



# 21<sup>ème</sup> CONGRES DU SNTRS CGT

1993

ORSAY - 23, 24, 25, 26 NOVEMBRE

## SOMMAIRE

**P 3** A propos de la restauration...

**4 JUIN : Journée d'Etudes du SNTRS-CGT sur les questions européennes.**

Restructuration/reconversion/baisse de salaire

**P 4** Pouvoir d'achat des retraites des fonctionnaires en chute.

**P.5** Quelques chiffres indicatifs...

**P 6 à 9 DOSSIER RETRAITE**

**P 11 à 14 LE PROJET DE SCHEMA STRATEGIQUE DU CNRS 93-95 :**

diminution de l'emploi scientifique statutaire et menaces sur l'unité du CNRS  
*Un 4 pages à diffuser massivement...*

**P 15** Ressources humaines...

**P 16 à 18** Riposte aux méthodes d'individualisation...

**P 19-20** Un courrier du Bureau de la FERC.

**P 21** Tribune libre...

**P 22 à 24** Arrêt des essais et de l'arme nucléaire dans le monde :

**Rassemblement à Paris le LUNDI 7 Juin.**

Des éléments de réflexion...

**P 25 à 28**

**Le Pic du Midi menacé de fermeture.** *Un 4 pages à diffuser*

## EDITO

### GARANTIES COLLECTIVES : UNE LUTTE TOUJOURS ACTUELLE.

Depuis plus d'un siècle, en même temps qu'ils s'organisaient, les travailleurs ont avancé des revendications et se sont battus pour plus de justice, pour un traitement égal pour tous les membres d'une même corporation, quel que soit le secteur professionnel, puis pour instaurer des garanties collectives pour tous quelque soit leur métier ou leur branche d'activité. C'est cette volonté de rassembler les travailleurs par delà leurs situations particulières qui a été à l'origine de la création de la confédération CGT, il y a bientôt 100 ans.

Ces luttes souvent dures, voire dramatiques, ont imposé des droits collectifs importants comme les conventions collectives, le statut des fonctionnaires, les grilles de salaires, les congés payés, les retraites de travailleurs, la Sécurité Sociale, notamment.

Autant d'acquis essentiels qui ont subi de nombreuses attaques et remises en cause par le patronat et les gouvernements qui se sont succédés depuis de nombreuses décennies. D'autres tentatives de remises en cause ne manqueront pas dans les mois qui viennent.

### DEFENDRE LES ACQUIS ET LUTTER POUR LEUR AMELIORATION.

Défendre les acquis est une nécessité impérieuse, non pas par attachement à un quelconque dogme, mais parce qu'il s'agit de défendre des droits protégeant les travailleurs contre les prétentions du patronat et de l'État.

La situation des travailleurs change : cela suppose que de nouvelles garanties soient mises en place afin de reconnaître notamment les nouvelles qualifications, les nouveaux diplômes. Pour cela nous avons une responsabilité particulière, nous syndiqués: celle d'organiser le débat sur les revendications et sur l'action indispensable.

### UNIFORMISER ? NON

Défendre l'idée de garanties collectives ne signifie en aucune façon l'uniformisation. Notre expérience montre qu'il est possible à la fois de se battre sur des revendications qui intéressent toutes les catégories et sur des revendications particulières aux différentes catégories.

### QUE PENSER DU STATUT ACTUEL ?

Nous l'avons dit dès sa publication il comporte des aspects positifs et d'autres qui le sont moins ou pas du tout.

La caractéristique la plus intéressante de ce statut tient dans le fait que (aujourd'hui) chaque niveau de diplôme, de qualification est reconnu dans des corps particuliers. En effet, dans les E.P.S.T. la grille permet le recrutement dans des corps particuliers pour les titulaires de diplômes tels le doctorat en CR, DR ou IR et le BTS ou le DUT en AI. Ce n'est pas le cas dans les autres secteurs de la Fonction Publique où ces diplômes ne donnent droit, respectivement, qu'à un recrutement au niveau Licence-Maîtrise ou au niveau Bac.

Parmi les critiques portées dès la sortie du statut en 1984 il y avait:

- le maintien de discriminations entre administratifs et personnels techniques,
- la mise en place de barrages nombreux dans la carrière,
- le système inique de validation des années de non-titulaires pour la retraite,
- le refus de reconnaissance des qualifications et du reclassement indispensable,
- l'inadaptation du système de recrutement par concours,
- des carrières et des salaires à un niveau insuffisant au regard des qualifications exercées, entre autres...

Tout cela reste vrai aujourd'hui.

### UNE SITUATION QUI S'AGGRAVE

Depuis la titularisation les choses se sont encore aggravées. L'application des mesures Durafour aux catégories C accentue les disparités de carrières en défaveur des personnels administratifs; les diplômes sont niés comme référence pour l'embauche des AJA; le CAP est dévalorisé; les améliorations indiciaires se font au prix d'allongements de carrières importants.

### DES REMISES EN CAUSE INSIDIEUSES

A cela s'ajoutent, des possibilités de promotions réduites qui risquent d'approcher le zéro dans les années qui viennent, du fait de l'inexistence de créations et de transformations d'emplois

Les règles statutaires relatives au droit à la mobilité sont contournées, bafouées: non seulement la mobilité volontaire est devenue quasiment impossible mais surtout, dans beaucoup de cas, les directions ne respectent pas les garanties statutaires, tentant d'imposer leur point de vue par tous les moyens. Cela est d'autant plus grave aujourd'hui que les départements auront la mainmise sur la gestion des personnels.

On le voit, les remises en cause ne passent pas forcément par des modifications des statuts. On peut empêcher leur fonctionnement en ne permettant pas les promotions. Un autre exemple, celui des primes : il n'est point besoin de modifier le décret et l'arrêté les attribuant pour tenter d'accentuer plus encore la modulation de celles-ci. Une circulaire (confidentielle) suffit.

### LA VIGILANCE ET L'ACTION

Fort heureusement l'intervention des personnels permet souvent d'empêcher les mauvais coups. Et c'est cela l'essentiel: créer les conditions pour que les personnels prennent leurs affaires en main et agissent.

Cependant les luttes syndicales ne doivent pas se réduire à une bataille de tranchées. Nous ne devons pas rester arc-boutés sur les acquis; il n'y a pas de pire situation pour les travailleurs. Nous devons au contraire être offensifs et agir pour toujours plus de garanties collectives, améliorer les garanties statutaires, les carrières et les salaires, développer l'emploi et renforcer les droits sociaux.

Il est une constante dans l'activité de notre syndicat: être vigilants, agir contre les mauvais coups et pour améliorer les acquis.

Poursuivons ensemble dans ce sens.

Jean OMNES  
Secrétaire Général



**DERNIERE MINUTE**  
 3 MAI 1993, Rencontre Syndicats/ E.BALADUR, Ministres  
 de la Fonction Publique, du Budget, de la Santé, de  
 l'Aménagement du Territoire...  
**SALAIRES BLOQUES**  
 +  
**CSG EN HAUSSE**  
 =  
**POUVOIR D'ACHAT EN BAISSÉ**

**Fonctionnaires**

# A propos de la restauration...

Selon la direction du CNRS, *les associations*, tolérées par l'accord signé entre la direction et le SGEN-CFDT, *ne devraient pas avoir des responsabilités de gestion, notamment de personnels*.

Nous étions intervenus, lors de la préparation du CTP du CNRS le 22.2.93, pour obtenir des éclaircissements.

En réponse, la Secrétaire Générale du CNRS avait indiqué ce qui suit:

- pour la gestion des crédits, elle ne s'oppose pas à ce qu'une association l'assure;
- en ce qui concerne les personnels de restauration, l'opposition de la direction vise la possibilité pour une association de devenir employeur;
- elle pense que la mise à la disposition doit être la procédure normale; elle a été jusqu'à dire qu'elle préfère que le CNRS recrute et mette ensuite à disposition;
- la régie directe (système actuel) reste possible;
- une minorité d'agents titulaires dans un restaurant et les conditions sont remplies pour le passage à la sous-traitance;
- dans certains cas elle pense que le remplacement d'un agent ayant quitté un restaurant par un titulaire reste possible, cela peut être de l'intérêt de l'administration;
- "il ne faut pas se presser" dit-elle "car nous n'avons pas l'argent pour tout faire".

**Après avoir dit tout cela, elle a rappelé que l'objectif de la direction restait, à terme, la sous-traitance.**

## **Commentaire:**

L'administration reconnaît la justesse de ce que nous disons, depuis plus d'un an déjà: le CNRS n'a pas les moyens nécessaires à l'application de sa politique de privatisation immédiate de la restauration.

**La vigilance, la méfiance s'impose à nous car toutes les paroles rassurantes (?) n'ont qu'un but:**

**préparer le passage de toute la restauration du CNRS à la sous-traitance.**

*Il est hors de question pour nous d'aider la direction à atteindre cet objectif. Notre souci principal doit être la défense des intérêts des personnels de restauration et des utilisateurs des restaurants.*

**Après les journées d'études du Syndicat** où nous avons très peu abordé les problèmes de la recherche au niveau de l'Europe, **la session plénière du Comité National du CNRS de Strasbourg** également sur l'Europe, **le syndicat organise :**

## **Une Journée d'Etudes du SNTRS-CGT sur les questions européennes**

**le VENDREDI 4 JUIN 1993**

à l'IN2P3 20, rue Berber de Mets  
75013 PARIS  
Métro Gobelins

**avec la participation de camarades du syndicat, responsables professionnels dans ce secteur.**

Il s'agit, dans un premier temps, de faire l'état des lieux, de mettre en commun les expériences des ITA et des chercheurs dans les laboratoires et services pour alimenter la réflexion collective de notre syndicat dans ce domaine.

Il nous paraît souhaitable d'organiser une préparation ainsi qu'un compte rendu par région. Mesurant bien l'enjeu de l'Europe dans notre activité syndicale, nous comptons sur une préparation régionale pour que cette journée soit la plus large et efficace pour tous, tant au niveau du contenu que de la participation.

Nous aimerions constituer **un dossier sur la recherche en Europe**. *Faites-nous connaître vos expériences et vos questions pour un prochain numéro du BRS.*

**Un numéro SPECIAL du BRS (en cours de préparation) sera consacré aux JOURNEES d'ETUDES du SNTRS-CGT des 16 et 17 Juin 93.**

## **RESTRUCTURATION --> RECONVERSION --> BAISSSE DE SALAIRE**

Avez-vous lu le nouvel accord sur la formation continue dans la Fonction Publique ?

Voici ce que dit ce texte : "*Un congé de restructuration sera mis en place à l'intention des agents affectés dans des services au sein desquels des opérations de restructurations lourdes rendent nécessaire une reconversion personnelle... Les bénéficiaires du congé de restructuration percevront pendant une durée maximale d'un an une indemnité de résidence qu'ils percevaient au moment de leur mise en congé dans la limite des rémunérations*

*afférentes à l'indice brut 650"* (Indice Nouveau Majoré 540).

Le texte ne parle pas des primes ; il ne dit pas si le congé est décidé par l'Administration ou pris à l'initiative de l'agent.

L'Administration décide de restructurer... Cela rend nécessaire une *reconversion personnelle* et pour lui donner du courage... on lui diminue son salaire ! Comment peut-on signer un tel texte ! (\*)

(\*) Texte signé par CFDT, FO, CGC, FEN, FGAF.

# LE POUVOIR D'ACHAT DES RETRAITES DES FONCTIONNAIRES EN CHUTE

La détérioration continue du pouvoir d'achat des retraites en 1992 vient s'ajouter à la perte de plus de 12% du pouvoir d'achat depuis Juin 1982. Nous disons que ce ne sont pas les 1,8% octroyés au 1er Février 1993 qui compensent cette perte.

Voilà que deux organismes officiels confirment nos thèses : l'OFCE et l'INSEE :

- l'OFCE dit tout haut ce que les syndicats affirment sans être crus depuis plusieurs années. «Grâce à la politique salariale inaugurée depuis 1982-1983, l'Etat a pu réaliser de substantielles économies»

- l'INSEE fait la démonstration «qu'à corps, grade et échelons identiques» ce qui est le cas général des retraités qui n'ont plus ni avancement, ni primes, NBI ou autre, «le salaire net de prélèvement a diminué de 0,3% en francs constants en 1991 par rapport à 1990». Cela était aussi vrai pour les années antérieures.

Cette étude qui ne vise que la situation des actifs qui ont vu leur cotisation retraite diminuer du montant de la CSG, accompagnée du forfait de 42 francs mensuel, prouve à posteriori que les retraités ont subi en 1991 et 1992 une perte du pouvoir d'achat en francs constants bien supérieure au 0,3% puisqu'ils subissent la CSG sans compensation.

Ces démonstrations et études officielles se passent de commentaires.

Il est urgent que les retraités agissent avec les actifs pour mettre fin à cette dégradation permanente de leur pouvoir d'achat et la destruction à terme du régime particulier de retraite.

## L'EVOLUTION DES RETRAITES DE L'IRCANTEC REFLETE LES CARENCES DE LA POLITIQUE SALARIALE

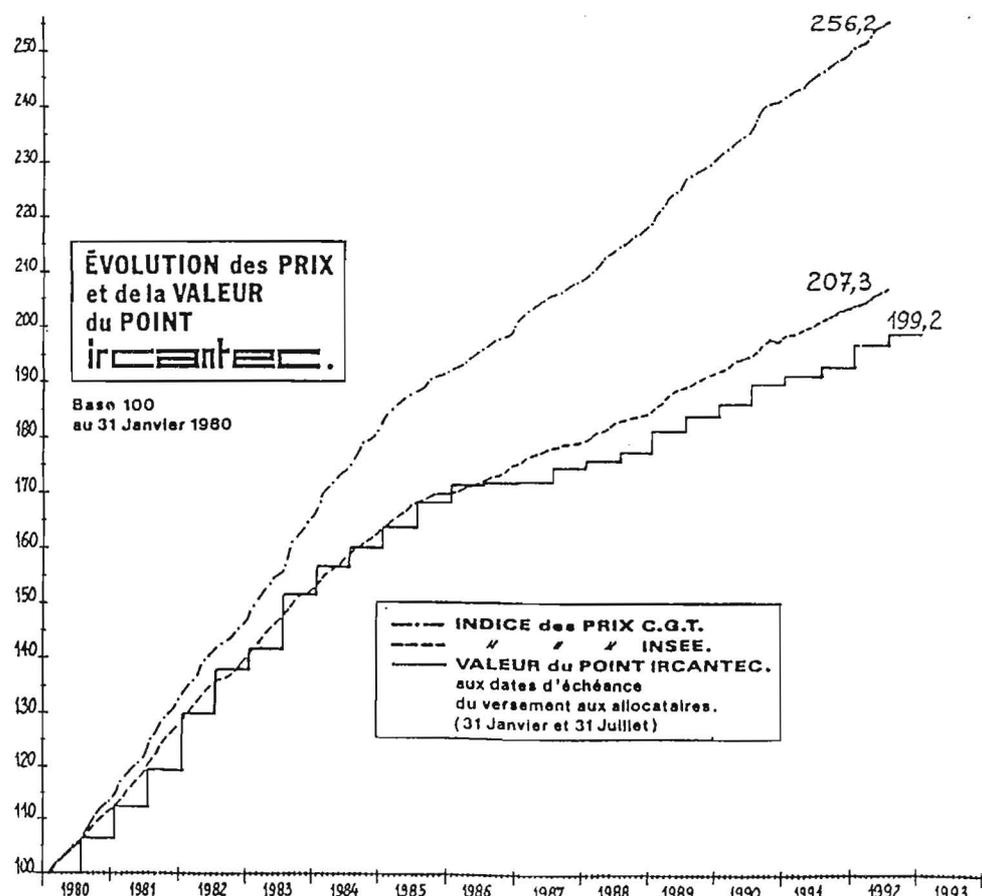
La valeur du point IRCANTEC calculée par référence au salaire (traitement brut + indemnité de résidence) de l'indice net 200 (indice nouveau 237) a directement ressenti les méfaits des accords salariaux tordus. Les variations des points IRCANTEC sont le reflet de celles du point Fonction Publique.

