

Bulletin
édité par le Syndicat
national des Travailleurs
de la

Recherche Scientifique
(S.N.T.R.S.-C.G.T.)

ISSN 0180-5398

CP 50050

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

N° 303
SEPTEMBRE
1993

B R S

**21^{ème} CONGRES
DU SNTRS
CGT**

1993

ORSAY - 24, 25, 26 NOVEMBRE

RAPPORT D'ACTIVITE

**PROJET DE
DOCUMENT D'ORIENTATION**

**PROJET de mise à jour
DU PROGRAMME D'ACTION**

Ce document revendicatif
sera publié dans le supplément au B.R.S. N° 303

SOMMAIRE

RAPPORT D'ACTIVITE

	Pages
La politique du pouvoir en matière de recherche	
Au CNRS	3
A l'INSERM	5
La politique du gouvernement dans la Fonction Publique	9
De 1990 à 1993 les luttes au CNRS, à l'INSERM et à l'INRIA	10
La vie syndicale	13
La vie du SNTRS-CGT	16

PROJET DE DOCUMENT D'ORIENTATION

La situation dans le monde	19
La France	22
Transformation du rôle de la recherche	24
Une transformation radicale des organismes publics de recherche	
Au CNRS	29
A l'INSERM	37
La situation des travailleurs de la recherche	39
Renforcer le syndicat CGT du CNRS, de l'INSERM et de l'INRIA : le SNTRS.	44

STATUTS DU SNTRS-CGT

Proposition de modifications	48
------------------------------	----

RAPPORT D'ACTIVITÉ

INTRODUCTION

Ce rapport d'activité a pour but de faire le point de la situation et tirer un bilan de 3 ans d'activité du syndicat. Il s'agit notamment de rendre compte du mandat donné par le 20ème congrès à la Commission Exécutive élue en novembre 1990. Il s'agit également de faire le point de l'activité générale du syndicat, des sections au bureau national.

LE CONTEXTE GENERAL

Celui-ci est caractérisé, de la part des gouvernements successifs, par la remise en cause des acquis sociaux, une politique de dérèglementation accrue. Cela s'accélère aujourd'hui avec des mesures aggravant encore plus la situation des travailleurs de notre pays. Des projets inquiétants pour les acquis collectifs sont mis en avant concernant notamment les retraites, la protection sociale, le droit du travail et les statuts.

Parmi les caractéristiques générales de la politique menée il y a aussi une aggravation du chômage, de la précarité sous toutes ses formes, de la baisse du pouvoir d'achat des salaires, de la spéculation et de la casse industrielle.

Dans ce contexte, l'intégration européenne sert, à ceux qui ont dirigé et dirigent la France aujourd'hui, de justification de leur politique et est un but à atteindre. En même temps que les mauvais coups s'abattent sur les travailleurs, les cadeaux ont été nombreux au patronat. On ne compte plus les dérogations, les exonérations de charges de toutes sortes, dont il bénéficie très largement. S'il est une classe sociale qui n'a pas eu à se plaindre des dix dernières années, c'est bien le patronat.

LA POLITIQUE DU POUVOIR EN MATIERE DE RECHERCHE

AU CNRS

LE SCHEMA STRATEGIQUE: 1990/3 – 1994/96 La continuité et l'aggravation.

Dès 1990 notre syndicat exprimait son opposition au premier Schéma stratégique du CNRS en appelant à agir contre : "la transformation du CNRS en agence de programme, le "partenariat avec les entreprises" qui fait de celles-ci les réels décideurs de la politique scientifique à conduire, le développement sélectif des régions lié à celui de la CEE, le redéploiement et le démantèlement des équipes de recherche et la mobilité forcée, une politique de gestion des personnels "ressources humaines", qui vise à la rentabilité maximale en sacrifiant les individus, la contractualisation des rapports ITA-responsables d'unités".

Nous dénonçons également la transformation de l'organisme dans ses modes de direction, notamment la transformation progressive des directeurs de laboratoires en "manager" dirigeant "d'unités de production" pour enfermer les initiatives individuelles dans un cadre préétabli: le "projet de laboratoire ou de service".

Depuis lors les choses n'ont cessé de se préciser jusqu'à la lecture du nouveau projet de schéma stratégique 1993-1995. Celui-ci aggrave le précédent car: 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 encore le rôle du Comité National; il menace la cohérence scientifique du CNRS; il veut mettre encore plus le CNRS au service des "Entreprises"; il menace le statut national, les règles d'avancement 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 s'oppose 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.

Cette politique, la direction n'a pas attendu pour la mettre en œuvre : ce projet de schéma stratégique n'est, dans ses grandes lignes, que la mise sur le papier d'une politique déjà en place dans les faits.

LES RESTRUCTURATIONS

Les centres propres sont en difficulté : la direction affiche clairement sa volonté de ne plus maintenir tous les sites propres CNRS. De nombreuses unités de recherche sont restructurées autour de thématiques ou de disciplines : pas seulement les unités en difficulté ou en perte de vitesse sur le plan scientifique aussi des unités dont la valeur est reconnue sont aussi mise en cause. Des services administratifs sont réorganisés, déplacés, pour qu'ils correspondent aux besoins de la direction dans le cadre de la mise en œuvre du schéma stratégique.

La conséquence immédiate la plus visible de cette politique est la mise en situation précaire des personnels qui y travaillent. Ceux-ci sont invités dans le meilleur des cas à se trouver une autre affectation. Or la mobilité volontaire est devenue quasi impossible !

L'AUTORITARISME

L'autoritarisme n'est plus "soft" comme nous le disions dans un tract de la fin de l'année 1990. Il faut aujourd'hui parler d'autoritarisme tout court.

Négociations, concertation, consultation, sont encore souvent cités dans les discours directoriaux. La pratique est tout autre : on ne compte plus les décisions brutales concernant l'organisme aussi bien que les personnels. Les instances statutaires ou scientifiques n'ont que peu leur mot à dire. Elles ne sont consultées dans les faits que pour avaliser, voire mettre en œuvre des politiques décidées en dehors d'elles.

La direction affiche ainsi un véritable mépris pour les représentants des personnels.

LE BUDGET

La faiblesse des moyens : au cours de ces trois dernières années la part des moyens budgétaires provenant du budget de l'état n'a cessé de régresser, mettant ainsi les laboratoires de plus en plus à la remorque des contrats dont les bailleurs décident réellement des recherches à entreprendre. Ce n'est sans doute pas nouveau, mais l'aggravation de ce phénomène peut mettre en péril le CNRS comme organisme public de recherche fondamentale.

Les restrictions budgétaires : non contents d'affaiblir les moyens publics initiaux les gouvernements opèrent des coupes sombres dans les budgets en cours d'années, mettant ainsi en danger nombre de thèmes de recherche, voire des laboratoires eux-mêmes !

LA GESTION DES PERSONNELS

Le "management" : c'est la nouvelle doctrine de la direction en matière de gestion des équipes ainsi que des hommes et des femmes qui y travaillent. L'un des signes de cette nouvelle politique est la mise en place d'une formation des directeurs d'unités dans une optique "de type patronal". La direction cherche aussi l'adhésion des cadres à sa politique, avec en cas de résistance, parfois, la mise au placard.

