaines campagnes ■

ATTEINTE AUX DROITS DE L'HOMME EN BULGARIE

INTERNATIONAL

Dans le cadre des bouleversements politiques en Bulgarie, le Parlement a adopté le 9 Décembre 1992, une loi imposant des conditions supplémentaires pour exercer des responsabilités dans les organismes scientifiques et dans l'enseignement supérieur.

Cette loi stipule que toute personne ayant appartenu, même à un niveau très modeste, au Parti Communiste Bulgare, ou ayant été nommée sur un poste avec l'approbation d'une instance du PCB, est désormais interdite d'occuper tout poste de responsabilité scientifique dans les cinq années à venir; par exemple, elle ne pourra plus assumer la direction d'une équipe de recherche, participer aux conseils scientifiques des instituts et des universités ou d'exercer de plus hautes fonctions. Une telle loi est contraire à l'esprit et à la lettre de la "Déclaration Universelle de Droits de l'Homme", adoptée à Paris le 10 / 12 / 1948, et notamment, à son préambule et à ses articles 2, 7, 10, 11, 12, 18, 19, 20, 21, 29 et 30. Elle enfreint la "Charte Internationale des Droits de l'Homme".

Cette loi établit un interdit professionnel au seul regard d'un engagement politique passé. Sa justification ne peut se fonder que sur l'idée d'un délit collectif où la responsabilité des individus est indifférenciée; c'est contraire aux principes d'un état de droit. Le caractère contraire aux Droits de l'Homme est renforcé par des mesures d'accompagnement appelant à l'auto-dénonciation et à la délation.

Même si, parmi les personnes visées, certaines peuvent faire l'objet de poursuites judiciaires pour avoir accompli des actes répréhensibles, cette loi est injustifiable ; si elles existent, ces personnes doivent être poursuivies et jugées pour les actes commis et pour ces actes seulement. Cette loi, incompatible avec les pratiques d'un état de droit, manifeste un esprit revancharde tout à fait condamnable et contraire aux règles élémentaires d'un pays développé.

Ceux qui connaissent la situation passée en Bulgarie, dans la recherche et l'enseignement supérieur, savent que les organisations de base du Parti communiste fonctionnaient davantage comme une association professionnelle relativement élitaire que comme une organisation politique au sens où nous l'entendons en France, tout au moins dans le domaine des sciences exactes. Ainsi, si près d'un tiers des personnes d'un laboratoire étaient membres du Parti communiste, cette proportion était encore beaucoup plus grande parmi la population des "cadres" de la recherche et de l'enseignement supérieur (responsables d'équipe de recherche, membres des divers conseils et comités scientifiques, directeurs de laboratoires, ...). L'application d'une telle loi déstabilisera tout le dispositif de recherche; on peut estimer qu'environ 5000 scientifiques sur les 15 000 qui sont d'un niveau correspondant, en France, à "l'habilitation à diriger les recherches", se verront interdire ou retirer de toute responsabilité scientifique. L'histoire est là pour attester que chaque fois qu'une telle situation a existé, c'est les capacités du pays à assumer son indépendance et maîtriser son développement technologique, scientifique et culturel, qui ont été anihilées.

Aussi, est-ce un devoir pour toutes les personnes et les associations se réclamant des Droits de l'Homme, de protester contre une telle loi et d'exercer sa solidarité à l'égard des victimes de cette discrimination.

IL CONVIENT :

- d'informer de ces atteintes aux Droits de l'Homme en reproduisant ce texte et en le diffusant dans nos laboratoires,
- d'appeler nos collègues à manifester leur réprobation de cette loi et leur solidarité auprès des scientifiques bulgares en envoyant une lettre au Président du Comité de Défense de la Science Bulgare : *Academician Nicolă POPOV, Sofia University "St. Kliment Ohridsky", 15, Tsar Osvoboditel Bld, 1000 Sofia, BULGARIE.*
- d'agir auprès de nos autorités de tutelle pour qu'elles prennent position.