Avec la désindexation des rémunérations, aggravée par la forte tendance à leur individualisation (plan DURAFOUR, et autres) l'évolution de la valeur du point des traitements de la Fonction Publique a été nettement freinée.

Malgré leur revalorisation semestrielle, les retraites de l'IRCANTEC plafonnent donc en permanence, avec PLUSIEURS ANNEES DE RETARD SUR LA REALITE DES PRIX A LA CONSOMMATION.

Aussi conviendrait-il que la valeur du point des traitements retrouve sa vocation première : maintenir pour tous le pouvoir d'achat.

Pour remettre à niveau les retraites IRCANTEC il serait logique de cal-



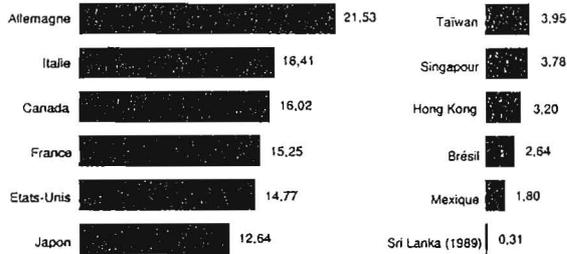
## Quelques chiffres indicatifs...

### Le coût horaire du travail en France est de 15,25 \$

Les délocalisations industrielles sont dues en grande partie aux disparités du coût de la main-d'œuvre qui attisent la mise en compétition des salariés.

A l'heure où les négociations du GATT semblent s'enfoncer dans l'impasse, la nécessité d'introduire une clause sociale fondée sur les normes internationales du travail définies par l'OIT a été exprimée par la CISL.

Graphique : Coûts horaires du travail dans l'industrie manufacturière en 1990 (en dollars).



Source : US Bureau of Labor Statistics 1991.

### Depuis 1988, le secteur public a supprimé 40 000 emplois, bien qu'il se soit élargi de 600 entreprises

Fin 1991, le secteur public se compose de quelques 2 600 entreprises employant 1,763 millions de salariés, soit 11,6 % de l'emploi salarié du secteur marchand non agricole.

Lors des privatisations de 1986-1988, 1 100 entreprises sont "sorties" du secteur public employant 300 000 salariés ; entre 1988 et 1991, 600 y sont "entrées".

Malgré cet élargissement, le secteur public a enregistré sur cette dernière période -hors PTT- une baisse de 40 000 emplois.

Tableau : Evolution du secteur public de 1985 à 1991.

	Fin 1985	Fin 1988	Fin 1991
Nombre d'entreprises	3 058	2 001	2 622
Effectifs (en milliers)	1 856	1 355	1 763 (1)
Part des effectifs dans l'emploi salarié (2)	13,6	9,4	11,6

(1) Y compris les 450 000 salariés des PTT.

(2) Du secteur marchand non agricole.

Source : INSEE Première, n° 253.

### En 1992, la CEE a compté en moyenne 14,1 millions de chômeurs

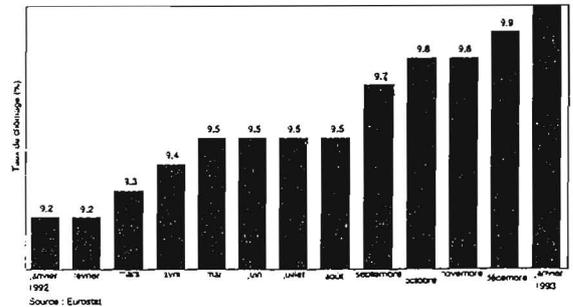
Le taux de chômage s'est élevé à 10 % de la population active dans l'ensemble de la CEE en janvier 1993.

C'est le taux le plus élevé atteint depuis avril 1988. Il est en augmentation de 0,1 % par rapport au mois de décembre et de 0,9 % par rapport à janvier 1992.

Les taux européens les plus élevés sont ceux de l'Espagne (19,9 %), de l'Irlande (18,4 %) et du Royaume-Uni (11,5 %).

Avec 10,3 %, la France se situe en quatrième position, au-dessous de la moyenne communautaire.

Graphique : L'évolution du chômage dans la CEE entre janvier 1992 et janvier 1993.



Source : Eurostat

### Chômage des ingénieurs, cadres et techniciens

L'ANPE recensait parmi les chômeurs, à la fin du troisième trimestre 1992 :

- 352 022 ICTAM, soit +25,0 % en un an ;
- 46 372 agents de maîtrise (+29,1 %) ;
- 131 502 techniciens d'industrie (+22,8 %) ;
- 174 148 cadres (+25,7 %).

Ces données ne comprennent pas certaines catégories intermédiaires qui ne sont pas comptabilisées spécifiquement.

L'APEC recensait, de son côté, fin octobre 1992 :

- 101 380 cadres inscrits, soit +25,1 % en un an, parmi lesquels :
- 34 419 débutants (+19,9 %),
- 38 956 privés d'emploi (+38 %),
- 28 005 en activité (+15,6 %).

Chiffres

# RETRAITE

## VALIDATION DES ANNEES DE NON-TITULAIRE

### Compte rendu de la rencontre du 11 mars 1993 avec le Ministère de la Recherche et de l'Espace (MRE) sur les retraites.

Etaient présents pour les syndicats : le SNCS, le SNIRS-CGC, FO et le SNTRS-CGT (CNRS, INSERM et une représentante des ex mi-temps) ; Pour la direction : Monsieur JEUNOT, Monsieur CYTERMAN (en fin de réunion)

Après la réunion du mois de novembre, où le Ministère avait fait quelques propositions, Monsieur JEUNOT nous a fait le point de ces dossiers.

#### MODALITES DU RETOUR SUR OPTION

Le Ministère, sollicité par des demandes d'agents, examine avec le budget les conditions de son application malgré un désaccord de la part de tous les syndicats, et même des directions d'organismes. Visiblement, c'est le seul dossier qui les intéresse.

#### PRECOMPTE EN FAVEUR DES RETRAITES

L'objectif était d'obtenir l'étalement de la dette durant la retraite par des remboursements de 3% au lieu de 20%. Un calcul rapide leur a montré que la durée moyenne étant de 6 ans, cela portait à  $(6 \times 20) : 3 = 40$  ans, la durée du remboursement...

Un courrier dans ce sens a été adressé au service des pensions à Nantes, mais le Ministère a beaucoup regretté l'absence d'un dossier technique, demandé au CNRS, pour défendre cet objectif.

#### REMISE GRACIEUSE D 29

Pour ce dossier, un courrier est parti en direction de la comptabilité publique, mais il n'a jamais été proposé que cela soit systématique. Comme cela se pratique à l'heure actuelle, cela peut être envisagé selon certaines conditions familiales (veuves, orphelins,...);

#### VALIDATION DES PERIODES A MI-TEMPS

L'autre volet de l'entrevue concernait la demande de validation pour le rachat de la retraite des années effectuées à mi-temps.

Les interventions, suscitées par notre syndicat (cf. SNTRS INFO N° 2 du 4/02/93 et BRS N° 297 décembre 92), des personnels ex mi-temps auprès du Ministère de la Recherche ont amené les services du MRE à se pencher sur la question.

Lors de l'entrevue syndicats/MRE du 11 mars 1993, il a été beaucoup débattu de ce dossier. De l'avis même du représentant du MRE, le dossier est techniquement bon et il ne devrait pas y avoir d'obstacles à ce qu'un arrêté, permettant aux ex mi-temps du statut 1959 de valider leurs années de contractuels mi-temps, soit pris (il semble que toutes les autres catégories de personnels à mi-temps ont obtenu le droit à validation de toutes leurs années !).

Les négociations sont maintenant entre les services du MRE et ceux du Budget, qui doivent se rencontrer courant avril.

#### POUR SUIVRE L'ACTION

Il faut continuer à inciter les personnels à intervenir auprès du Ministre de la Recherche, quel qu'il soit, afin que les nouveaux responsables soient immédiatement saisis de cette question, bien avancée techniquement, et ne soient pas tentés d'enterrer une revendication dont le bien-fondé est difficile à nier.

D'une manière générale, cette réunion était en complète opposition avec celle de novembre. Si nous n'avons jamais cru à un règlement des dossiers par la simple intervention du Ministère, à l'heure actuelle, il est clair qu'il ne défend même plus leurs propres propositions d'aménagement.

**Il faut poursuivre l'envoi des demandes de remise gracieuse, avec copie au MRE et au syndicat pour continuer à essayer de résoudre cette injustice, ainsi que toute autre action sur le problème de la validation.**

**Il faut continuer à intervenir auprès des députés, sénateurs et des Ministres pour exiger un autre mode de validation pour les retraites.**

# CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE (CPA)

***Pour information, nous publions immédiatement cette note sur la CPA.***

*Ces nouvelles dispositions à partir du 1/01/94 constituent un recul important par rapport aux dispositions antérieures qui n'exigeaient aucune durée de service de fonctionnaire.*

*Par exemple, les agents qui ne faisaient pas valider leurs services de contractuel pouvaient prétendre à la CPA.*

*A partir du 1/01/94, il faudra avoir obligatoirement 25 années de services de fonctionnaire (y compris les périodiques validées). De plus, les agents, dont la validation n'est pas encore acquise, ne pourront pas partir en CPA. Si certains sont intéressés, ils auront donc intérêt à se faire connaître très rapidement au Service des Pensions et à exiger leur validation immédiate.*

*Jusqu'au 31/12/93, les conditions antérieures restent valables (voir Memento, RETRAITE fiche H.I. Cessation de fonction Page 187,188)*

CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE  
104, BOULEVARD ANATOLE-FRANCOIS 75014 PARIS. TÉL. (1) 47 53 13 15. TÉLEX 203621

Service du Personnel  
Bureau réglementation  
statutaire et missions  
SPER1/LL/AL/N° 53

PARIS, le - 8 MARS 1993

NOTE à l'attention de  
Mesdames et Messieurs les Délégués Régionaux  
et Délégués Régionaux Adjointes  
Messieurs les Directeurs Adjointes Administratifs  
des Instituts Nationaux  
Monsieur l'Administrateur du Siège

Objet : Cessation progressive d'activité

Réf. : Ma note SPER1/LL/AL n° 38 du 23 février 1993

A compter du 1er janvier 1994, les candidats à une cessation progressive d'activité devront remplir une condition supplémentaire : avoir accompli vingt cinq années de services civils et militaires effectifs.

Par services civils, il faut entendre les services pris en compte pour la constitution du droit à pension au titre de l'article L5 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Il s'agit donc des services accomplis en qualité de fonctionnaire. Les services de contractuel qui ont été validés pour la retraite de fonctionnaire sont également pris en compte.

Une circulaire faisant le point sur cette question est en cours d'élaboration dans les services du ministère de la fonction publique.

Le Chef du Service du Personnel

Hervé DOUCHIN

# CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE

(Journal Officiel du 30 janvier 1993)  
Loi 93-121 du 27 janvier 1993 article 97

Art. 97. - I. - L'article 2 de l'ordonnance n° 82-297 du 31 mars 1982 portant modification de certaines dispositions du code des pensions civiles et militaires de retraite et relative à la cessation d'activité des fonctionnaires et des agents de l'Etat et des établissements publics de l'Etat à caractère administratif est ainsi rédigé :

« Art. 2. - Les fonctionnaires de l'Etat et de ses établissements publics à caractère administratif, âgés de cinquante-cinq ans au moins, qui ne réunissent pas les conditions requises pour obtenir une pension à jouissance immédiate et qui ont accompli vingt-cinq années de services civils et militaires effectifs, peuvent être admis, sur leur demande, sous réserve de l'intérêt du service, en tenant compte notamment de la situation des effectifs, à exercer leurs fonctions à mi-temps dans les conditions déterminées par l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice de fonctions à temps partiel par les fonctionnaires et les agents des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif.

« Par dérogation aux dispositions ci-dessus, peuvent en outre être admis au bénéfice de la cessation progressive d'activité, sur leur demande, sous réserve de l'intérêt du service, en tenant compte notamment de la situation des effectifs, les fonctionnaires âgés de cinquante-cinq ans au moins et ayant accompli vingt-cinq années de services civils et militaires effectifs, susceptibles d'obtenir la mise en paiement immédiate de leur pension au titre des dispositions du 2 du 3° de I de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

« Les fonctionnaires qui ont été admis au bénéfice de la cessation progressive d'activité ne peuvent revenir sur le choix qu'ils ont fait. »

II. - L'article 4 de l'ordonnance n° 82-297 du 31 mars 1982 précitée est ainsi rédigé :

« Art. 4. - Les fonctionnaires mentionnés au premier alinéa de l'article 2 sont admis à bénéficier de la cessation progressive d'activité au plus tôt le premier jour du mois suivant celui de leur cinquante-cinquième anniversaire. Ils sont mis au plus tard à la retraite à la fin du mois au cours duquel ils réunissent les conditions requises pour obtenir une pension à jouissance immédiate.