Le rôle assigné par la direction à l'évaluation périodique est uniquement celui d'un outil de gestion des personnels. De reconnaissance des qualifications individuelles il n'en est plus question et encore moins de reclassement bien entendu.

Cette politique a pris toute sa signification avec les restructurations d'unités et de services, notamment avec la restructuration des services centraux et leur déménagement.

DES INQUIÉTUDES POUR L'EMPLOI

Etre inquiet pour l'emploi ITA est plus que légitime aujourd'hui. Après le document préparatoire au 11ème plan qui n'y consacre que quelques lignes sur plus de 180 pages, c'est le schéma stratégique du CNRS qui les ignore.

Va-t-on vers un CNRS sans ITA ? Telle est la question que nous nous posons dans la conclusion du tract sur le Schéma Stratégique. La question reste posée. Le silence de la direction en réponse à nos questions sur ses intentions et celles du gouvernement en matière d'emploi ITA, laisse mal augurer de l'avenir.

Ces inquiétudes concernent aussi l'emploi chercheur et plus particulièrement celui des jeunes chercheurs pour lesquels la précarité risque d'être la règle.

Des suppressions d'emplois ? L'attitude de la direction prépare-t-elle des suppressions d'emploi à l'image de ce qui s'est produit en 1986-1987 ? Rappelons qu'au cours de ces deux années 500 postes d'ITA avaient été supprimés.

Il y a lieu d'être vigilants face aux objectifs affichés par le gouvernement. Celui-ci veut, rappelons-le, sur les 5 ans à venir et dans un premier temps, poursuivre et amplifier les suppressions d'emplois de fonctionnaires. Il s'agit de supprimer des dizaines de milliers de postes dans la Fonction Publique (en fait plus d'une centaine de milliers d'emplois sont concernés d'ici 1997). Cela créerait des difficultés supplémentaires pour les personnels en place : le

chiffre global des suppressions d'emplois annoncées est à peine inférieur au nombre de départs annuels. Cela signifie tout à la fois le quasi tarissement des recrutements (et des possibilités de promotions internes) et, compte tenu des modulations qui seront effectuées entre ministères, des opérations de mobilité obligatoire (voire de radiations des cadres, comme c'est le cas au Ministère de la Défense). Cela avec le contingent des difficultés de toutes sortes qu'engendrent de telles mesures. De ce point de vue les "délocalisations" intervenues – que le gouvernement veut poursuivre et développer – sont illustratives.

LA PRECARITE

En plus de la déstabilisation des équipes et des personnels dénoncés plus haut, on assiste aujourd'hui au développement de la précarité des emplois.

Par politique délibérée et aussi pour compenser le manque de création d'emploi ITA, le recours aux recrutements précaires se développe. Tout l'arsenal de ce type de recrutement est utilisé : qu'il s'agisse des Contrats Emploi Solidarité (C.E.S.), des Contrats à Durée Déterminée (C.D.D.) ces formes d'emplois se développent aujourd'hui dangereusement.

De plus, avec le développement des CES, c'est à une négation et à une remise en cause du statut de salarié que nous assistons, au profit d'une allocation d'assistance (de survie ?).

LA PROTECTION SOCIALE ET LES RETRAITES EN DANGER

Les retraites remises en cause

S'appuyant sur des études commandées par le gouvernement précédent le pouvoir actuel a modifié, cet été, par décrets le mode de calcul des retraites du régime général de la Sécurité Sociale: calcul sur les 25 meilleures années au lieu des 10 meilleures années aujourd'hui. Autre mesure prise : l'allongement de la durée de cotisation: de 37,5 elle passerait à 40. Ce qui aura pour conséquence une réduction très importante du niveau des retraites.

Tous ceux qui auront commencé à travailler après 20 ans ne bénéficieront plus, de fait, du droit de prendre leur retraite à 60 ans. Seront concernés ceux qui ont poursuivi leurs études après cet âge (ils sont très nombreux dans ce cas dans les organismes de recherche) ainsi que tous les jeunes qui ont des difficultés à trouver un premier emploi.

Les fonctionnaires ne doivent pas se sentir à l'abri des mauvais coups. Le risque est grand que ces mesures, prises concernant le régime général de la Sécurité Sociale, aient des répercussions aussi sur les retraites de titulaires.

La protection sociale attaquée une fois de plus

Le gouvernement a poursuivi ces derniers mois la politique de rationnement notamment en abaissant les taux de remboursement de 5% et en augmentant le forfait hospitalier

Telle qu'elle s'applique, la maîtrise des dépenses de santé conduit au rationnement des soins: réduction dépenses de santé et transfert de celles-ci sur les malades et les familles...

Des économies pour soigner mieux, c'est possible en affectant toutes les sommes, collectées au titre de la protection sociale, à la satisfaction des besoins des malades et des assurés sociaux. Ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Autre mesure projetée : la fiscalisation des allocations familiales serait, dans les faits, un cadeau de plus au patronat qui fera supporter le poids de ces allocations essentiellement aux salariés (rappelons ici qu'aujourd'hui seuls les employeurs cotisent).

L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ

C'est un secteur d'intervention où nous devons et pouvons progresser.

L'analyse du fonctionnement des CHS dans les régions, fait devant le CTP, montre des difficultés sérieuses. En effet, parmi celles-ci, six ne se sont pas réunies au cours de l'année 1992, 9 se sont réunies une fois et aucune ne l'a fait deux fois comme cela est prévu dans les textes.

Il est même des régions où la CHS n'était pas en place au mois de juin dernier !

Une enquête, initiée par la Commission Exécutive du syndicat, n'a donné que de trop faibles résultats (peu de réponses) alors que cela est indispensable pour l'intervention de nos représentants à la CHS nationale.

Or c'est un lieu important pour la défense des intérêts des personnels en matière de sécurité et de conditions de travail. Nous devons nous préoccuper sérieusement de ces questions vitales.

A L'INSERM

L'EVOLUTION DE L'INSERM

A l'INSERM, par une succession de mesures introduites par la direction (mandat de directeur d'unité à 12 ans maximum, puis les successions de direction d'unité remises en compétition avec les créations d'unités), la déstabilisation des unités s'est accrue. Si le nombre d'unités stagne, le redéploiement de la recherche vers les axes souhaités s'opère de façon "naturelle". La Direction Générale reconnaît elle-même, devant l'accroissement du domaine

de recherche dans lequel s'inscrit l'activité de l'Institut, "que l'on ne peut être sur tous les terrains à la fois" et préconise de limiter certains secteurs à l'expertise voire même pour d'autres à la "veille stratégique". Des thématiques sont ainsi progressivement délaissées.

La section nationale INSERM a dénoncé ces orientations par des tracts et ses professions de foi dans les diverses élections.

Dans des domaines jugés très sensibles et insuffisamment développés tel que : le vieillissement et le handicap, l'investigation clinique, les pathologies infectieuses, et plus récemment (1992) recherches sur les produits humains et les greffes, recherche sur les conduites normales et pathologiques en matière de consommation, des inter-commissions ont été créées. Ce sont, au dire du CS, des mini agences d'objectifs et de moyens. En effet, elles disposent de peu ou pas de moyens. Prétendre aborder les problèmes de santé publique sans moyens tient de l'hypocrisie. On veut faire croire à la prise en charge des problèmes mais on se contente d'insufler du vent.

La délocalisation s'effectue de façon différente de celle du CNRS. La direction a principalement axé son application par la création préférentielle d'unités et d'affectation de postes frais sur la province dans les axes du CIAT. Ce rééquilibrage a été freiné par des résistances parmi lesquelles une expression du SNTRS-CGT dans un journal de l'INSERM ainsi que divers tracts. Aucune création d'emplois n'était prévue au départ dans la région parisienne alors qu'en 92 il y a eu 44 postes ouverts aux concours externes en région parisienne et 41 en régions.

Il faut noter des approches différentes parmi les syndiqués sur ces mesures qui s'appuient sur des besoins légitimes de développement régional.

L'actuelle mise en place d'Instituts Fédératifs de Recherche est présentée comme une incitation à développer des interactions entre les acteurs de la recherche médicale et les systèmes de santé (les hôpitaux, l'université, le CNRS, les associations) par la mise en commun d'outils et d'objectifs. Si l'on est évidemment favorable à de tels projets, on doit cependant se demander comment ils pourront être atteints en l'absence d'accompagnement budgétaire suffisant, comment évolueront les moyens de travail, l'emploi et les qualifications des personnels affectés à ces structures ? On peut aussi se demander si, à terme, ce ne sont pas les prémices d'une structuration différente de la recherche médicale. En effet, on s'oriente vers une à deux disciplines par site avec tous les risques d'abandon que cela suscite. De plus, au moment où les décisions d'orientations stratégiques deviennent régionales, la vigilance sur la cohérence nationale doit s'appuyer sur Instances scientifiques et Institutions nationales.

Dans la foulée des Instituts Fédératifs de Recherche, d'autres réformes sont annoncées.

- 1) Mise en place de contrats lourds dans les laboratoires (500KF/an, sur 5 ans renouvelables). Il s'agit de l'application des directives de FILLON quant à la contractualisation et à la gestion des fonds des organismes de recherche par les Universités. En effet, la direction incite les unités INSERM à avoir recours à ces contrats (CRI). Pour ce faire, elle s'appuie sur une proposition du C.S. et la nécessaire "moralisation" de la gestion des unités.
- 2) Déplafonnement des contrats à durée déterminée jusqu'ici limité à 1% des effectifs de titulaires.

On est évidemment favorable à un contrôle des associations loi 1901 et au développement de la recherche dans les domaines insuffisamment développés.

En situant l'application d'un tel dispositif dans le contexte économique (pénurie) et politique, (orientation du nouveau ministère, schéma stratégique du CNRS), on ne peut que craindre une dérive vers une contractualisation forcée et tout azimut de l'INSERM. De plus, les crédits qui financeront ces Contrats de recherche INSERM ne peuvent venir que d'un transfert des contrats de recherche externes (il n'y aura pas de CRE en 94) et des budgets des unités. Or, la politique de l'INSERM est de ne pas gérer lui-même ses financements lorsqu'ils sont attribués sous forme de contrats (CJF, CRE), ainsi une part non négligeable du budget de fonctionnement de la Recherche pourraient ne plus être contrôlée.

Il paraît donc évident que l'application de telles mesures iraient à l'encontre des objectifs affichés. En effet, il s'agiraient d'un désengagement de l'INSERM vis-à-vis des unités, de laisser les mains libres à ceux qui refusent un contrôle des fonds privés.

Ce dispositif risque d'être un grand pas vers une organisation de la recherche telle qu'elle est structurée dans les pays anglo-saxons, vers un affaiblissement de la cohérence et de la capacité d'intervention de notre EPST.

LE BUDGET

Si la recherche médicale reste relativement prioritaire en rapport à l'ensemble du dispositif de recherche français, cette priorité n'est pas à la mesure des grands défis de la santé que les avancées de la science et des technologies pourraient permettre de relever.

Les budgets, en légère croissance en francs courants (avant annulations), stagnent en francs constants.

La direction de l'INSERM incite ses unités à rechercher toujours plus de financements extérieurs essentiellement privés sous forme de contrat. La dernière trouvaille de celle-ci consiste à ne verser la totalité de leur dotation budgétaire qu'aux unités ayant marqué leur volonté de rechercher et de trouver des contrats externes à l'organisme. La protestation de la section nationale INSERM du SNTRS-CGT n'a pas trouvé d'échos dans les unités concernées (encore moins dans les autres !).

Le SNTRS-CGT s'est opposé à cette politique par des votes négatifs argumentés des budgets examinés par le CA de l'INSERM. Nous avons mené un travail d'informations (tracts, articles), cherché à obtenir des protestations des conseils d'unités aux annulations de crédits sans réel succès. Ces difficultés peuvent s'expliquer en partie par une étonnante capacité d'adaptation de la communauté scientifique.

L'EMPLOI

EVOLUTION DES EFFECTIFS A L'INSERM

PERSONNELS STATUTAIRES

Corps	1989	1992	Variation
DR	509	754	+ 48 %
CR	1372	1278	- 7 %
TOTAL CR & DR	1881	2032	+ 8 %
IR	195	259	+ 33 %
IE	461	524	+ 14 %
AI	244	294	+ 20 %
T	605	655	+ 8 %
AJT	282	247	- 12 %
AGT	249	195	- 21,7% - 17 %
TOTAL I.& T.	2036	2174	+ 6,8 %
CAR	12	12	
AAR	65	72	+ 11 %
SAR	294	317	+ 8 %
AJA	169	154	- 9 %
AGA	33	13	- 61 %
TOTAL Administ.	573	568	- 1 %
TOTAL ITA	2609	2742	+ 5 %

PERSONNELS NON-TITULAIRES GERES PAR L'INSERM

	1989	1992	Equivalent temps-plein 1992
Postes d'accueil	66	87	60
Boursiers français à l'étranger	31	34	24
Chercheurs étrangers	208	261	107
C.E.S.		379	192
CDD ITA	154	177	105
Vacations		2410 (*)	239 (218 en 1989)

(*) 1307 dossiers sur vacances INSERM
1103 dossiers sur ressources propres

A cela s'ajoute les agents sur contrats privés (associations ou contrats) ; principalement des ITA : 290 en 1991, 408 en 1992. Globalement, le nombre de personnels non permanents est passé de 2450 à 3500 soit une hausse de 43% sur 3 ans.

On retrouve bien à l'INSERM, les caractéristiques générales de l'emploi, augmentation importante de non permanent, en particulier les précaires, très faible croissance des emplois stables. La pyramide des emplois statutaires a évolué significativement.

Pour les chercheurs :

- forte augmentation des DR liée aux accords CURIEN de 1989 ;
A noter que la direction de l'INSERM prévoit, à terme, la création de 150 postes de DAGTR (Directeur Administratif de Gestion et de Transferts de la Recherche) pour des DR jugés en trop dans les laboratoires. Ce qui n'est pas sans susciter des interrogations, voire des inquiétudes pour l'évolution des carrières des cadres administratifs.
- baisse du nombre de CR, malgré une cinquantaine de créations chaque année ;

Pour les ITA :

- progression de la catégorie A ;
- stagnation des catégories B
- diminution des catégories C

Pour pallier le manque de jeunes chercheurs, mais aussi d'ingénieurs et de techniciens, le nombre d'étudiants est en forte expansion dans les laboratoires. La structuration des équipes est ainsi profondément modifiée.