« Les fonctionnaires mentionnés au deuxième alinéa de l'article 2 sont admis à bénéficier de la cessation progressive d'activité au plus tôt le premier jour suivant celui de leur cinquante-cinquième anniversaire. Ils sont mis à la retraite au plus tard à la fin du mois au cours duquel ils ont atteint l'âge de soixante ans.

« Les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation ne peuvent être admis au bénéfice de la cessation progressive d'activité qu'au début de l'année scolaire ou universitaire. Pour ces personnels, le départ à la retraite peut être reporté, sur leur demande, jusqu'à la fin de l'année scolaire ou universitaire, sous réserve des dispositions de l'article 35 de la loi n° 90-587 du 4 juillet 1990 relative aux droits et obligations de l'Etat et des départements concernant les instituts universitaires de formation des maîtres, à la maîtrise d'ouvrage de constructions d'établissements d'enseignement supérieur.

III. - L'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance n° 82-298 du 31 mars 1982 relative à la cessation progressive d'activité des agents titulaires des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif est ainsi rédigé :

« Art. 1<sup>er</sup>. - Les agents titulaires des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif occupant un emploi à temps complet, âgés de cinquante-cinq ans au moins, qui ne réunissent pas les conditions requises pour obtenir une pension à jouissance immédiate et qui ont accompli vingt-cinq années de services civils et militaires effectifs, peuvent être admis, sur leur demande et sous réserve de l'intérêt du service, en tenant compte notamment de la situation des effectifs, à exercer leurs fonctions à mi-temps dans les conditions déterminées par l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice de fonctions à temps partiel par les fonctionnaires et les agents des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif.

« Par dérogation aux dispositions ci-dessus, peuvent en outre être admis au bénéfice de la cessation progressive d'activité, sur leur demande et sous réserve de l'intérêt du service, en tenant compte notamment de la situation des effectifs, les agents titulaires occupant un emploi à temps complet âgés de cinquante-cinq ans au moins et qui ont accompli vingt-cinq années de services civils et militaires effectifs, susceptibles d'obtenir la mise en paiement immédiate de leur pension, au titre des dispositions du a du 3° de l'article 21 du décret n° 65-773 du 9 septembre 1965 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales.

« Les agents titulaires qui ont été admis au bénéfice de la cessation progressive d'activité ne peuvent revenir sur le choix qu'ils ont fait. »

IV. - L'article 3 de l'ordonnance n° 82-298 du 31 mars 1982 précitée est ainsi rédigé :

« Art. 3. - Les agents titulaires mentionnés au premier alinéa de l'article 1<sup>er</sup> sont admis à bénéficier de la cessation progressive d'activité au plus tôt le premier jour du mois suivant celui de leur cinquante-cinquième anniversaire. Ils sont mis au plus tard à la retraite à la fin du mois au cours duquel ils réunissent les conditions requises pour obtenir une pension à jouissance immédiate.

« Les agents titulaires mentionnés au deuxième alinéa de l'article 1<sup>er</sup> sont admis à bénéficier de la cessation progressive d'activité au plus tôt le premier jour du mois suivant celui de leur cinquante-cinquième anniversaire. Ils sont mis à la retraite au plus tard à la fin du mois au cours duquel ils ont atteint l'âge de soixante ans. »

V. - Les dispositions des I, II, III et IV ci-dessus seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1994.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 27 janvier 1993.

FRANÇOIS MITTERRAND

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,  
PIERRE BÉRÉGOVOY

Le ministre d'Etat,  
ministre de l'éducation nationale et de la culture,  
JACK LANG

# I.R.C.A.N.T.E.C.

**REMISE EN CAUSE D'UN DROIT FONDAMENTAL POUR LES FEMMES ; BONIFICATION DU NOMBRE DE POINTS POUR LES ENFANTS.**

*UN NOUVEAU DROIT POUR QUELQUES RARES AGENTS ET LA SUPPRESSION D'UN DROIT ACQUIS DEPUIS 22 ANS POUR DES CENTAINES DE MILLIERS DE MERES DE FAMILLE.*

*Paru au JO du 31 décembre 92, l'arrêté du 24/12/92 satisfait partiellement, à partir du 1er Janvier 93, une revendication des Fédérations et Syndicats CGT de la Fonction Publique : une bonification du nombre de points IRCANTEC est accordée aux agents ayant interrompu leur activité professionnelle pour élever chacun de leurs enfants. Cette bonification correspond, pour chacun des enfants, à un nombre de points IRCANTEC supplémentaires égal à la moyenne annuelle des points acquis au cours de la carrière, et calculé en fonction de la durée d'interruption d'activité, dans la limite d'un an maximum.*

*Cette disposition nouvelle concrétise la reconnaissance positive de droits IRCANTEC relatifs au congé parental. Mais ce ne sont que les rares agents qui prennent ce congé qui pourront en bénéficier. Par contre, c'est d'un droit équivalent en nombre individuel de points dont sont désormais privées les centaines de milliers de mères de famille qui partent en retraite après le 31 décembre 1992 !*

*En effet, jusqu'au 31/12/92, en vertu de l'article 15bis de l'arrêté du 30/12/70, toutes les mères de famille retraitées affiliées à l'IRCANTEC, bénéficiaient de ce droit, à condition d'avoir accompli un an de service relevant du régime.*

*Sous le prétexte d'instituer des droits égalitaires entre hommes et femmes, par référence à une DIRECTIVE EUROPEENNE du 24/7/86, les représentants ministériels (Affaires Sociales, Budget, Fonction Publique, Intérieur) au Conseil d'Administration de l'IRCANTEC, ont décidé le 15/12/92, contre l'avis des représentants syndicaux, de briser cet important droit social (en 91, ce sont 352 280 mères de famille retraitées de l'IRCANTEC qui en avaient bénéficié) et de lui substituer un droit très restrictif fondé sur le congé parental auquel, évidemment, ne pourront accéder que de très rares agents, hommes ou femmes.*

*Cette lamentable innovation confirme encore une fois le bien-fondé des protestations des Fédérations CGT de la Fonction Publique contre le comportement gouvernemental envers l'IRCANTEC : "Des cotisations toujours plus fortes pour des retraites de plus en plus faibles".*

*Ce nouvel effet négatif, imposé au nom d'une directive européenne, n'a pas empêché tous les ministres, fanatiques de l'intégration européenne, d'affirmer avant et depuis le référendum sur le Traité de MAASTRICHT, qu'il n'y aurait, au nom de l'Europe, aucune restriction sur les droits sociaux dans notre pays ! PAROLE DE MINISTRE...*

PRIVAT, Administrateur CGT à l'IRCANTEC.

**GUIDE PRATIQUE**

**SPECIAL**  
**OPTIONS**  
au cœur du social

**Aujourd'hui**  
**demain**

## « Construire sa retraite »

La retraite constitue un dossier social de première importance : pour celles et ceux qui l'ont déjà pris ou sont sur le point de la prendre, bien sûr. Mais également pour tous les autres : l'an 2010 n'est pas si loin, et c'est dans les projets d'aujourd'hui que se bâtissent les retraites de demain.

Or bien des questions sont posées :

**Le système des retraites est-il en faillite ?**

**En 2010, y aura-t-il quelqu'un pour payer ma retraite ?**

**Mais ma retraite à moi, comment ça marche ?**

**Les assurances sauveront-elles la retraite ?**

**Quelles retraites dans l'Europe ?**

Toutes constituent des enjeux cruciaux pour la collectivité et chacun d'entre nous. Ce *Spécial-Options* « Guide pratique retraite » se fixe l'objectif de vous aider à y répondre, à prendre les bonnes décisions, à effectuer les bonnes démarches, et ce, quels que soient votre statut et profession.

### SPÉCIAL-OPTIONS « RETRAITE »

Il sera proposé au tarif de 30 francs et facturé aux différentes organisations à 25 francs

**Pour des commandes groupées appeler le syndicat national au 69 07 60 13 ou votre secrétaire régional..**

• M<sup>me</sup>, M. : .....

Adresse de livraison : .....

Commande ..... exemplaires de Spécial-Options « Retraite » au tarif de 25 F l'unité

Règlement joint à adresser à Options - Case 431 - 263, rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex

### RETRAITES...

L'arrêté du 27/1/93 autorisa la validation pour la retraite des services accomplis en tant que contractuel pour les personnels régis par le décret n° 61-674 du 27/6/61 relatif aux personnels de la Délégation Générale de la Recherche Scientifique et Technique (DGRST).

**EMPLOI-EMPLOIS PRECAIRES-PRECARITE**

**Dans les Universités et la Recherche publique  
l'emploi stable recule devant la précarité.**

Depuis plusieurs années, l'afflux d'étudiants, le développement des missions ont augmenté considérablement les besoins en personnels administratifs, techniques et scientifiques de ces secteurs.

Les autorités de tutelle incitent les directions à embaucher massivement des personnels précaires, en lieu et place de titulaires.

Leurs rôles et leurs situations sont mal connus et extrêmement divers (CDD, contractuels pour 10 mois, personnels rémunérés sur vacations, sur ressources propres..., moniteurs, CES...).

**Ce qui leur est commun à tous c'est qu'ils pallient le désengagement de l'Etat en contribuant à assurer les missions de formation, de recherche, d'information scientifique et technique.**

**Cette situation engendre pour les intéressés et pour l'ensemble des personnels de ces secteurs une dégradation des conditions de travail et de rémunération et, plus globalement, pour les services, une perte en efficacité sociale.**

**Elle participe ainsi au recul général des droits collectifs, des solidarités et place les jeunes dans une situation où leur seul "avenir" est la précarité.**

**Ne laissons pas les choses s'aggraver encore.**

La FERC-CGT, avec ses syndicats de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, appelle à recenser, labo par labo, service par service, les emplois précaires ; leur nombre, leur nature, les fonctions exercées.

Ces fonctions correspondent à des besoins actuels et doivent donner lieu à une revendication de créations d'emplois.

La loi prévoit que toute fonction permanente est remplie par un fonctionnaire. Elle doit être appliquée.

**LES PERSONNELS SOUSSIGNES DEMANDENT**

- *que soient intégrés tous les non-titulaires et recrutés les CES qui le souhaitent, sur des emplois permanents correspondant à leur qualification ;*
- *que, pour l'immédiat, tous les agents en situation précaire se voient appliqués les droits des non titulaires de l'Etat et que soit améliorée leur situation en matière de rémunération, congés, temps de travail, garanties sociales, médecine du travail, formation...*
- *que soit mise en oeuvre une politique de développement de l'emploi public, en quantité et en qualité, condition pour développer, au service de la société, l'Enseignement Supérieur et la Recherche publics.*

NOM - Prénom	Etablissement-Laboratoire	SIGNATURE

## SNTRS-CGT

# LE PROJET DE SCHEMA STRATEGIQUE DU CNRS 1993-1995 : diminution de l'emploi scientifique statutaire et menaces sur l'unité du CNRS

Le projet de schéma stratégique a été rédigé peu de temps avant les élections législatives. Ce projet poursuit les orientations du Schéma précédent, réactualisées. Il est vrai que celles-ci n'étaient pas de nature à être contestées par les nouveaux venus à la tête de l'Etat.

Le nouveau schéma stratégique s'articulerait autour de trois axes majeurs :  
 -"rassembler les compétences pluridisciplinaires de l'organisme autour des enjeux majeurs de la sciences et de la société";  
 -"des politiques d'emploi scientifique diversifiées et plus ouvertes";  
 -"un nouveau visage du groupe CNRS".

**Le premier axe : interdisciplinarité, recherches incitatives ou finalisées, renforcement des relations avec les entreprises, utilisation du CNRS en tant qu'expert.**

*Des actions nouvelles sont proposées auxquelles pourront collaborer d'autres organismes, interactions physique, chimie biologie, "chemical engineering", astroparticules, risques naturels majeurs, écotoxicologie. Le CNRS a choisi de donner sa priorité à un certain nombre de programmes interdisciplinaires, l'environnement, la ville, les matériaux, la*

*santé et le développement d'outils communs à toutes les disciplines, (Ultimatech, c'est-à-dire la recherche instrumentale, modélisation, les bases de données). Enfin le schéma stratégique met l'accent sur les interactions avec les sciences de l'homme tout particulièrement en amont des choix technologiques.*

### *Commentaires du SNTRS-CGT*

Si le texte réaffirme que la participation à la création des connaissances est la première fonction sociale du CNRS, ce à quoi nous adhérons totalement, il met surtout l'accent sur le développement des recherches incitatives et des liens avec le partenariat, celui-ci étant réduit essentiellement aux entreprises.

La politique de grands programmes correspond-elle aux besoins de la communauté scientifique et de la société ? Les choix doivent se faire ni au détriment des recherches "non prioritaires" à un moment donné mais qui peuvent déboucher sur des avancées importantes, ni au détriment de la nécessaire veille scientifique.

La priorité à la recherche fondamentale doit se concrétiser. Nous sommes pour l'interdisciplinarité, à condition qu'elle s'appuie sur des disciplines fortes.

Ceci appelle un développement important du soutien de base des laboratoires, donc une autre répartition du budget public de recherche qui libère les laboratoires de la dépendance des contrats.

## **Renforcement des relations avec les entreprises et recherches finalisées**

*Le schéma stratégique met l'accent sur les recherches incitatives et sur les partenariats. Il pose dès lors lui-même la question de l'arbitrage entre le soutien de base, zone d'autonomie complète des laboratoires, et les actions incitatives qui délimitent des "espaces de liberté" thématiques, en principe novateurs et/ou adaptés à la demande externe."*

*La collaboration avec les entreprises est très concentrée sur deux départements scientifiques, la chimie et les sciences pour l'ingénieur. Elle progresse en physique,*

*mathématiques et biologie, elle est peu développée dans les sciences de la terre, et se développe en sciences de l'homme et de la société. Le schéma stratégique devra prendre en compte les futurs besoins scientifiques des entreprises françaises. Il envisage des plans scientifiques à long terme associant recherche fondamentale, entreprises et organismes plus spécialisés dans la recherche orientée. Enfin, il envisage d'encourager en les délimitant, certaines activités de prestations de services au niveau des laboratoires en direction des PME-PMI.*

### **Nos commentaires**

Que la recherche publique soit interpellée par l'industrie est une bonne chose, mais que l'appareil public de recherche soit utilisé pour les besoins à court ou moyen terme des seules entreprises n'est pas acceptable. Collaborer veut dire égalité entre les partenaires. Ce n'est pas le cas, puisque le CNRS dépend de plus en plus des financements extérieurs (Ministères, collectivités régionales ou locales, associations, entreprises). Les entreprises doivent développer la recherche en leur sein. On sait que la part de Recherche Développement assurée par les entreprises est particulièrement faible en France. Ce choix, nous le refusons car il met en péril les missions de base de l'organisme. Le rôle du CNRS doit être de développer la recherche fondamentale, de long terme, même si l'on sait bien qu'il n'y a pas de frontière rigide entre recherche fondamentale et appliquée et qu'elles se fécondent mutuellement.

Il est nécessaire de relancer la réflexion et les propositions sur les stratégies industrielles du pays et de lier la programmation à moyen terme de la recherche vers les besoins sociaux et industriels. Il faut veiller à ce que les recherches publiques pour les entreprises servent d'abord les intérêts nationaux, ce qui n'est pas acquis dans le cadre des contrats avec des entreprises multinationales au capital ou à implantation étrangers, ou avec les PME, PMI qui sous-traitent pour ces groupes. Enfin, il faudrait prendre en compte les besoins des pays du tiers-monde.

### **Le deuxième axe : la diversification de la gestion des emplois**

*Le schéma stratégique prévoit la poursuite de la stagnation des emplois ITA et, pour les chercheurs, une stagnation en 1995 et 1996, puis une régression. La période la plus propice à la mobilité externe des chercheurs se situe 8-10 ans après l'entrée au CNRS. La mobilité est prévue essentiellement vers l'enseignement supérieur, mais également vers l'industrie, d'autres organismes ou vers d'autres corps de la fonction publique.*

*Les postes d'accueil pour des enseignants*

*du supérieur, des chercheurs en détachement, ou des chercheurs étrangers qui représentent actuellement 3% des emplois de chercheurs devraient passer à 10% d'ici 10 ans. Si l'on se réfère à l'effectif actuel, cela représente 1100 postes.*

*La Direction semble avoir reculé sur l'accueil de chercheurs étrangers sur des emplois statutaires, mais continue de vouloir réserver 10% des emplois du CNRS pour les détachements.*

### *Nos commentaires*

L'objectif du schéma stratégique est bien d'organiser la diminution du nombre de fonctionnaires par la création d'emplois temporaires sur des postes de titulaires, l'incitation à la mobilité, le non remplacement de tous les départs à la retraite. C'est inacceptable. La recherche doit se développer avec des emplois stables de chercheurs et d'ITA pour assurer la continuité dans les recherches et le maintien des savoir-faire.

Le taux de chercheurs est de loin inférieur en France aux autres pays industrialisés (rappelons que le nombre de chercheurs pour 1.000 actifs en 1988 est de 4,8 en France, 4,6 en Allemagne, 7 au Japon et 7,7 aux USA).

Le CNRS n'a demandé aucune création nouvelle d'emploi ITA cette année. Il ne présente aucun projet de création et de gestion des emplois ITA pour les 3 ans à venir. La régression des emplois statutaires est à craindre. La politique suivie avec constance depuis plusieurs années est de diminuer les emplois de catégorie C de la Fonction Publique au profit de la sous-traitance et des emplois précaires. Pour nous, il faut créer en nombre suffisant des emplois ITA à tous les niveaux. Enfin la recherche nécessite une permanence, une stabilité, incompatible avec les emplois précaires. L'instauration des CES et l'aura sociale dont on l'entoure sont une tromperie pour la société et une duperie pour ceux qui sont contraints d'y recourir.

Amplifier les possibilités d'accueil temporaire des chercheurs étrangers et d'enseignants du supérieur n'est pas une mauvaise chose mais pas en prenant sur le stock des emplois de chercheurs titulaires. L'Enseignement Supérieur doit participer au financement de postes en détachement de ses enseignants vers la recherche. Ce schéma s'inscrit ici totalement dans la remise en cause de la permanence de l'emploi. Les fonctionnaires circuleront sur des postes de titulaires pour une durée limitée. C'est une remise en cause de la notion même de titulaire.

Ce n'est pas forcer le trait que de voir dans ce texte les plus grandes menaces contre le statut.

### **Le troisième axe : le "groupe" CNRS**

*Le dernier schéma stratégique avait introduit de nouveaux modes de gestion des ressources dites "humaines", renforcé le rôle des directeurs de départements scientifiques, déconcentré et décentralisé la gestion. La direction a bien appliqué ce qu'elle avait dit. Il est proposé maintenant de mettre en place un "groupe" CNRS. Il s'agit d'une fédération d'"établissements" qui réunirait les instituts et les départements dotés d'une autonomie accrue, les sociétés anonymes (éditions, diffusions, Fist SA), les GIP.*

*La cohérence est assurée au niveau de l'ensemble (le groupe) par une programmation pluriannuelle, un contrôle de gestion au niveau du secrétariat général et un renforcement de l'évaluation au*

*niveau du Comité National doublé d'une délégation des études et audits. Les services centraux sont redéfinis et deviennent "assistants" des départements et des instituts.*

*Les conseils de départements seraient remplacés par des conseils scientifiques de départements;*

*Ce dispositif s'appuie sur des structures nouvelles : "Les fédérations d'unité et les instituts fédératifs (qui) ont vocation à renforcer la cohésion du tissu scientifique, à faciliter le partenariat, resserrer les liens avec les départements scientifiques tout en offrant un cadre adapté à une très large déconcentration ; celle-ci pouvant aller jusqu'à des formes de décentralisation."*

### *Nos commentaires*

On reconnaît là les prémisses qui ont conduit par exemple à l'éclatement des PTT et à la privatisation programmée de la Poste en une multitude de sociétés.

La logique d'autonomie englobe la décentralisation qui induit la remise en cause des garanties collectives. Nous affirmons, la nécessité d'un organisme national, d'une politique nationale de recherche, d'une évaluation nationale des recherches, garanties de la qualité de la recherche ; la nécessité pour les personnels de recherche d'une gestion nationale des emplois, du recrutement et des promotions, de critères uniques pour les carrières, seuls moyens d'assurer l'égalité. Le nécessaire développement des unités de recherche et de leurs effectifs en dehors de la région parisienne ne doit pas se faire par le dépeçage des unités existantes au risque de mettre en péril l'avenir de la recherche dans le pays. C'est pourquoi nous nous opposons à la politique dite de délocalisation ou de relocalisation opérée sous l'action de groupes de pression et dans des conditions qui n'ont rien à voir avec la recherche. Nous sommes pour le développement de la recherche dans toutes les régions dans le cadre d'une meilleure répartition géographique. Ceci exige du temps et des moyens nouveaux.

Le Comité National n'apparaît qu'une fois dans le texte, à la fin, au même titre et au même niveau que la délégation aux études et audits. Pour nous, le problème n'est pas de doubler les instances démocratiques, mais au contraire d'améliorer leur fonctionnement, de mieux prendre en compte leurs avis et leurs choix, de mieux les associer aux décisions scientifiques. L'idée de revoir et d'améliorer les prérogatives et le rôle des conseils de départements est bonne si c'est pour permettre une véritable réflexion (bilan, prospective) sur les thèmes, les moyens, les postes nécessaires, la politique de formation et les modes d'organisation de la recherche. Ceci ne doit pas aboutir à l'autonomie des départements. D'ailleurs, le développement des recherches interdisciplinaires va à l'encontre de cette autonomie, tout comme l'exigence d'une gestion nationale des personnels.

L'unité du CNRS est bel et bien menacée.

## CONCLUSION

### **Le projet de schéma stratégique du CNRS 1993-1995 aggrave le précédent :**

- Il remet en cause l'unité du CNRS en mettant en avant le "groupe CNRS" composé de départements scientifiques autonomes, des filiales, des GIP, avalisant et encourageant la privatisation ;
- Il minore le rôle du Comité National ;
- Il menace la cohérence scientifique ;
- Il veut mettre encore plus le CNRS au service des "Entreprises" ;
- Il menace le statut national, les règles d'avancées nationales ;
- Il diminue le nombre de chercheurs permanents sur postes statutaires, accentue les pressions pour les faire partir dans l'enseignement supérieur ;
- Il accentue la précarisation des jeunes chercheurs ;
- Il ne dit pas un mot des ITA : vers un CNRS sans ITA ?

**Pour ces raisons, le SNTRS-CGT déclare son opposition à ce projet de schéma stratégique, comme à tout autre projet qui remettrait en cause :**

- \* le maintien du cadre national et unitaire du CNRS,
- \* le maintien du statut national, des garanties nationales de carrière, des règles de recrutement nationales,
- \* la création massive de postes de titulaires de chercheurs et d'ITA.
- \* le maintien de la mission principale du CNRS : la recherche fondamentale.

# *On parle beaucoup de ressources humaines, et pas seulement au CNRS...*

Extrait du journal "le Monde" du 13/3/93

## CHRONIQUE DES NON-TRAVAUX FORCÉS

par Jean-Pierre Dautun

45<sup>e</sup> jour

### *Comment je suis devenu une ressource humaine*

Le cri qu'on devrait entendre : « Voyez ce que le chômage fait de ses victimes. J'étais un homme : il fait de moi une « ressource humaine. »

A moins de l'avoir vécu, on n'imagine pas ce que peut représenter le fait de tomber de la condition d'homme dans celle de ressource humaine.

Cela m'est arrivé le jour de mon licenciement, mais je ne l'ai pas compris tout de suite, loin de là. Cela aussi vient plus tard. Avant d'être viré, on est un homme. Au moment d'être viré, on croit comprendre ce qui se passe : on pense qu'on est un homme en train d'être mis à la porte. Du tout. On se trompe. On subit une métamorphose secrète, invisible, instantanée. Apparemment, c'est le même corps, le même regard, les mêmes gestes, les mêmes capacités. En fait, sur-le-champ, on change d'état. Et cela ressemble, ma foi, à ce qui, dans les pays antiques ou barbares, faisait passer de l'homme à l'esclave. On s'aperçoit bientôt que la condition de ressource humaine guette la condition humaine moderne, comme la condition d'esclave était l'ombre portée menaçante, permanente, de la condition d'homme libre. Il suffisait d'un revers militaire. C'est la même chose. Les revers économiques contemporains en sont la

version avancée. Une défaite de ce qui remplace l'armée, une mauvaise tactique de ce qui tient lieu d'empereur, et vous voilà ressource humaine.

« Faire partie du personnel », c'est une expression qui paraît infamante aujourd'hui. Mais rien de moins juste : elle reste noble. L'homme chassé du personnel n'est pas chassé de l'humanité. Celui qui devient une « ressource humaine », si. Les bonnes âmes peuvent bien penser que ce langage est sédatif ; mais c'est la fidèle expression d'une barbarie à « masque » humain : sans visage. L'« humain » qu'on semble y introduire vient en chasser l'homme, aussi vrai que « humain » est adjectif et « ressource », nom. Nom « commun ». Car, tout de même, on était un homme et on devient « ressource ». Quelque chose de comparable dans sa nature à la nappe phréatique, à un « gisement », – mot pertinent s'il en est. On rejoint un gisement, ce qui comme chacun sait est un empilement de couches écrasées les unes sur les autres et les unes par les autres dans le sein obscur de la terre – un stock. Et on ne dépend plus que du trépan, de la foreuse qui vous extraira du gisement. A sa guise. A son rythme. Pas au vôtre. A-t-on déjà vu un bloc de charbon, ou une pépite d'or, même

un diamant, aller réclamer que ce soit son tour d'être extrait ? La matière en cela fait preuve d'une sorte de sagesse qui semble étrangère à l'esprit le plus fin.

Le jour où j'ai compris mon sort de pépite, j'ai compris aussi que ce n'était pas à moi de chercher la foreuse ; qu'il me restait autant de chances de retrouver un emploi que j'en ai de gagner au Loto. Ici comme là, il me faut attendre que le destin veuille bien me désigner pour cible de ses visées, si c'est mon tour – ce qui s'appelle la chance ou le hasard, selon les esprits.

Et tel est le scandale qui rend aujourd'hui un humaniste inconsolable : que la survie sociale soit désormais, comme elle le fut aux époques qu'on lui a appris à nommer barbares, une affaire avant tout de « chance ». De compétences, de savoir, plus question. Chercher du travail est une activité pénible. Mais ce n'est que dramatique. Ce qui est terrible, c'est que ce drame s'enlève sur un fond « tragique », et qui est celui-ci : qu'il ne dépende que du « sort » qu'on survive ou meure, voilà précisément le fait que ce qu'on appelle une « civilisation » avait pour mission d'éviter. Joli bilan. Voilà pourquoi le chômage n'est pas seulement une maladie économique : c'est un scandale de civilisation.

# Riposte aux méthodes d'individualisation...

*Entretien individuel, contrats d'objectifs, gestion des carrières, bilan de compétences, quelles réponses pour les ingénieurs et cadres ? Des revendications à construire.*

## Le bilan de compétences

Les syndicats sont la plupart jugés incompétents, sinon indésirables pour aider à aborder ces questions. Raison de plus pour solliciter l'intervention de chaque collègue syndiqué.

Signalons toutefois une expression collective de trente cadres du « Centre technique du Papier », en réponse à un nouveau projet dit d'évaluation des performances individuelles présenté par l'entreprise.

Le bilan de compétences existe depuis plus de dix ans à l'Apec, 3 800 cadres l'ont déjà suivi. Il permet aux stagiaires d'évaluer leurs potentialités, aussi bien en dehors de l'entreprise qu'à l'intérieur de celle-ci. La nouvelle loi permet de mener ce bilan à l'initiative du salarié, mais aussi de l'employeur. Elle en fixe la durée (trois jours), les moyens, les droits des salariés au volontariat et à la

conservation des résultats, les critères de qualité de ces bilans.

Qui va dispenser le bilan ? Quelle indépendance l'organisme aura-t-il à l'égard de l'employeur ? Comment seront pris en compte les savoirs et savoir-faire spécifiques au travail du salarié ?

Bilan de compétences, entretien individuel et contrat d'objectif comportent des réponses patronales aux aspirations de nos collègues. Ces méthodes visent également à faire face aux contradictions générées par la crise du modèle taylorien.