Le projet d'une journée de réflexion et de débats sur l'emploi scientifique, rendue nécessaire par toutes ces évolutions, qui aurait été préparée au préalable sur les sites d'une manière intercatégorielle, n'a pu se réaliser par manque de disponibilité.

Il est éloquent de comparer la faible progression des effectifs : + 5 % sur 3 ans par rapport aux besoins exprimés par les laboratoires. Pour 1991, 483 demandes de postes ont été recensées, réparties ainsi : 121 ingénieurs, 198 techniciens, 68 agents d'exécution et 96 administratifs. On peut au passage noter que les laboratoires qui s'auto-censuraient il y a 10 ans sur leurs demandes de postes ITA expriment maintenant leurs besoins. Seuls 161 postes ont été mis aux concours externes, alors que 35 postes avaient été créés et que l'organisme compte peu de départs à la retraite. Les recrutements annuels ne recouvrent pas pour autant les besoins des laboratoires et la décision d'attribution des postes dans les unités se fait au gré d'objectifs décidés par la seule Direction Générale. Ceci couplé aux mutations constitue un instrument de redéploiement des postes.

LA MOBILITE

La procédure à l'INSERM est basée sur le volontariat dans les limites d'une liste de postes affichés. Si, quantitativement, en regard du nombre d'agents (exemple en 1993 : 152 postes affichés, 9 réintégrations et 67 mutations on pu être faites) la procédure paraît fonctionnelle, elle n'est pas adaptée à de nombreuses situations, affectations après fermeture d'unités, reconversions, réintégrations...

Une mission expérimentale "conversion-reconversion" a été mise en place en Ile-de-France, permettant d'aborder la situation de ces agents d'une manière plus concrète. Malheureusement, au vu du premier bilan, il semble que la direction ne veuille pas la prolonger... De fait, la direction dans sa logique d'affectation et redéploiement à effectif constant, ne répond pas aux souhaits des agents et des recommandations des bilans de compétences faits par des professionnels.

Cette structure correspond à un besoin des personnels. Nous revendiquons sa mise en place dans toutes les régions et son accès pour tous.

Depuis quelques mois, la direction veut établir une règle d'affectation minimum de 3 ans (après recrutement ou mutation). Par courriers et entretiens, nous nous sommes opposés à cette mesure, d'autant qu'elle l'a appliquée dès cette année sans en avoir auparavant, au minimum, informé le personnel.

L'EVALUATION

Dans le cadre de l'évaluation quadriennale, la DEST a mis en place un groupe de travail en juin 92 dans la région PACA pour réaliser une fiche descriptive d'activité. Si nous ne contestons pas le besoin d'un outil pour l'évaluation des ITA, encore faudrait-il que ce que l'on nous propose aille dans ce sens.

La déclaration liminaire, faite à la réunion du 26 juin 1992, précise bien notre analyse et les dangers de dissocier évaluation/carrière surtout dans un contexte de pénurie (emplois et promotions) ; Cf. la gestion des personnels. Notre position sur ce point a été plus particulièrement diffusée dans la région PACA où le personnel a été sollicité pour participer à l'élaboration de ces fiches d'activité proches de fiches de métiers et/ou de compétences.

L'ACTION

Notre action a été axée sur la création de postes, en regard des besoins, également sur la nécessité d'un plan de transformation d'emplois permettant réellement de résorber le déclassement ainsi que la diffusion de tracts spécifiques (CDD, thésards...).

Dans la rédaction du rapport de conjoncture et prospective du Conseil Scientifique avec notre élu, nous nous sommes attachés à ce que la partie concernant l'emploi soit la plus proche de la réalité et n'escamote pas les vrais problèmes. Cela a entraîné de nombreux débats au sein du syndicat, avec les autres syndicats puis au Conseil Scientifique : en particulier, besoins et place des ingénieurs, techniciens et agents d'exécution dans les équipes, problèmes posés par la fusion des corps administratifs dans les corps techniques, diminution du nombre de corps dans le statut...

- Les principales actions ont été menées sur la défense de l'emploi :
- Des "réorganisations" de services communs (SC3, IMA/Vésinet), remettant en cause les postes de travail ou l'orientation des services, ont mobilisé le personnel, en particulier au SC3.
 - A l'ICIG (cf. plus loin), les luttes continuent pour maintenir l'emploi de 30 "hors statuts" de l'Association Claude-Bernard.
 - La multiplication des demandes de licenciements en fin de stage a mobilisé nos élus en CAP qui ont obtenus des reculs.

LA POLITIQUE DU GOUVERNEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

LES MESURES DURAFOUR

Au delà des apparences, c'est à une remise en cause fondamentale des garanties collectives que nous assistons.

L'individualisation des salaires

La Nouvelle Bonification Indiciaire est révélatrice de ce point de vue. Attribuée de façon discrétionnaire, à certains agents au vu de leurs fonctions, sa mise en oeuvre met en cause le lien nécessaire entre la qualification, la classification et le salaire et l'idée même de grille unique de salaire.

Des disparités dans les carrières.

Avec les mesures "Durafour" les disparités de carrières entre personnels techniques et administratifs, qui avaient été réduites par l'application du statut de titulaires des EPST, se trouvent aggravées.

La fin du recrutement des sans diplômes?

On peut légitimement se poser la question lorsque l'on sait que les Agents Techniques seront recrutés avec le C.A.P. au lieu de sans diplôme auparavant.

LE STATUT

Les remises en causes:

La réalité de l'excellent principe "à qualification égale, classification égale et salaire égal" disparaît de plus en plus. C'était déjà le cas dans la pratique: le sous-classement. Ça le devient de plus en plus dans les principes: les disparités entre professions, les indices supplémentaires (NBI) pour certaines fonctions (en dehors de toute considération de qualification), la mise en concurrence au recrutement des titulaires du CAP ou équivalent avec les sans-diplôme (AGT).

A cela s'ajoute la non référence aux diplômes pour le recrutement en AJA, avec tous les risques de clientélisme que cela comporte.

LES DELOCALISATIONS

Si la politique de délocalisations n'a pas pris au CNRS le caractère de déménagement, dans les faits le but poursuivi par la direction était le même qu'ailleurs dans la Fonction Publique: affaiblir le potentiel en Ile de France (cela se traduit au CNRS par non création d'équipes et de postes en région parisienne) et redéployer les moyens vers d'autres régions déjà pourvues, dans un contexte où aucun moyen supplémentaire n'est attribué. Cette politique n'est d'ailleurs pas réservée à la seule région parisienne. Dans le même temps des déserts subsisteront notamment tout l'Ouest de la France.

A cela nous opposons la nécessité d'un développement équilibré des régions sans pour autant déstructurer les équipes existantes. Cela devant se faire grâce à l'attribution de moyens en postes et crédits supplémentaires et non par transferts.

LES SALAIRES

Après la baisse du pouvoir d'achat, la baisse des salaires : suite à une période de forte baisse du pouvoir d'achat des salaires dans les 10 dernières années (au-delà de moins 15 %), dues à la montée des prix à la consommation, aux ponctions supplémentaires (cotisations retraites et Sécurité Sociale, CSG) et à l'insuffisance des revalorisations salariales, aujourd'hui le gouvernement va plus loin en bloquant les salaires des fonctionnaires et, du fait de la hausse importante de la CSG, en faisant baisser les salaires

Le pouvoir cherche également, par le système indemnitaire, à diminuer les salaires en rendant plus aléatoire et plus individuelle l'attribution des primes.