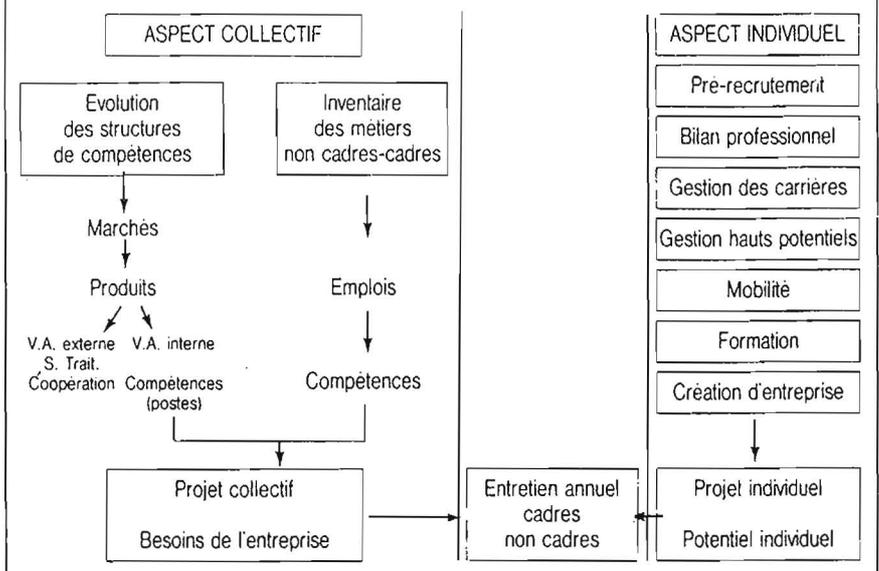
L'entretien individuel et le contrat d'objectif qui lui est souvent associé se trouvent ainsi au centre du rapport entre la gestion des individus, la gestion collective des ressources humaines et, plus largement, la gestion du capital.

Cet entretien sert à définir les fonctions, analyser les besoins de mobilité/

Les besoins pour un cadre de définir ses perspectives de travail et celles de son équipe sont réels. Les méthodes de management, permettent de formaliser des modes de relation qu'on apprenait jusqu'ici sur le tas : Comment assurer ses responsabilités d'encadrement ? Comment gérer le travail de son équipe ? comment se comporter avec chaque salarié ? Comment évaluer son travail et quelles perspectives lui offrir ? L'introduction de ces méthodes et le changement dans les rapports hiérarchiques posent de nouveaux problèmes : Quelle formation pour assurer ces entretiens ? Comment obtenir les moyens de formation et le budget nécessaire à la réalisation de ce qui est projeté ? Comment confronter avec d'autres équipes les besoins et perspectives nouvelles qui émergent des entretiens individuels ? Qui fixe les critères de rentabilité, les objectifs à atteindre ? Pourquoi ne tient-on pas compte des remarques sur les contraintes spécifiques ou sur les extensions possibles ?

### AU CENTRE DE L'ENTRETIEN, LA DÉMARCHE DU DRH

L'entretien individuel est au centre de la démarche de direction des ressources humaines. (Documentation aérospatiale)



# Riposte aux méthodes d'individualisation...

formation, fixer des objectifs. Il a donc un effet sur l'ensemble de la carrière de l'individu. Il permet au système hiérarchique de mieux évaluer l'ensemble de son potentiel de salariés.

## La méthode Hay

Ce système évacue toute forme de recours au syndicalisme. La seule référence au collectif dont il est question, est celle du collectif des ressources humaines géré par la hiérarchie. Dans ce cadre, l'évaluation des postes et des compétences est une référence générale. Elle s'accompagne d'une redéfinition des grilles sur la base de l'évaluation des potentialités de chaque poste. La méthode « Hay » présente une synthèse largement diffusée en France et dans le monde.

Cette méthode permet d'évaluer chaque poste de travail en plusieurs dimensions selon des grilles très détaillées : La finalité, la compétence, l'initiative créatrice. Cette méthode paraît universelle et objective.

En réalité, elle vise à extraire, pour l'exploitation du travail qualifié, les parties de la qualification qui vont pouvoir être mobilisées au niveau du poste de travail.

Sans nier la qualification du salarié, cette méthode refuse de la reconnaître comme la base de classification pour le salaire. Par contre, les potentialités permises par cette qualification vont pouvoir être évaluées aussi bien à l'aide du bilan de compétences que de l'entretien annuel. Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois, le directeur des ressources humaines (DRH) utilisera au mieux ce potentiel de qualifications dans les restructurations permanentes de l'entreprise et dans sa politique de formation.

Enfin, la méthode « offre » au salarié des perspectives de développement. Celui-ci pourra évoluer à partir de son potentiel de compétences dans les différents postes que lui proposera sa hiérarchie, sa classification évoluant avec celle du poste où il sera affecté.

Les ingénieurs et cadres sont en première ligne de ces orientations, selon l'adage appliqué à Edf ou à Aérospatiale, « cette philosophie se pratique en

commençant par le haut de la hiérarchie et par une déclinaison successive, comme lorsqu'on balaye un escalier ». Si une cohérence se retrouve dans la plupart des groupes et des discours patronaux, ce « management » génère des contradictions et suscite des oppositions de la part des personnels :

— L'individualisation, le culte du secret s'opposent aux nécessités de coopération requises par les formes actuelles du travail.

— La mise sous tutelle de la classification et des objectifs par la rentabilité financière conduit à une réduction permanente des salaires et des possibilités de développement. Quelles possibilités de carrières devant la floraison des licenciements ? Quelle validité de la classification alors que la partie des salaires indexée sur la grille ne suit même pas le pouvoir d'achat ?

## Quatre pistes revendicatives

Quelques réflexions et quatre pistes revendicatives.

— L'action pour la définition démocratique des finalités et des objectifs de travail, tant au niveau de l'équipe que de celui des entreprises.

Chercher à orienter le sens du développement social compte dans l'image que se font les salariés du rôle de leur entreprise. Les critères de gestion privilégiant la rentabilité financière, le « libéralisme » des mastodontes financiers apparaissent de plus en plus opposés au développement des entreprises.

Les questions de transparence dans les décisions sont parfois redoutées par peur d'affaiblir les équipes et les positions personnelles, mais elles sont le plus souvent attendues quand elles favorisent une meilleure efficacité et une meilleure justice dans les choix personnels.

Selon la position hiérarchique, la place dans le travail, le niveau des exigences immédiates ne sera pas le même. Il n'est pas possible de conquérir une qualité nouvelle de démocratie dans l'entreprise sans une véritable pratique qui favorise l'expression de chacun, la confrontation des points de vue individuels et collectifs et les décisions à avancer. Le rôle de chaque syndiqué est ici décisif.

## PROPOSITIONS

### Extrait des propositions de 30 cadres du centre technique du papier en réponse à un projet de la direction.

*Il serait illusoire en fonction des délais dont nous disposons et hors de nos attributions, de proposer un projet détaillé concernant cette réforme. Pour l'instant nous ne pouvons que mettre en relief les points à prendre en compte dans tout futur projet :*

- Définition des missions de chacun et des projets d'études individuels ou collectifs ;
- Mise en place d'un observatoire permanent des écarts de salaires par rapport à l'industrie ;
- Déroulement minimum de carrière ;
- Garantie de rémunération des contraintes occasionnelles ou permanentes (déplacements, conditions de travail fatigantes...) ;
- Egalité devant le droit à la formation ;
- Pas de contrat mais établissement d'un procès verbal de prise de connaissance des objectifs scientifiques et financiers (programmes de recherche et contrats) ;
- Pas de contrat validant un jugement unilatéral du supérieur hiérarchique, mais un procès verbal attestant la prise de connaissance de ce jugement ;
- Chaque chef de service devrait mettre en œuvre une pratique de dialogue, d'information, de transparence, d'affichage des objectifs, de direction technique des équipes par un réel apport scientifique aux ingénieurs, de contribution à l'élargissement des ressources et des partenaires du centre ;
- Instance paritaire de recours des cadres ;
- Interdiction (portée dans le contrat des chefs de service) de divulguer à toute personne interne ou externe au CTP tout ou partie de document d'évaluation des cadres ;
- Mise en place de contrats d'objectifs par projets validés par l'ensemble des collaborateurs concernés.

## Riposte aux méthodes d'individualisation...

— Nos conceptions de remise en ordre des rémunérations sur la base des qualifications peuvent nous aider à construire les revendications.

Notre proposition de fonder une grille unique des salaires sur la reconnaissance des qualifications de chacun ne signifie nullement que nous nous désintéressons de la qualification requise pour le poste de travail. Par contre, nous nous refusons de faire de cette évaluation du poste un instrument essentiel pour la définition des grilles dans l'entreprise.

Nous souhaitons voir mis en place un système de promotion individuelle favorisant l'élévation des qualifications des individus, leur juste rémunération et la possibilité d'évolution professionnelle en lien avec cette élévation de la qualification.

Nous sommes favorables à une possibilité d'accélération de carrière qui prend en compte l'efficacité individuelle. Ce concept relevant tout à la fois de la qualification propre de l'individu et des conditions dans lesquelles il exerce

son activité : tâches qui lui sont confiées, moyens dont il dispose pour les exécuter et finalités assignées. L'efficacité d'un cadre qui organise les licenciements est contestable. Chacun ne dispose pas des mêmes chances pour réussir. Il y a donc un lien à tenir entre évaluation des qualifications, gestions de carrière et interventions dans la gestion.

— Ces méthodes de management ouvrent la porte à la discussion des règles d'avancement et d'organisation dans l'entreprise ou plus largement au niveau professionnel ou interprofessionnel.

Le rôle des instances en place est peut-être sous-estimé et de nouveaux droits sont à gagner.

Les comités d'entreprise devraient être informées des règles et résultats de gestion des carrières dans l'entreprise. La loi ne garantit pas cette intervention. Mais l'intervention syndicale ne peut-elle pas ouvrir de nouvelles pistes ?

Les délégués du personnel et délé-

gués syndicaux pourraient être parties prenantes dans un processus de suivi individuel de carrière qui permette à chaque salarié de voir ses problèmes étudiés périodiquement de l'embauche au départ de l'entreprise.

C'est également le sens des commissions de carrière pour les Ictam que nous proposons de mettre en place.

En même temps, le paritarisme ne doit pas se traduire par une fausse égalité partie patronale, partie salarié, que la loi actuelle a tendance à imposer et qui rend la plupart du temps la décision finale au patron. Tout est ici affaire de rapport de forces et de luttes.

— Agir pour les libertés : Le contrat d'objectif pose en droit un problème nouveau puisqu'il s'oppose aux formes traditionnelles du contrat de travail, lequel ne demande pas l'obligation de résultat. Soyons donc très vigilants quant à la défense du droit du travail et des conventions collectives.

L'employeur peut-il obliger les salariés à signer ? En droit rien ne l'empêche. A l'inverse, il pourra difficilement utiliser la non-exécution du contrat d'objectif pour justifier une faute professionnelle. Mais au delà de cette approche juridique, qui peut évoluer en fonction des rapports de forces, nous assistons à un nouveau type de relation dans l'entreprise qui individualise le salarié et son activité par rapport à sa hiérarchie.

Pour y faire face, et en complément de la transparence de gestion et des avancées paritaires avancées ci-dessus, il faut obtenir des droits de recours du salarié devant ces instances paritaires (et pas seulement devant la hiérarchie) avec la possibilité d'assistance syndicale. Il faut enfin permettre la pleine expression du droit syndical dans l'entreprise.

L'entretien individuel, du bilan de compétence et de la gestion de carrière constituent une des premières préoccupations de nos collègues.

Il faut donc permettre à ces salariés d'exprimer leur réaction face à l'application de ces nouvelles méthodes dans leur catégorie. Il s'agira ensuite de construire les revendications qui leur conviennent dans le cadre d'une recherche de convergence plus large au niveau des Ictam, puis des salariés de l'entreprise et au-delà de la branche professionnelle.

L'individualisation s'oppose aux nécessités de coopérations requises par les formes actuelles du travail.

Le bilan est un moyen d'évaluation des compétences professionnelles.

Quelles possibilités de carrières ?

### L'ENTRETIEN ANNUEL

#### Entretien d'appréciation EDF-GDF

*L'entretien d'appréciation comporte plusieurs dimensions complémentaires :*

— Il est un moment privilégié d'écoute et de dialogue :

*C'est l'occasion pour chacun de s'exprimer le plus librement possible et de faire le bilan d'une année de travail, en prenant du recul par rapport à la pression du quotidien.*

— Il est un outil de management :

*La définition des objectifs à atteindre est le résultat d'une concertation entre des partenaires.*

— Il est un moyen d'évaluation des compétences professionnelles :

*C'est une évaluation qualitative des comportements professionnels.*

— Il est un instrument de gestion des ressources humaines :

*Il s'agit de mettre en perspective l'évolution professionnelle souhaitée par le collaborateur et l'orientation qui peut être envisagée dans l'entreprise.*

Pascal JANOTS

Secrétaire national de l'Ugict

L'USCA vient de nous faire parvenir la réponse concernant les propositions qu'avait fait le CNF des 11 et 12 décembre suite à la demande d'affiliation de cette organisation à la Fédération.

Vous trouverez, ainsi que le rappel des propositions, cette réponse et les commentaires du Bureau fédéral.

#### **A - Rappel des propositions de la FERC**

qui considère de sa responsabilité de faire des propositions visant à créer les conditions pour atteindre d'ici un an les objectifs d'un syndicalisme CGT intercatégoriel au CNRS :

1) Il faut faire ce que nous avons décidé à notre CE du 20 mai en mettant en place rapidement, sans exclusive, un travail spécifique chercheur au sein de la branche recherche dans un groupement chercheur.

2) Il engage fermement le SNTRS dans le cadre de la préparation de son congrès qui doit se dérouler en novembre prochain à faire des propositions constructives permettant aux chercheurs en général et à ceux de l'USCA en particulier de mener leur activité au sein de l'organisation, sur la base des points 1 et 2 de la déclaration de la CE du 20 mai.

#### **Rappel des points 1 et 2 (CE du 20 mai)**

I. Prise en compte d'une spécificité chercheurs se traduisant par des formes d'organisation permettant et aux chercheurs et aux ITA de mener une activité autonome sur le champ de responsabilité incombant spécifiquement aux problèmes de chaque catégorie,

II. Définition d'une orientation générale impliquant une organisation et direction communes sur tout ce qui touche à l'activité générale de la CGT et à l'orientation globale de l'outil de travail (avenir des organismes) et la défense des acquis collectifs.

Cela implique, dans le cadre fédéral, un travail étroit avec le SNTRS-CGT et des propositions de sa part conduisant à une transformation de celui-ci prenant en compte les deux éléments ci-dessus.

3) Il réitère sa demande pour que cesse toute polémique publique entre les deux organisations, cette demande s'adressant plus particulièrement à l'USCA.

4) Le point de l'évolution de la situation sera fait régulièrement à la CE fédérale.

5) Enfin, pour marquer sa volonté de surmonter les problèmes par un travail plus collectif et plus permanent, le CNF propose à l'USCA d'avoir un invité permanent à la CE fédérale.

22 pour  
1 contre  
4 abstentions

#### **B - Réponse de l'USCA**

Au moment où les EPST sont l'objet d'attaques du pouvoir, visant à transformer leurs missions, au moment où se pose avec force la question des salaires, des qualifications, des carrières, où l'entrée au CNRS tient de la course d'obstacles, où les personnels sont grugés sur les retraites avec des rachats exorbitants, au moment où les délocalisations déstructurent des labos et parfois des vies professionnelles, où l'absence de politique d'hygiène et de sécurité met en cause la santé des personnels, la question de l'existence de moyens pour se défendre et agir de manière solidaire devient plus présente pour nombre de personnels. La question, quel syndicalisme partant des gens tels qu'ils sont est donc devenue vitale. L'USCA-CGT qui a placé sa demande d'adhésion à la FERC dans cette problématique constate que le Conseil Fédéral de la FERC qui s'est réuni en décembre 1992 a apporté une réponse qui ne correspond pas à la réalité de la situation.

Ainsi le Conseil National de la FERC a de fait rejeté la demande d'affiliation de l'USCA-CGT formulée le 27 mars 1992, il a entériné par contre la décision du SNTRS-CGT d'élargir son champ de syndicalisation aux chercheurs, alors qu'il n'existe qu'une seule organisation CGT représentative des chercheurs au CNRS et à l'INSERM, comme en témoignent l'implantation de l'USCA-CGT, son activité, ses résultats aux élections de représentativité (CA P INSERM et CNRS en 1992). Encouragé par cette attitude, le Conseil Syndical National du SNTRS vient d'ailleurs de prendre toute une série de mesures pour concrétiser sa décision.

Le Conseil National Fédéral a pris là une lourde responsabilité ; fondamentalement, il se prononce contre la reconnaissance de la spécificité chercheur au sein de la CGT. Il tente de nier la réalité et de ramener une organisation à une somme d'individualités.

Une telle attitude de la FERC-CGT n'est pas de nature à aider au développement des orientations du 44ème Congrès de la CGT et du 11ème Congrès de l'UGICT, dans le secteur de la recherche et de l'université.

Dans ces conditions, l'USCA-CGT, tout en aidant à la constitution de syndicats CGT de sites, entend poursuivre son travail de syndicalisation des chercheurs, assurant ainsi à la fois l'unité de la CGT et la prise en compte de la spécificité des salariés. Une telle démarche devrait aboutir à une union des syndicats de la recherche et de l'université. C'est cette orientation que nous avons exprimée dans une tribune libre au "Peuple" à la veille du dernier congrès confédéral ; nous appelons les syndiqués de ces secteurs à en discuter.

Par ailleurs, l'USCA-CGT est prête à tout moment à discuter et à agir avec toutes les composantes de la CGT de ces secteurs afin de donner le maximum d'efficacité à l'intervention de la CGT pour la défense des revendications, comme cela se fait à la base.

Enfin l'USCA-CGT renouvelle sa demande d'affiliation à la FERC. En effet l'USCA remplissant toutes les conditions de cette affiliation, le refus du Conseil National Fédéral est injustifié et va à l'encontre des intérêts même de la CGT dans la Recherche et l'Université.

La CE de l'USCA, Montreuil le 5 Février 1993.

### C - Quelques commentaires

Au delà des déclarations formelles d'intention sur les revendications et le travail collectif, la réponse de l'USCA aux propositions de la FERC conduit à s'interroger sur les véritables objectifs de l'organisation USCA.

En effet, une demande d'affiliation formelle, nous l'avons dit, conduit à figer une situation, à entretenir des conflits internes permanents, ainsi qu'à cloisonner les catégories concernées dans des structures verticales. Nos propositions comportaient à travers le développement d'un travail commun l'objectif de rassembler structurellement ITA et chercheurs en prenant en compte diversité et cohérence.

En fait, l'USCA veut rester une organisation nationale de chercheurs et a abandonné l'idée de syndicalisme intercatégoriel au CNRS et à l'INSERM.

Il est donc abusif d'invoquer le 44è congrès confédéral et le 11è congrès de l'UGICT pour travestir la réalité à propos de l'activité spécifique et d'affirmer que la FERC se prononce contre la reconnaissance de la spécificité chercheur. Les discours n'ont jamais changé la réalité sociale, même si ils tendent parfois à la masquer, et nos propositions montrent que nous prenons en compte cette donnée essentielle dans des formes adaptées à la réalité catégorielle et scientifique du CNRS.

En clair, nous n'avons pas besoin au CNRS de deux organisations qui prétendent syndiquer les mêmes catégories de personnel.

La FERC a déjà, et depuis l'origine, le SNTRS d'affilié. Celui-ci entend s'adresser et syndiquer les chercheurs depuis de nombreuses années. Elle entend dans ce cadre faire évoluer son organisation pour qu'elle soit mieux en capacité de prendre en compte les chercheurs dans sa démarche revendicative et son renforcement parmi ces catégories.

L'USCA, à travers les propositions de la FERC, pouvaient y contribuer pour le plus grand bien de toute la CGT. Ce n'est visiblement pas son objectif.

Pour ce qui concerne la Fédération, elle poursuivra son activité dans la mise en oeuvre des décisions de son congrès et du CNF.

# TRIBUNE LIBRE... TRIBUNE LIBRE...

*La tribune libre engage la seule responsabilité de ses auteurs.*

## SUR LA SYNDICALISATION DES CHERCHEURS

Point de vue d'un technicien syndiqué au S.N.T.R.S.

(contribution de Guy MOUSSET Villejuif I.R.S.C.)

Est-il normal que la C.G.T. ne syndique pas les chercheurs , ou dans d'autres établissements les cadres ! je ne le pense pas . Mais faut-il faire de la syndicalisation de nos collègues chercheurs un moyen de renforcement du S.N.T.R.S. C.G.T. ! La encore je ne le pense pas , bien que l'objectif soit en définitif le renforcement de la C.G.T. dans son ensemble .

Depuis plusieurs années , les orientations du S.N.T.R.S. sont de syndiquer les chercheurs . Il ne suffit pas de vouloir syndiquer les chercheurs mais le plus important est de définir avec les chercheurs eux-mêmes leurs préoccupations , leurs revendications . Aujourd'hui on peut avancer sans trop se tromper que le résultat est plutôt négatif . Faut- il continuer dans cette voie ! je crois là encore que nous faisons fausse route , d'autant que nos collègues chercheurs sont organisés dans la C.G.T. au travers de l'U.S.C.A. .

N'avons-nous pas , dans notre syndicat leS.N.T.R.S. C.G.T. , autre chose à faire que de perdre notre temps dans des luttes fratricides et procédurières , ou la plus grande partie , pour ne pas dire la totalité des I.T.A. de la recherche n'y comprennent rien . Alors que nous avons déjà perdu beaucoup de temps , ayons à coeur de construire un S.N.T.R.S. nouveau dans une organisation inter-catégorielle avec un pôle pour les I.T.A : le S.N.T.R.S , un pôle pour les chercheurs : l'U.S.C.A. .

Nous savons très bien que les chercheurs n'accepteront pas d'adhérer individuellement au S.N.T.R.S. Devons-nous pour autant ignorer ce qu'ils représentent dans la C.G.T. .

Un peu de bon sens et de réalisme , arrêtons la guéguerre procédurière et stérile , organisons-nous en un syndicat inter-catégoriel : les techniciens aux S.N.T.R.S., les chercheurs à l'U.S.C.A. .

Alors que les acquis sociaux sont remis en cause , les conditions de travail se dégradent , les revendications salariales ne sont plus satisfaites etc... arrêtons cette bataille de chapelle qui tourne à la mascarade et mettons-nous au travail .

Quand je regarde les décisions prises au C.S.N. du 29 janvier 93 relatives à l'organisation des chercheurs dans leS.N.T.R.S. , je vois là une situation de blocage . Bien sûr il faut discuter avec les chercheurs non syndiqués mais doit-on pour autant ignorer la force que représente ceux déjà syndiqués à l'U.S.C.A. C.G.T. Je le répète , doit-on continuer à tout prix à vouloir syndiquer les chercheurs au S.N.T.R.S. . Continuons dans ce sens et le S.N.T.R.S. n'aura pas syndiqué les chercheurs et les I.T.A seront rebutés , PENSONS-Y à moins que se ne soit le but à atteindre ?

## APPEL

Les organisations signataires lancent l'Appel suivant:

Les moratoires actuels sur les essais nucléaires s'achèvent le 1er juillet . Des préparatifs ont lieu actuellement pour reprendre les essais nucléaires à partir de cette date. Pourquoi, alors que les Etats-Unis et la Russie ont signé des traités de réduction de leurs arsenaux nucléaires ? C'est parce que les essais nucléaires constituent un moyen de moderniser ces armes et d'en créer de nouvelles.

Nous nous y opposons et exigeons une prolongation des moratoires. Tout développement de l'arme nucléaire constituerait une nouvelle source de dissémination de cette arme de destruction massive et encouragerait les pays qui travaillent à l'obtenir.

Une reprise des essais nucléaires à partir de la fin des moratoires actuels en juillet ouvrirait une nouvelle voie:

**la logique de la dissuasion nucléaire s'aggraverait de la logique de la prolifération nucléaire.**

Ce serait alors un risque maximum de guerres nucléaires, d'accidents nucléaires, d'accumulation de pollutions et de déchets nucléaires.

**L'opinion publique doit se faire entendre dans le monde entier.**

A l'occasion de la date anniversaire du premier essai nucléaire aux Etats-Unis (Nevada, 7 juin 1945), une journée internationale contre les essais nucléaires aura lieu aux Etats-Unis, en Russie, en Grande-Bretagne et dans d'autres pays.

Pour la paix, pour la santé, pour l'environnement, pour le développement et pour la justice, nous appelons la population de Paris et sa région à se rassembler:

**lundi 7 juin de 17h. à 19h. place de l'Opéra**

Nous appelons également au maximum de rassemblements dans toute la France.

**Pour une poursuite des moratoires nucléaires  
Pour un arrêt définitif des essais nucléaires  
Pour l'abolition de l'arme nucléaire dans le monde**

A l'invitation de l'Association de Médecins français pour la prévention de la guerre nucléaire (AMFPGN), les organisations signataires de l'Appel de Nanterre (Octobre 1993) se sont réunies 4 mai 1993 à la Domus Medica à Paris sous la présidence du Dr. Abraham Behar.

Associations représentées:

SOS Tahiti, Ligue internationale des femmes pour la paix et la liberté, Mouvement de la Paix, Association républicaine des anciens combattants, Union des femmes françaises, Appel des Cent, Stop-essais, Maison de Vigilance, Greenpeace, CGT, MOC, AMFPGN.

Il a été décidé de constituer un groupe de travail sur ces sujets, constitué des organisations: Stop-essais, Appel des Cent, CGT, Mouvement de la Paix, chargé de régler ces problèmes.

## Des éléments de réflexion...

# Surarmement ou reconversion ?

Nouvelle course aux armements ?

Le monde a consacré, en 1987, 5 % de ses ressources aux dépenses militaires.

La redéfinition actuelle de la stratégie a et aura des effets sur l'ensemble des activités industrielles, scientifiques et techniques. Les grandes puissances occidentales recherchent une adaptation à la nouvelle donne internationale.

La course aux armements sophistiqués se développe. Les pays occidentaux, Etats-Unis, Royaume-Uni et France, les plus impliqués dans la guerre du Golfe, mettent en route leur politique hégémonique face au reste du monde. L'organisation du pillage des cerveaux de l'Europe de l'Est (158.000 personnes ont quitté les laboratoires de la Russie depuis trois ans) va permettre d'accélérer ce développement en réalisant des économies.

*"Il n'existe presque aucun exemple pratique d'authentiques reconversions industrielles dans la CEE en dépit des nombreuses études économiques ou autres qui ont été demandées sur la question" selon un document daté de janvier 1993 de la Commission des Communautés européennes. "Absence d'actions réfléchies dans aucun Etat membre de la CEE"*

### France, championne d'Europe des dépenses d'armement

Avec 4800 francs par tête d'habitant pour les dépenses d'armement, la France dépasse l'Allemagne (3146). Alors que le Royaume-Uni a diminué ses dépenses de 2 milliards de dollars entre 1989 et 1990, la France n'a réduit les siennes que de 100 millions de dollars soit 20 fois moins.

Le budget du ministère de la Défense atteindra en 1993 près de 200 milliards de francs dont 103 milliards d'équipements militaires.

300.000 emplois sont consacrés à la fabrication d'armements. Les prévisions budgétaires montrent la suppression en trois ans de 50.000 emplois directs et de 80.000 emplois indirects dans les secteurs de l'armement classique mais les crédits d'équipement pour le développement et l'achat de systèmes d'armes, pour la recherche et le développement, pour les industries spatiales et pour les domaines de l'électronique, l'informatique, la robotique, la biologie, les sciences humaines seront au contraire relevés.

**La recherche pour de nouveaux armements emploie 20.000 personnes.**

Les dépenses consacrées au nucléaire militaire représentent 25 % du budget militaire. Des études évaluent à 860 milliards de francs le coût officiel de l'arsenal nucléaire français depuis 1950. En fait il s'agit d'un ordre de grandeur.

Bien qu'en légère diminution sur 1992, le nucléaire demeure une priorité, non seulement sur la programmation actuelle mais aussi sur le long terme: 4 sous-marins lance-missiles stratégiques dits de nouvelle génération de la classe du "Triomphant" seront livrés entre 1995 et 2005; le missile M5, 6.000 km de portée, à 10 têtes nucléaires, est programmé pour un coût de 38,5 milliards de francs dont 6,6 entre 1992 et 1997.

On estimait en 1989 que 20 % du potentiel de chercheurs et ingénieurs de recherche des administrations et organisations publiques effectuaient des travaux de recherche à finalité militaire (6.200 sur 31.466 personnes selon M. Jean Teillac, Haut commissaire du CEA). Selon un rapport confidentiel du ministre de la Défense, 622 milliards de francs seront engagés entre 1992 et 1997 pour le renouvellement et la modernisation (études, développement, production) de l'armement en France. Comment, s'interroge Jacques Isnard dans le Monde du 25 nov 1992, la France pourra-t-elle durant les prochaines années continuer à financer à la fois autant de programmes ?

Pour quoi faire ? Existe-t-il à l'heure actuelle de si graves dangers menaçant la sécurité de notre pays ?

Ne serais-ce pas en fonction de nouveaux objectifs, d'interventions militaires possibles telle celle de la guerre du Golfe, en Somalie, ex-Yougoslavie, avec le corps d'armée franco-allemand ?