DE 1990 À 1993 **LES LUTTES AU CNRS, À L'INSERM ET A L'INRIA**

LES DIFFICULTÉS DE LA MOBILISATION

Elles sont dues sans doute, à la fois, au manque de perspectives globales pour la société, au repli sur soi, aux hésitations, voire aux freins mis par d'autres syndicats au développement de l'action, aux difficultés militantes dues, pour une bonne part à une augmentation des charges professionnelles, et aussi sans doute parfois à une sous-estimation des possibilités de mobilisation. Ce dernier phénomène concerne aussi notre syndicat. Combien de fois sommes nous, en effet, surpris nous mêmes de l'ampleur de la réaction des personnels sur un problème les concernant directement.

C'est là l'un des sujets essentiels que nous devons débattre au cours de notre 21^{ème} congrès: quelle activité, quelles initiatives prendre en tant que syndicat pour amener le plus grand nombre de travailleurs à agir pour la défense et l'amélioration de leurs acquis ?

Si ces trois années ont été difficiles, notre syndicat n'a pas été inactif. Il a pris seul ou avec d'autres des initiatives visant à rassembler largement les personnels.

LA VALIDATION DES ANNÉES DE NON-TITULAIRES POUR LA RETRAITE

Les ministères sur cette question n'ont cessé de souffler le chaud et le froid dans le but manifeste de démobiliser les personnels. Il est à regretter le refus de la CFDT de s'engager dans l'action, avec les autres syndicats des EPST, pour obtenir un mode plus juste de validation, ainsi que la possibilité de valider les années à mi-temps.

Avec le SNCS et le SNPEN nous avons, au cours de ces trois dernières années, été à l'initiative de nombreuses interventions intersyndicales pour relancer les différents ministères sur cette question. Nous avons été également à l'initiative de rassemblements et de pétitions. Des initiatives nombreuses ont été prises également par plusieurs sections de notre syndicat, parfois seuls, parfois avec d'autres organisations. Les militants du SNTRS-CGT ont joué un rôle moteur essentiel dans cette lutte qui doit se poursuivre. Ils ont été pour beaucoup dans le très grand nombre de signatures sur la carte-pétition qui a recueilli plus de 8000 signatures.

LES MESURES DURAFOUR

Au CNRS et à l'INSERM notre intervention a poussé les autres organisations –dont certaines avaient signé l'accord avec le gouvernement– à s'exprimer avec nous contre la mise en oeuvre des Mesures Durafour dans nos organismes. Le même phénomène a eu lieu dans tout le secteur EPST-Enseignement Supérieur. La Direction du CNRS, elle-même a dû s'exprimer en CTP, pour une rediscussion sur ces mesures entre Syndicats et Ministère.

LES PRIMES

A plusieurs reprises la Direction du CNRS a tenté d'imposer un nouveau mode d'attribution des prime : le but clairement exprimé étant de moduler massivement les primes. Tout cela étant déclaché sans la moindre discussion avec le syndicat, ils été au contraire informés qu'après coup lorsqu'une nouvelle circulaire a été adressée aux directeurs de laboratoires.

Notre intervention et celle d'autres syndicats a empêché la direction d'aller jusqu'au bout de son projet. De plus, les réactions, lorsque la question d'une modulation des primes était posée dans les laboratoires, étaient telles que dans la plupart des cas les responsables d'unités ont du renoncer à cette idée.

Les primes de certains Attachés d'Administration de la Recherche et Secrétaires d'Administration de la Recherche ont été amputées. La pétition que nous avons initiée a contraint la direction à un recul insuffisant : les agents en place ne subissent pas l'amputation. Par contre les personnels recrutés ou promues à ces corps ne toucheront qu'une prime diminuée.

Les primes des chercheurs déjà ridiculement basses n'ont pas subi de revalorisation.

Il faut donc, là aussi poursuivre l'action et rester vigilants.

LE REDÉCOUPAGE DU COMITÉ NATIONAL

Sous prétexte d'interdisciplinarité la direction a proposé, en janvier 1991, un redécoupage du Comité national faisant éclater les disciplines entre plusieurs sections. Ces propositions n'étaient légitimées par aucun argument scientifique. Elles n'étaient pas le résultat d'une consultation large des personnels mais le fait de quelques "experts" nommés. L'objectif poursuivi était en fait la déstabilisation de la communauté scientifique pour la plier aux orientations définies par la direction.

Ces propositions ont rencontré l'opposition unanime des syndicats qui ont appelé les personnels à manifester pour exiger le retrait du projet et l'ouverture de négociations, comme le 20 janvier 1991 à l'occasion du CTP, où les représentants des syndicats ont refusé de siéger, ou le 17 janvier à l'occasion du Conseil Scientifique. Les militants du SNTRS-CGT ont pris une part active pour le succès de ces initiatives.

LES DÉLOCALISATIONS

Notre syndicat a pris toute sa part dans l'action contre les délocalisations, qu'il s'agisse des initiatives prises par les organisations syndicales ou celles initiées par le Collectif de Délocalisés. Au niveau des laboratoires concernés les réactions des personnels ont été fortes. Il faut sans doute voir dans la réponse des personnels, à l'annonce des mesures de délocalisation, la raison essentielle du report des transferts autoritaires d'unités projetés par la direction et la mise en place de systèmes particuliers dans nos organismes.

Mais s'il ne s'agit pas ici de délocalisation/déménagement, le fond de l'opération reste le redéploiement des moyens humains et matériels, ainsi que nous l'indiquons plus haut.

LA REMISE EN CAUSE DES SITES PROPRES ET DES OBSERVATOIRES

La remise en cause des sites propres CNRS et des observatoires astronomiques sur le territoire national relève de la même politique autoritaire de redéploiement des moyens. Peu importe aux directions que l'activité scientifique y soit bonne : la question pour elles n'est pas là ! Peu leur importe également les conséquences scientifiques et humaines de cette politique !

Cependant, là aussi, cette politique se heurte à la volonté des personnels de voir préserver l'activité scientifique sur place ainsi que leur emploi. Cette volonté s'est exprimée fortement à de nombreuses reprises.

L'ICIG

Des menaces ont plané – et planent toujours – sur les emplois de 38 personnes travaillant à l'ICIG.

Après de nombreux mois de luttes, animées par la section SNTRS-CGT, les personnels ont remporté une première victoire le 20 mai 1992. Ce jour là, le Conseil d'Administration de l'Association Claude Bernard (ACB), qui prend en charge leurs salaires, a été contraint de suspendre les licenciements pour 3 ans. C'est le résultat de l'action menée sans relâche par les personnels avec le SNTRS et de la solidarité exprimée par la population et les élus locaux.

Mais la volonté de l'ACB de remettre en cause l'ICIG et les emplois demeure. Il reste encore à gagner : le maintien définitif des emplois, la dévolution des fonds, la restructuration scientifique du site.

Autre conséquence intéressante de cette lutte : le renforcement très important de la section du SNTRS-CGT.