Le spatial militaire poursuit sa progression avec 3,9 milliards de francs pour 1993, 85,2 milliards de francs entre 1992 et 1997. Il ne s'agit pas essentiellement comme cela a été dit de missions d'observation et de protection, mais d'un développement des capacités d'intervention inter-armées en Europe et ailleurs. D'où l'attention particulière portée à la FAR (Force d'Action Rapide) essentiellement destinée à l'intervention extérieure composée uniquement de militaires professionnels.

### Vers une reconversion en France

La destruction du potentiel que représentent les emplois du complexe militaro-industriel entraînerait sur le plan national un recul technologique et industriel.

Par contre les moyens libérés par l'abandon de la course aux armements et orientés vers l'éducation, la recherche civile, le progrès social et le développement du tiers-monde serait bénéfique.

Des conditions sont indispensables:

- La prolongation du moratoire sur les essais nucléaires et sa transformation en arrêt définitif.
- Les financements du ministère de la Défense affectés aux organismes civils compétents.
- Le développement de la recherche civile.
- le développement de la coopération avec le Tiers-monde
- la surveillance du désarmement et de la non-prolifération.
- la recherche de solutions pour le traitement des déchets nucléaires
- la recherche de solutions pour la dépollution et la réhabilitation des zones contaminées.

Les solutions existent pour contribuer à l'instauration d'un nouvel ordre international de coopération et de paix tout en préservant et en développant l'emploi et les compétences.

## Des éléments de réflexion...

---

*"Pourquoi nous élevons-nous avec tant de forces contre la guerre ?"*

Sigmund Freud (1856-1939) écrit à Albert Einstein (1879-1955), septembre 1933 :

*Pourquoi nous élevons-nous avec tant de force contre la guerre, vous et moi et tant d'autres avec nous, pourquoi n'en prenons-nous pas notre parti comme de l'une des innombrables vicissitudes de la vie? Elle semble pourtant conforme à la nature, biologiquement très fondée, et pratiquement presque inévitable. Ne vous scandalisez pas de la question que je pose ici. Pour les besoins d'une enquête, il est peut-être permis de prendre la mesure d'une impassibilité qu'on ne possède guère dans la réalité.*

*Et voici quelle sera la réponse: parce que la guerre détruit des vies humaines chargées de promesses, place l'individu dans des situations qui le déshonorent, le force à tuer son prochain contre sa propre volonté, anéantit de précieuses valeurs matérielles, produits de l'activité humaine, etc. On ajoutera que la guerre sous sa forme actuelle, ne donne plus aucune occasion de manifester l'antique idéal d'héroïsme et que la guerre de demain, par suite du perfectionnement des engins de destruction, équivaldrait à l'extermination de l'un des adversaires, ou peut-être même des deux. Tout cela est exact et paraît même si incontestable qu'on en est réduit à s'étonner qu'un accord unanime de l'humanité n'ait pas encore banni la guerre...*

*....Les conceptions psychiques vers lesquelles l'évolution de la culture nous entraîne se trouvent heurtées de la manière la plus vive par la guerre, et c'est pour cela que nous devons nous insurger contre elle; nous ne pouvons simplement plus du tout la supporter; ce n'est pas seulement une répugnance intellectuelle et affective, mais bien, chez nous, pacifistes, une intolérance constitutionnelle, une idiosyncrasie en quelque sorte grossie à l'extrême. Et il semble que les dégradations esthétiques que comporte la guerre ne comptent pas pour beaucoup moins, dans notre indignation, que les atrocités qu'elle suscite.*

*Et maintenant combien de temps faudra-t-il encore pour que les autres deviennent pacifistes à leur tour? On ne saurait le dire, mais peut-être n'est-ce pas une utopie que d'espérer dans l'action de ces deux éléments, - la conception culturelle et la crainte justifiée des répercussions d'une conflagration future,- pour mettre un terme à la guerre, dans un avenir prochain. Par quels chemins ou détours, nous ne pouvons le deviner.*

*En attendant, nous pouvons nous dire: tout ce qui travaille au développement de la culture travaille aussi contre la guerre.*

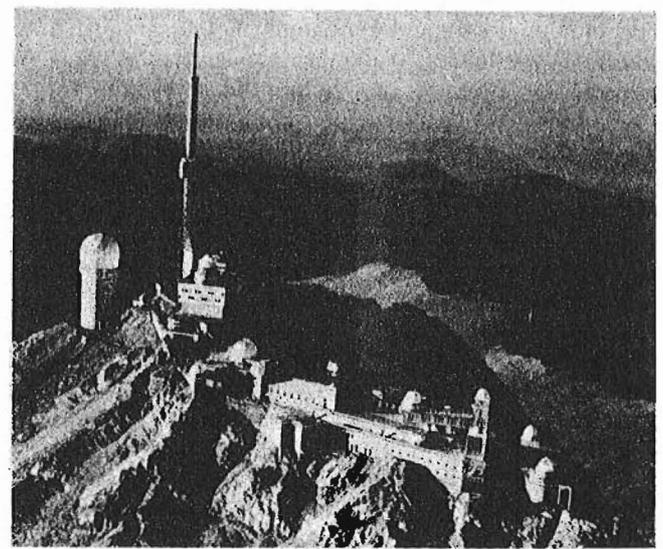
SUPPLÉMENT AU  
BRS N° 300  
MARS  
AVRIL  
1993

# LE PIC DU MIDI MENACE DE FERMETURE

## VICTIME

- DES ÉVOLUTIONS DE L'ASTRONOMIE ?
- DES GROUPES DE PRESSION ?
- OU DE L'ARBITRAIRE DES MINISTÈRES ?

Toulouse, 16 Avril 1993  
16 Av.E.Belin, 31 400 Toulouse



### LES SITES NATIONAUX ET LES EVOLUTIONS DE L'ASTRONOMIE

*Le Directeur de l'INSU préconise de fermer le Pic du Midi à partir de 1998. Avec les évolutions de l'Astronomie les sites nationaux devraient être remis en cause...*

#### 1-Comment évolue l'Astronomie ?

Avant d'aborder la problématique de la fermeture ou pas du Pic du Midi, sans doute est-il utile de rappeler le contexte des évolutions de l'Astronomie. L'Astronomie est une des disciplines scientifiques les plus anciennes et, simultanément, elle contient des domaines de la recherche parmi les plus récents. Chacun connaît l'importance culturelle du rôle joué par l'Astronomie tout au long de l'Histoire. Depuis la plus haute Antiquité, et notamment, pendant l'époque de la Renaissance, les problématiques de l'Astronomie ont été étroitement mêlées à celles de la Philosophie. Progressivement, c'est avec les Mathématiques que l'Astronomie s'est avancée sur des champs de recherche nouveaux, abordés en commun. Mais les incidences directes des résultats acquis par l'Astronomie sur le monde économique peuvent être relevés tout au long de l'Histoire ; depuis la civilisation de la Grèce Antique de nombreux exemples peuvent être mentionnés.

C'est sans doute l'importance des enjeux économiques de la navigation, avec la mesure précise du temps qui est à l'origine de la création de l'Observatoire de Paris lorsque Colbert administrait la France. Une des caractéristiques majeures des évolutions de l'Astronomie est ce double couplage permanent entre, d'une part, d'autres domaines de la connaissance humaine et, d'autre part, le monde économique. Notre siècle apporte de nombreuses illustrations de ce phénomène.

Les progrès spectaculaires de la Physique dans la première moitié du XXème Siècle ont induit une véritable révolution de l'Astronomie dont les retombées ne sont pas encore toutes acquises. Mais il serait faux de croire que l'Astronomie bénéficie, en quelque sorte passivement, des progrès d'autres Sciences ; au contraire, bien souvent ce fut l'Astronomie qui, en posant des problèmes nouveaux, a été à l'origine de progrès accomplis par d'autres disciplines scientifiques ou d'autres secteurs des activités humaines. Il faut dire que l'Astronomie est la discipline qui possède le seul "laboratoire" complet pour l'étude de la nature qui nous environne. Les conditions sur la Terre (même celles réalisées "artificiellement" dans des laboratoires spécialisés) ne constituent qu'une parcelle infime de celles existant dans l'Univers. Cela confère à l'Astronomie une puissance unique pour maîtriser la connaissance de la matière ou, par exemple, les évolutions écologiques de notre planète. Au cours des dernières années, l'Astronomie a suscité des développements technologiques inédits (le plus souvent accomplis par les équipes astronomiques en collaboration avec des groupes d'autres disciplines) dont les retombées ont profité à bien d'autres secteurs (médecine, télécommunications, optique, optronique, robotique, fabrication industrielle de composants, acquisition et traitement d'images aux nombreuses applications, ...). *L'originalité de l'Astronomie est, peut-être, de pousser à une sorte de paroxysme ce phénomène général du développement des connaissances humaines : l'étroite imbrication des progrès relatifs à chaque discipline ou à chaque secteur d'activité humaine, établissant ainsi l'exigence du développement d'un front continu des recherches.*

#### 2 - Quels moyens faut-il que notre pays accorde à l'Astronomie ?

Les moyens accordés à l'Astronomie placent la France dans une position moyenne parmi les pays développés (quatrième à cinquième, environ, selon le critère du nombre d'Astronomes par habitant). Il n'appartient pas à des organisations syndicales de procéder à une évaluation

de la qualité des recherches ; toutefois, si on se réfère aux critères habituellement en usage, on peut dire sans risquer de se faire contredire que la qualité de la recherche "française" en Astronomie est d'un niveau tout à fait honorable avec un rayonnement international incontesté dans la plupart des secteurs.

Malgré cette productivité, l'Astronomie en France souffre, depuis quelques années, d'attaques persistantes et d'une stagnation des moyens que le pouvoir politique lui attribue. Les raisons évoquées sont presque toujours circonstancielles : les besoins de l'Astronomie auraient décliné, la pression sur les ressources devrait inciter les astronomes à fermer des observatoires "vieux", peu productifs. Ce sont là des affirmations non démontrées que les Astronomes contestent dans leur grande majorité. A aucun moment elles ne sont étayées par une analyse sérieuse de la situation ou par une évaluation complète et objective des recherches concernées.

Il faut dire que les problèmes soulevés ne sont pas simples; il y a matière à un vaste débat. **Il est légitime de s'interroger sur l'interruption d'un programme de recherche ou sur la fermeture d'un site d'observation dès lors qu'une évaluation des résultats, une analyse de la conjoncture ou de la prospective placent d'autres programmes ou d'autres sites en priorité.** Aussi, la décision de l'INSU d'organiser à échéances régulières des colloques de prospective est légitime (voir "La programmation en Astronomie" sur cette même publication).

### 3 - Des grands projets internationaux ou des petits projets nationaux ?

La problématique centrale s'articule autour des mutations actuelles qui s'opèrent en Astronomie au sol, en relation, notamment, avec la construction européenne d'un très grand instrument : le VLT ("Very Large Telescope"). Mais la nécessité de promouvoir des expérimentations astronomiques nécessitant de gros moyens est-elle vraiment, une caractéristique nouvelle ? L'histoire de l'Astronomie ne montre-t-elle pas que le besoin de grands équipements, parallèlement au développement d'instrumentation plus modeste, s'est toujours fait sentir ? A toutes les étapes de l'histoire de l'Astronomie, certains progrès qualitatifs des connaissances n'ont-ils pas résulté de l'accès à de grands moyens ? L'utilisation des "mètres impériaux" par Eratosthène, au troisième siècle (av. JC), pour mesurer la valeur du rayon de la Terre ne concrétise-t-elle pas, déjà, l'obtention "d'un gros budget pour une manip. d'Astronomie" ? Replacé dans le contexte technique, économique et social de l'époque, la réalisation du "Secteur de 60 mètres" à Samarkand au quinzième siècle n'est-elle pas d'une ampleur comparable au VLT d'aujourd'hui ? Les coûts de construction et de fonctionnement d'un observatoire comme celui d'Uraniborg de Ticho Brahé au seizième siècle, ne sont-ils pas, relativement à son époque, du même ordre de grandeur que ceux en discussion pour le Pic du Midi ? Alors, vit-on aujourd'hui en Astronomie, une époque de mutation ou de continuité ? Une capacité d'observations astronomiques depuis le territoire national n'est-elle pas nécessaire pour préparer et accompagner les grands projets internationaux, tant du point de vue scientifique que technologique ? N'y a-t-il pas, toujours, des programmes de recherche spécifiques, pour lesquels de petits instruments nationaux sont les mieux adaptés ? Et

l'internationalisation à tout crin des programmes de recherches n'est-il pas un pari risqué ? Les changements montrés du doigt ne masquent-ils pas les signes avant-coureurs d'une offensive contre la recherche fondamentale, l'Astronomie en faisant, la première, les frais ? La réponse ne va pas de soi, tout comme ne va pas de soi la préparation optimale de l'avenir.

### 4 - Comment gérer l'avenir de la recherche en Astronomie ?

La prospective scientifique est probablement un des exercices les plus difficiles que doivent accomplir les chercheurs. La nature même de la recherche lui attribue un caractère imprévisible ; l'histoire des Sciences montre combien de grandes découvertes ont résulté "du hasard". Mais à y regarder de plus près ce "hasard" a toujours été localisé aux frontières du savoir résultant d'un "programme de recherche". Or, ce "programme" avait été "prévu" ou plus exactement décidé dans le cadre d'une gestion des moyens attribués à la recherche. Ce problème de la gestion des moyens est un élément central qui détermine les succès à venir de la recherche. C'est pourquoi, les scientifiques y accordent autant de soins et y consacrent autant de temps. En raison de la difficulté des problèmes, de la nécessité de mettre en commun toutes les compétences (chaque individu n'en possède qu'une partie plus ou moins réduite), du caractère essentiel constitué par la conscience et la motivation de tous les acteurs, ce travail ne peut être conduit positivement que s'il est accompli collectivement et que si les décisions ne se prennent qu'après avoir confronté et examiné de manière critique tous les avis. De telles méthodes de prise de décision portent un nom : il s'agit de procédures "démocratiques" ! Parfois à l'instar de Monsieur Jourdain, les scientifiques ont une pratique professionnelle ancrée sur des procédures démocratiques. La démocratie est presque toujours une exigence de la recherche pour répondre à des critères de qualité. La démocratie réelle et pas simplement une démocratie formelle. C'est pourquoi la pratique de grand "colloques", "symposia", ..., où toute la communauté est appelée à débattre d'une question difficile, est chose courante ; les conclusions de ces débats constituent souvent une sorte de "charte" sur laquelle se fonde la poursuite de la conception et de la mise en oeuvre des programmes de recherche. Après le Colloque de Carqueiranne, l'Astronomie s'est donné une ligne de conduite, fixant un échéancier avec des rendez-vous d'évaluation des résultats de tel ou tel programme de recherche, de l'usage de tel ou tel télescope, et permettant, s'il y a lieu, de rectifier la programmation.

Comme si les résultats de cette expression largement consensuelle, le GP2 (voir "la programmation en Astronomie") ne les satisfaisaient pas, les autorités de tutelle ont décidé de poursuivre le travail sur la définition de la prospective scientifique en confiant cette tâche au groupe "Léna", puis, aux "experts internationaux". Cette modification sur le mode de travail (la communauté scientifique dans son ensemble est dessaisie du problème que les autorités administratives confient désormais à un petit groupe), soulève des questions.

A chaque étape des évolutions d'une science, certains scientifiques paraissent avoir ou ont une vision plus haute, plus pénétrante, de la dynamique des recherches leur permettant de formuler des recommandations plus pertinentes ou plus précises que ne pourrait le faire la

majorité des autres acteurs. La tentation du pouvoir politique ou administratif est grande de les désigner pour définir, eux seuls, les orientations de la prospective scientifique ou de la programmation. Ce faisant, il est possible de faire l'économie d'un débat qui court toujours le risque d'être peu rentable et confus. Mais comment peut-on prétendre faire l'économie de la conscience des femmes et des hommes dans une activité qui sollicite tellement leur créativité, leur motivation, leur conscience? Dans toute collectivité humaine et encore plus lorsqu'elle a en charge des activités de recherche, le débat, la confrontation des idées est un passage obligatoire dont les vertus pédagogiques sont bénéfiques pour tous les acteurs, quels que soient les résultats auxquels on aboutit. Chaque fois qu'un petit groupe de scientifiques a été sélectionné pour assurer, seul et durablement, un pouvoir décisionnel quant à une évaluation des recherches en cours ou à venir, la dérive a été la même vers l'orthodoxie sclérosée et le dogmatisme stérilisant ( et cela, même lorsqu'au début, ce groupe a été exceptionnellement ouvert et en avance de phase ...). Toute l'histoire des sciences est là pour l'attester. Pour ne prendre que l'exemple d'une phase de l'histoire de l'Astronomie en France, souvenons nous des déplacements successifs des foyers dynamisant les progrès des connaissances : écoles monastiques (12ème siècle), universités (13-15ème), observatoires "privés" (16ème), académies (17ème), observatoires (18ème)... Plus récemment, n'y a-t-il pas matière à réflexion sur le rôle spécifique joué par le CNRS et ses laboratoires pour faire pénétrer les acquis de la physique dans l'Astronomie ? Peut-on découpler, d'une part, la contribution originale du CNRS apportée au mouvement des connaissances en Astronomie (notamment dans les années 50 et 60) et, d'autre part, l'existence d'un Comité National de la Recherche, renouvelé à échéances régulières, avec des membres élus, en liaison permanente avec un débat touchant toute la communauté ? Le CNRS n'est pas, aujourd'hui, un modèle de perfection ; mais l'histoire de son rôle, de son fonctionnement, de ses imperfections, peut éclairer une réflexion sur la gestion de la recherche et de son avenir.

Aussi, en pesant les mots, on peut dire que ces **événements et la menace de fermer le Pic du Midi expriment une irresponsabilité des tutelles**. La gestion des moyens d'une communauté scientifique doit être traitée par des méthodes appropriées garantant de qualité et d'efficacité. L'évolution des moyens que le pays attribue à un secteur de recherche induit des conséquences très graves ; mais les échelles de temps de la recherche sont telles que les conséquences ne deviendront perceptibles que dans un avenir plus ou moins lointain. Comment optimiser la maîtrise de ces évolutions ? C'est là un problème difficile. La recherche d'une solution n'est possible qu'en confrontant les avis, notamment ceux de la communauté scientifique avec ceux des représentants des citoyens. Mais chaque partie doit avoir le courage d'assumer ses responsabilités : au pouvoir politique de fixer les conditions aux limites (masses budgétaires totales, nombre de postes, ...), aux scientifiques les priorités et d'arbitrer les choix éventuels à effectuer. C'est au pouvoir politique, in fine, de décider. Mais sa décision n'aura de légitimité que si elle résulte d'un débat où toutes les opinions se seront exprimées, où tous les avis compétents auront pu éclairer les décideurs. C'est tout le contraire de la démarche qui a conduit au rapport recommandant de fermer le Pic du Midi.

## L'ASTRONOMIE EN MIDI-PYRENES

L'Astronomie a une longue histoire en Midi-Pyrénées. Pour s'en tenir au passé le plus récent, on peut se souvenir du rôle joué par des scientifiques de la région dans les débats astronomiques, notamment, au temps de l'Encyclopédie de Diderot et d'Alembert! C'est en 1841 qu'est créé l'Observatoire de Toulouse à Jolimont.

La fondation d'un Observatoire au Pic du Midi date de 1878. Mais la fréquentation de ce sommet, pour des raisons scientifiques, remonte au milieu du 18ème siècle, peut-être même au 16ème.

Aujourd'hui, outre les "Astronomes amateurs" organisés dans plusieurs associations, l'Astronomie est prise en charge par deux établissements publics de recherche : l'OMP et le CESR.

**OMP** : Observatoire Midi-Pyrénées; appartenant à l'Université Paul Sabatier de Toulouse, il regroupe 4 Unités et équipes associées, une Unité Propre et une Unité Mixte du CNRS réparties dans des établissements localisés dans plusieurs sites en Midi-Pyrénées dont le Pic du Midi, Bagnères de Bigorre, Campistrous, Toulouse et le campus toulousain de Rangueil. Les recherches poursuivies concernent les Sciences de l'Univers, notamment l'Astronomie.

**CESR** : Centre d'Etude Spatiale des Rayonnements ; c'est une Unité propre du CNRS, associée à l'Université Paul Sabatier et conventionnée par le CNES ; sa vocation est double : concevoir et réaliser des instruments scientifiques embarquables dans l'Espace et utiliser ensuite ces instruments à des fins de recherche thématique dans le secteur des Sciences de l'Univers, principalement en Astronomie.

Ainsi, Midi-Pyrénées est aujourd'hui l'un des principaux pôles régionaux de l'Astronomie en Europe et l'un des rares à posséder un champ de recherche complet couvrant à la fois l'Astronomie "au sol" et l'Astronomie "spatiale" et ayant un site d'observation : le Pic du Midi.

## GLOSSAIRE

*Astronomie au sol* : ce terme désigne l'ensemble des programmes d'Astronomie utilisant de l'instrumentation basée sur le sol terrestre, par opposition à l'Astronomie "spatiale" qui utilise, elle, une instrumentation embarquée à bord de véhicules spatiaux (dans le but de s'affranchir de l'atmosphère terrestre, occultant ou dégradant une bonne partie du rayonnement en provenance de l'Univers)

**INSU** : Institut National des Sciences de l'Univers. ; c'est un institut du CNRS qui exerce sur les laboratoires du Département des Sciences de l'Univers du CNRS, sur les Observatoires et sur toute l'Astronomie "au sol", la double tutelle du CNRS et de la DRED.

**INAG** : Institut National d'Astronomie et de Géophysique ; son élargissement à d'autres secteurs scientifiques (notamment vers les Sciences de la Terre) a donné naissance à l'INSU vers la fin des années 70.

**OMP** : Observatoire Midi-Pyrénées (voir "l'astronomie en Midi-Pyrénées sur cette même publication).

**DRED** : Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales du Ministère de l'Education Nationale.

**TBL** : Télescope Bernard Lyot ; implanté au Pic du Midi, avec ses deux mètres de diamètre, c'est le plus grand télescope en France.

## LES TUTELLES ET LE PIC DU MIDI

Dans sa note du 8 Avril 1993, le Directeur de l'INSU annonce : "le maintien d'activités de recherches sur le site du Pic du Midi n'est pas envisagé au-delà de 1998". Dans cette note, les trois autres sites nationaux d'observation astronomique sont évoqués : Nançay, l'Observatoire de Haute Provence et le Plateau du Calern. Des quatre sites, c'est sans nul doute celui du Pic du Midi qui présente les qualités naturelles les plus grandes pour des observations astronomiques ; son altitude, sa situation géographique particulière en avant de la chaîne des Pyrénées en font le seul site "de qualité photométrique". Alors pourquoi veut-on le fermer ? Parce que sa situation en altitude le rend "d'accès difficile et d'entretien coûteux" (note déjà citée). Mais avec de tels arguments, pourquoi ne pas vouloir fermer l'Observatoire de Hawaï d'accès plus difficile et d'entretien plus coûteux ? Pourquoi faire du spatial ? De fait, cette "décision" résulte d'une gestion du Pic du Midi, par les autorités de tutelle pour le moins contestable.

Le Pic du Midi comporte un ensemble d'instrumentations astronomiques destiné à des études du Soleil, des planètes, des étoiles et des galaxies. L'instrument le plus grand est le "TBL" (voir le glossaire). Ce télescope est doté d'un statut national, c'est à dire qu'il est destiné à recevoir des astronomes de toute la communauté nationale. Livré par l'INAG, à la fin des années 70, ce télescope était dans un état passablement inachevé (équipements et instrumentation focale incomplets, avec des graves défauts de conception). Si des retards, et des difficultés ont existé dans la mise en oeuvre de ce télescope, ce n'est pas à cause des personnels du Pic ! Comme le note le rapport "Léna" (voir "La programmation en Astronomie") : "la mise en service de ce télescope au début des années 80 s'est faite dans de très mauvaises conditions : transférer à un seul labo la charge de gérer ce site difficile et un télescope non mis au point d'une part, et d'instrumenter ce dernier d'autre part avec des moyens insuffisants, conduisait nécessairement à une sous-utilisation chronique du TBL". Grâce à un effort soutenu et créatif des chercheurs, ingénieurs et techniciens de l'OMP, ce télescope est devenu opérationnel. Dans le rapport de prospective de l'INSU écrit en 1991 (GP2), on peut lire : "la situation du TBL s'est considérablement améliorée en cinq ans". Aujourd'hui, on peut apprécier le résultat de ces efforts au vu des résultats scientifiques publiés à partir des observations effectuées avec cet instrument ; il est ainsi possible de mesurer sa rentabilité scientifique qui s'avère être au même niveau que celui des grands instruments internationaux.

Le coût élevé d'une station d'altitude avait incité les divers groupes de prospective nommés par l'INSU à préconiser une recherche de partenaires ; ainsi, la recommandation énoncée dans ce même rapport était : "il est nécessaire que la Direction de l'OMP continue sa recherche d'une solution partenariale pour le support de l'infrastructure et des moyens d'accès". Il faut dire que le site du Pic du Midi est utilisé, aussi, par d'autres institutions (TDF, Aviation Civile, Armée de Terre, France Télécom). L'action recommandée a été, aujourd'hui, menée à bien par le Directeur de l'Observatoire Midi-Pyrénées.

C'est donc au moment où les solutions aux problèmes ont été trouvées, au moment où la recherche utilisant pleinement le TBL peut cueillir les fruits des efforts consentis, au moment où les personnels de l'OMP ont atteint les objectifs qui leurs avaient été assignés qu'on veut fermer le Pic ! Quel gaspillage ! Quelle incohérence !

## LA PROGRAMMATIQUE EN ASTRONOMIE

*L'Astronomie "au sol" a instauré, à échéances régulières, une réflexion collective sur la prospective scientifique.*

*Ainsi, au milieu des années 80, ont été publiées les conclusions d'un Groupe de Prospective nommé par l'INSU, appelé GP1. En Avril 1991, s'est tenu un large colloque de prospective à Carqueirane. Le groupe chargé de rédiger les conclusions de ce colloque a écrit un rapport publié en Janvier 1992 appelé GP2. Sans doute parce que le contenu de ce rapport n'était pas du goût des autorités de tutelle, l'INSU a nommé au début de 1992, conjointement avec le Directeur de la DRED, un "groupe d'experts" chargé "de proposer... des objectifs clairs pour ce redéploiement, prenant en considération la fermeture de moyens nationaux ...". Ce groupe, constitué de huit scientifiques français reconnus, présidé par P. Léna, a rendu ses conclusions à la fin de 1992. Le contenu de ce rapport peut être discuté sur le fond et sur la forme, mais chacun s'accorde à reconnaître qu'il constitue un prolongement du travail déjà accompli. Ses conclusions étaient limpides quant à l'avenir du Pic du Midi. Les responsabilités respectives des autorités de tutelle et de la communauté scientifique étaient bien clarifiées.*

*Ses recommandations n'ont pas encore dû être du goût des autorités de tutelle puisque celles-ci ont décidé de nommer un groupe de trois "experts internationaux", étrangers Outre l'élégance du geste vis à vis des participants au colloque et au groupe "Léna", on peut noter l'impressionnante prétention à identifier trois experts capables à eux seuls de faire mieux que les nombreux astronomes ayant précédemment travaillé sur le sujet. Le résultat est là : affligeant ! Réalisant leur "expertise" en un temps record, malgré leur méconnaissance notoire des problèmes "français", sans même se donner la peine de visiter les sites concernés, sans même prendre contact avec les principaux responsables, ce groupe a préconisé, contrairement à tous les autres, la fermeture du Pic ! C'est sur ce seul avis explicitement formulé que s'appuie le Directeur actuel de l'INSU pour "décider" la fermeture du Pic du Midi!*

*En recherche, peut-être encore plus que dans beaucoup d'activités humaines, c'est le droit de chacun d'être d'accord ou pas avec une proposition et de l'exprimer. Là n'est pas la question. Le problème, c'est qu'il existe des critères pour apprécier la qualité d'une méthode utilisée. Et là, la procédure employée est une procédure de mauvaise qualité qu'on reprocherait éternellement à un jeune chercheur s'il lui venait la fantaisie d'oser l'envisager. Aussi une conclusion s'impose : les recommandations du rapport des "experts internationaux" sont nulles et non avenues. Les raisons ne résultent pas tant des propositions formulées sur le fond (toujours discutables), mais elles se fondent sur l'invalidité de la méthode commanditée par les autorités de tutelle. Or, ce qui est grave, c'est qu'on peut se demander si les Directions Générales du CNRS et de la DRED, n'ont pas tout simplement agi aux ordres du pouvoir politique ou sous l'influence de groupes de pression aux intentions inavouables dans le but de faire "porter le chapeau" aux Astronomes (fussent-ils "experts internationaux") d'une décision inopportune dont le seul objectif est de les discréditer et de réduire les moyens accordés à l'Astronomie en France.*