LA DÉFENSE DES PERSONNELS FACE AUX DÉCISIONS ARBITRAIRES DE LA DIRECTION

Cela a représenté pendant ces trois ans une des activités importantes des militants et des élus nationaux et locaux du syndicat. Les élus en CAP ont été confrontés à un grand nombre de cas individuels (demandes de sanctions disciplinaires allant dans de nombreux cas jusqu'au licenciement). A chaque fois nos élus ont rempli le mandat qui leur était assigné : être les défenseurs des personnels face aux directions.

Nous n'avons pas toujours rencontré le succès mais nos élus ont toujours été jusqu'au bout dans la défense des agents.

LA CASSE DE LA RESTAURATION AU CNRS

La direction a affiché dès 1991 sa volonté : retirer des restaurants tous les postes et transférer à des entreprises de sous-traitance la gestion de la restauration.

La réaction des personnels a été très forte et l'action unitaire a permis de rassembler, à Gif, le 4 octobre 1991 plusieurs centaines de personnes venus exiger que la direction abandonne ses projets de remise en cause de la restauration.

Elle a malgré tout persisté, ce d'autant plus qu'elle a reçu le soutien de la CFDT qui abandonnait ainsi le front syndical unitaire qui s'était créé contre la direction. En signant seule l'accord avec la direction elle ne changeait pas d'avis, elle dévoilait sa position réelle : son accord profond avec la politique de la direction et mettait en pratique le rôle qu'elle s'est choisi : un syndicat d'accompagnement.

Depuis la signature de l'accord la direction et la CFDT ont beaucoup de mal à mettre en œuvre les dispositions de l'accord. Dans beaucoup de régions les personnels ne veulent pas de traiteurs. Seuls six restaurants sont à ce jour passés dans les mains de traiteurs. Pour plusieurs restaurants les personnels ont décidé de mettre en place une association.

Beaucoup parmi les personnels refusent toujours, malgré les pressions, d'abandonner un acquis essentiel : une restauration de qualité, gérée socialement. Ils continuent, sous des formes diverses à intervenir pour le maintien de cet acquis.

L'ÉVALUATION ET LA GESTION DES PERSONNELS

L'évaluation apparaît clairement comme un moyen pour la direction du CNRS de mettre en œuvre sa politique. Cela est tellement clair aujourd'hui qu'un front commun de tous les syndicats s'est créé face à la direction. Ce qui a poussé celle-ci à afficher clairement la couleur : "l'évaluation est pour nous, avant tout, un moyen de gérer les personnels".

LA MOBILITÉ

Le système est quasiment bloqué au CNRS. De plus l'instance paritaire chargée de suivre cette question ne fonctionne pas. Il y a en réalité peu de mobilité volontaire possible au CNRS et même de grandes difficultés à changer d'affectation lors de restructurations d'unités ou de services

Nombreuses sont les sollicitations du syndicat et de ses élus par des personnes en difficulté, et aussi nombreuses les interventions des élus et des militants du syndicat vers la direction.

LA FORMATION PERMANENTE

Même si nous avons obtenu une amélioration du droit à la formation et une information de tous les agents sur ce droit, et si le budget a fortement augmenté, la situation est marquée dans ce secteur aussi, par les objectifs de la direction.

Adaptation, accompagnement de la politique du CNRS, telles sont les priorités réelles de la direction. C'est dans ce cadre que se situe l'Accord-Cadre sur la formation permanente signé entre la direction du CNRS et la plupart des organisations syndicales. Nous avons pour notre part refusé de parapher un tel texte.

Les raisons de ce refus tiennent essentiellement à la nature de cet accord : lien direction-syndicats pour mettre en oeuvre une politique ; au contexte dans lequel il est signé : celui du développement de la précarité, de l'individualisation et des restructuration, entre autres ; au contenu de l'accord lui-même : dès son préambule les choses sont clairement définies, la politique de formation est intimement liée aux priorités fixées dans le schéma stratégique auquel, rappelons-le, nous nous sommes opposés.

Ainsi que nous l'avons fait sur les questions de l'évaluation nous avons refusé de participer au Comité de Pilotage chargé d'élaborer la politique de formation. D'autres ont accepté, qui aujourd'hui semblent, au vu des résultats le regretter.

L'ACTION SOCIALE

Les moyens attribués au CAES par le CNRS ont stagné, voire régressé, depuis plusieurs années l'empêchant de répondre aussi efficacement qu'il le faudrait aux besoins croissants des personnels en matière de vacances familiales, de vacances enfants, de culture, de centres de loisirs, de tarifs dégressifs, de prêts, de subventionnement des CLAS et d'aides aux handicapés.

Début 1992, des difficultés nombreuses se sont fait jour au CAES. Cela a conduit à une crise ouverte et à la démission du Président du Conseil d'Administration du CAES ; ce dernier parlant, entre autre, de "domaines réservés au Président, comme la gestion des personnels". La mise en oeuvre de tels principes avait créé une situation impossible à accepter plus longtemps au CAES.

Nous sommes intervenus dans ce débat pour demander que le CAES fonctionne de façon démocratique, que soit assurée une véritable transparence entre les différentes instances du CAES, que le bureau redevienne un lieu de travail véritablement collectif et que soit banni tout privilège attaché à quelque fonction que ce soit. Nous avons également insisté pour que les CLAS soient réellement considérés comme la base du CAES et, enfin, qu'avec les syndicats le CAES ait une attitude plus revendicative, en terme de moyens, face à la direction.

Sur ces bases nous avons accepté, afin de préserver le CAES, de prendre plus de responsabilités au Bureau où nous occupons donc, aujourd'hui, le poste de vice-président.

Cela ne nous empêche pas, lorsque nous sommes en désaccord avec les autres syndicats, de le dire clairement comme cela a été le cas sur la convention CAES-CNRS: si l'engagement de la direction du CNRS d'aller vers une subvention de 1% de la masse salariale et de maintenir au CAES les postes de titulaires existants sont une bonne chose, il n'en reste pas moins qu'elle s'est refusée de s'engager sur un quelconque calendrier de mise en oeuvre du 1%. Il n'y a même pas eu d'augmentation de la subvention en 1993 (année de signature de l'accord) ; il n'en est pas prévu, pour l'instant pour 1994. Ces raisons nous ont conduit à nous abstenir, sur ce projet de convention, lors du CTP qui en a examiné le contenu, contrairement aux autres syndicats qui l'ont approuvée.

LES LIBERTÉS, OU LES LIBERTÉS PRISES AVEC L'ÉTAT DE DROIT

Les libertés sont mises à mal aussi dans la recherche. Le nombre de transgressions des règles statutaires se multiplient. Celui des agents traduits en Commission de Discipline aussi. Cela va jusqu'à des demandes de licenciements.

Aujourd'hui "l'intime conviction" suffit un directeur scientifique pour accuser et poursuivre un agent.

Il faut, à chaque fois, la ténacité de nos élus pour empêcher la direction d'aller jusqu'au bout de ses intentions. Plusieurs succès totaux ou partiels ont ainsi pu être obtenus.

A noter aussi sur ces questions que dans la quasi totalité des cas nous avons obtenu une intervention conjointe ou convergente de tous les élus des personnels.

L'ACTIVITÉ DE NOS ÉLUS

Qu'il s'agisse des CAP, du Comité National, du CAES ou d'autres instances locales, nos élus y ont déployé une forte activité. Ils ont agi dans l'intérêt des personnels. Ils ont souvent été à l'initiative d'interventions communes avec d'autres élus. Tout cela malgré les difficultés de toutes sortes qu'ils ont eu à affronter.

Les liens entre les élus et le syndicat ont eu tendance à s'améliorer encore.

C'est vrai en particulier pour les élus en Commissions Administratives Paritaires. Les difficultés qui subsistent viennent du manque d'information transmises aux élus par les régions pour les CAP d'avancement ; ce manque concerne en particulier la région parisienne. La diminution du nombre de nos élus crée aussi des difficultés supplémentaires.

Les liens avec les élus au Comité National peuvent encore être sensiblement améliorés. Pour ces derniers la qualité des liens reste très inégale, ne serait-ce qu'en matière de compte-rendu des sessions. Il reste encore des efforts à faire, par tout le syndicat, pour mieux intégrer l'activité des élus au Comité National à l'activité générale du SNTRS.

Les élus ont une activité syndicale essentielle que nous devons encore mieux faire connaître et valoriser.

LA VIE SYNDICALE

LA VIE DANS LA CGT

LE CONGRES DE LA FERC

Ce congrès a été marqué par plusieurs débats : la syndicalisation des enseignants, la question des structures syndicales et, nous concernant plus spécialement, des débats sur l'existence du syndicat de site de l'USTL et sur les menées de l'USCA.

Sur cette dernière question le débat a débouché sur l'adoption d'une motion adressée à la confédération : "Dans plusieurs champs de syndicalisation de notre Fédération, des activités à caractère fractionnel, menées de l'extérieur de la Fédération aboutissent à mettre en cause l'existence même de nos organisations. C'est le cas au CNRS, où l'USCA vient de dévoyer des syndiqués du SNTRS-CGT pour les présenter sur sa propre liste aux élections. C'est le cas dans les MJC où une OPA est lancée contre l'USMJC à partir de la Fédération du Spectacle".

"Nous pouvons avoir des divergences sur certaines questions au sein de la CGT. Nous pouvons même avoir des conceptions différentes de l'activité syndicale. Mais nous ne pouvons transgresser les règles de fonctionnement de la CGT. Ces pratiques ne conduisent qu'à affaiblir la CGT et à favoriser les tenants de la recomposition syndicale".

"La Confédération et son Bureau, garants des règles, doivent donc faire cesser ces pratiques afin que soit pleinement rétablie l'autorité de nos organisations dans la syndicalisation des personnels des champs concernés".

Cette motion est illustrative de ce qu'est la FERC aujourd'hui : malgré les difficultés, les divergences elle est devenue un lieu où il est possible de débattre, de travailler en commun ; il n'est point besoin en effet d'être d'accord sur tout pour cela. Un tel travail commun a été mené sur, par exemple, la question des qualifications et des grilles de salaires, sur les questions de la recherche. Nous pouvons dire aujourd'hui qu'il y a une véritable vie fédérale et que ceux qui s'en excluent (le SGPEN-CGT) ont tort. Est-ce à dire qu'il n'y pas de problèmes ? Non, il reste notamment un contentieux sérieux lié à la reconnaissance du Syndicat de site de l'USTL par la FERC. Mais cela n'empêche pas de se retrouver sur beaucoup d'autres questions essentielles.

LE CONGRES DE LA CGT

Sa préparation a été marquée par un ton nouveau et par une volonté de faire un bilan correct de la vie dans la CGT. Nous faisons ici référence notamment aux rapports publiés avant le congrès sur les difficultés de la CGT et sur les raisons de ces difficultés. Les débats du congrès ont d'ailleurs montré qu'il y avait encore beaucoup à faire pour progresser dans l'analyse des raisons des difficultés de la CGT.

Cependant un thème est revenu avec insistance dans les textes de congrès : celui des "identités professionnelles" qui risque de diviser, au lieu de rassembler au-delà des différences pour agir ensemble, (ce qui est l'essence même de la CGT). Le débat a montré que nous n'étions pas seuls à avoir ce souci. Le texte final le prend en partie en compte : par le rajout de l'idée de communauté d'intérêt.

Un débat significatif a eu lieu sur les enseignants et leur syndicalisation à la CGT. Il a fallu que les camarades enseignants et la FERC interviennent fortement dans le congrès pour qu'un débat ait lieu pour éviter que cette question soit une nouvelle fois évacuée. Fort heureusement il y a eu débat et celui-ci a eu des conséquences dans le congrès en amenant des délégations à s'abstenir sur l'ouverture du champ de syndicalisation à tous les travailleurs donc à tous les enseignants. Cela a eu des conséquences (peut-être tardives) quand récemment la CE de la CGT a indiqué ne plus pouvoir interdire aux enseignants l'adhésion à la CGT. Et lorsque, ces dernières semaines, la CGT a décidé de la présentation de listes, partout où cela est possible, pour les élections aux CAP d'enseignants.

Dans ce congrès nous sommes intervenus sur la situation dans la recherche et la nécessité de préserver les organismes publics de recherche, sur la question des identités professionnelles et les dangers qu'elle comporte, sur les pratiques syndicales.

Suite aux débats du congrès la délégation du SNTRS a décidé de voter contre le rapport d'activité et majoritairement pour le document d'orientation (2/3 des mandats pour, 1/3 en abstentions).

LE CONGRES DE L'UGICT

Deux débats importants : les identités professionnelles et l'organisation des spécificités.

Concernant les identités professionnelles : ici aussi il y a une tendance à privilégier leur prise en compte au détriment, si l'on va jusqu'au bout de la logique, de ce qui rassemble les travailleurs.

Dans les documents il est insisté parfois à la limite de la caricature, sur "les pratiques globalisantes" et "les revendications globalisantes" en les opposant à la prise en compte de l'individuel. C'est là une mauvaise façon de poser le problème. Il faut au contraire ne pas opposer ces deux niveaux et mener à la fois la réflexion et l'action sur ce qui est spécifique et sur ce qui est commun, qui rassemble.

Le second débat portait sur l'organisation de l'activité des Techniciens, des ingénieurs, des agents de maîtrise dans l'Ugict.

Depuis le congrès, la vie a fait, sans doute, que les choses évoluent. Car dans l'expression de l'Ugict comme de la CGT en général ces thèmes des identités apparaissent de moins en moins. De même sur l'organisation du travail spécifique dans l'UGICT : on parle plus volontiers aujourd'hui de groupes de travail spécifiques, de lieux de débats, que de structures organisationnelles fortes.

LE(S) CONGRES DE L'UGFF

Les grandes manoeuvres pré-congrès(s) : le congrès aurait pu ne pas avoir lieu. En effet des syndicats et des fédérations de l'UGFF, arguant des difficultés de préparation de ce congrès et aussi de difficultés internes à certaines composantes, voulaient le reporter (cela revenait à annuler purement et simplement le congrès).

La question des identités professionnelles est, ici aussi, revenue avec force. De façon d'ailleurs plus insistante que pour les congrès de la CGT ou de L'UGICT.

Les manoeuvres se sont poursuivies en congrès. Il y a eu beaucoup de non-dits qui pourrait laisser croire qu'il ne s'agit que d'une lutte pour le pouvoir. Il ne faudrait pas le réduire à cela. Mais les éléments nous manquent pour aller plus loin dans l'analyse. Malgré cela la direction sortante n'a pu obtenir une majorité des mandats pour approuver son activité, ce qui a été désavoué par le congrès ce sont les pratiques de cette direction qui, au lieu de rassembler au delà des différences, s'est appuyée sur les divergences et appréciations différentes pour les mettre en exergue et diviser encore plus.

Le rapport d'activité n'a obtenu que 14479 mandats pour, 13250 mandats contre et 2835 abstentions (le vote SNTRS CGT: 100% contre), il n'a donc pas été approuvé.

Concernant l'Orientation, des organisations de l'UGFF, bien que d'accord avec le projet se sont abstenues dans le vote. Sans doute fallait-il y voir la volonté de rendre réelle la menace de la direction sortante: "*après nous, sans nous, ce sera le chaos*".

Le congrès a donc dû être suspendu plusieurs mois, jusqu'à Avril 1993. Les travaux ont pu, alors, reprendre et aller jusqu'à leur terme. L'Orientation a été votée, cette fois, par plus de 96% des mandats. Comprenne qui pourra ! Alors que le texte du document d'orientation de l'UGFF n'a pas fondamentalement changé entre les deux phases du congrès, certains ont émis un vote différent, passant de l'abstention au vote pour (tous leurs mandats en bloc).

La situation interne de composantes de l'UGFF a également pesé sur les débats du congrès. Certains s'en servant avant le congrès pour tenter de reporter la reprise du congrès. Les mêmes ont argué de cette situation, dans le congrès, pour mettre en cause l'application des statuts de l'UGFF et des règles de vie dans la CGT.

Pour que l'information soit complète il faut savoir que le candidat du SNTRS à la CE de l'UGFF a bien failli ne pas être élu, il s'en est fallu de 22 mandats sur plus de 25000.

En conclusion sur ce point nous pouvons dire que, malgré les difficultés rencontrées, ce congrès a ouvert la voie à un renouveau possible de l'UGFF.

LA SITUATION CGT AU CNRS ET A L'INSERM

Depuis le 20ème congrès beaucoup de temps (trop disent certains) et d'énergie ont été consacrés aux problèmes posés par la persistance de l'USCA et les menées de cette dernière au CNRS et à l'INSERM.

Dans la préparation de chaque élection (ou presque), après chaque session du CA du CAES nous avons droit à des mises en cause publiques de notre syndicats et de ses militants par l'USCA.

Dès la fin du dernier congrès nous avons mis en oeuvre la décision du congrès du syndicat : pour les élections au CAES du CNRS en 1991, l'ouverture de notre liste à des chercheurs non membres du SNTRS.

Malgré cette proposition d'ouverture, l'USCA répond en présentant sa propre liste sur laquelle figurent 14 adhérents du SNTRS.

Cette situation crée une grande émotion dans le syndicat ; les sections interviennent en grand nombre auprès du Bureau Confédéral, de l'UGICT : peine perdue aucune réponse ne sera donnée. Le bureau national s'adresse aux secrétaires généraux de la CGT et de l'UGICT pour exiger qu'ils interviennent pour que la liste USCA soit retirée ; une intervention dans ce sens est faite par la FERC. Aucune de ces démarches n'aboutira.

Il faudra même que le SNTRS dépose plainte auprès du tribunal d'instance pour que l'USCA n'utilise pas le sigle du SNTRS sur son matériel électoral. L'USCA s'y étant engagée nous avons retiré notre plainte.

Suite aux résultats le bureau national indiquait en substance que : l'affaiblissement du SNTRS et donc de la CGT d'une part et le renforcement des syndicats qui appuient la politique gouvernementale apparaissent bien comme le but poursuivi par l'USCA ; que la présence de la liste de division a privé la CGT des résultats que cette dernière aurait pu escompter dans une période de difficultés accrues pour les personnels de la recherche; que l'UGICT et le Bureau Confédéral doivent créer les conditions de la disparition de l'USCA et de toutes les structures mises en place pour

affaiblir le SNTRS-CGT et s'exprimer clairement sur l'avenir: pour le développement du syndicalisme intercatégoriel CGT dans le SNTRS-CGT.

En 1992, une nouvelle fois, pour les élections au CA du CNRS en 1992, nous avons été confrontés à une liste CGT contre celle du SNTRS-CGT !

Nous avons abordé ces élections avec le souci, au delà de ces élections, de l'avenir du syndicalisme CGT au CNRS, à l'INSERM et à l'INRIA et mettre en œuvre notre décision de congrès : faire du SNTRS-CGT un véritable syndicat intercatégoriel CGT.

Pour y parvenir la proposition qui correspondait le mieux au but poursuivi était celle faite dès le 20ème congrès pour le CAES : une liste SNTRS-CGT ouverte à des candidats non-adhérents au SNTRS. L'USCA a refusé d'emblée cette proposition sans en débattre.

Une autre proposition nous a été faite par la FERC et l'UGICT : une liste FERC composée d'adhérents du SNTRS et de l'USCA, sans que les sigles de ces deux organisations apparaissent.

Le CSN du SNTRS, après un débat sérieux, passionné, incertain jusqu'au bout, a estimé qu'il ne pouvait accepter une liste qui ne comporterait pas le sigle du SNTRS-CGT.

La proposition d'une liste SNTRS-CGT ouverte ayant été rejetée, nous avons donc été conduits à présenter une liste SNTRS-CGT composée de 4 adhérents du SNTRS. L'USCA quant à elle présentant une liste CGT (!) comportant une nouvelle fois des adhérents du SNTRS-CGT.

Cela a profité à la CGC, qui gagne un élu, et empêche l'élection d'un représentant du SNTRS-CGT. Plus généralement, cela a fait le jeu des forces qui militent pour la recomposition syndicale. De plus à un moment où la FEN éclatait, l'attitude de l'USCA a été pour beaucoup dans le repli autonomiste du SNCS.

Dans le même temps nous avons poursuivi notre réflexion sur les moyens de sortir de cette impasse. Lors d'un Conseil Syndical de septembre 1992 nous avons appelé notamment à développer la syndicalisation des chercheurs en indiquant que les formes d'organisation de ceux-ci seraient à débattre par les syndiqués CGT ; nous ajoutons que, dans une phase transitoire, un travail spécifique devait être mené en direction des chercheurs dans le cadre de la Branche Recherche de la FERC.

Lors du dernier Conseil National de la FERC, le Bureau Fédéral, dans le même souci de dépassement, a fait les propositions suivantes : mettre en place un travail spécifique chercheur au sein de la Branche Recherche ; engager le SNTRS, dans le cadre de la préparation de son congrès, à faire des propositions constructives, notamment une forme d'organisation permettant aux chercheurs et aux ITA de mener leur propre activité, cela supposant une transformation de celui-ci. A cela s'ajoutait, en cas d'acceptation de l'USCA, l'invitation permanente d'un de ses membres à la CE de la FERC.

Avec la quasi unanimité du CNF nous avons approuvé ces propositions. Nous avons affiché à cette occasion notre volonté de mettre en place dans notre syndicat, un *secteur chercheur* au sein duquel les chercheurs pourront organiser leur activité spécifique tout en s'inscrivant dans l'activité générale du syndicat intercatégoriel CGT que nous voulons. Ce syndicat étant bien entendu le SNTRS.

De plus, nous avons proposé, dans le cadre de la préparation de notre 21ème congrès, l'organisation d'une Conférence Nationale des chercheurs ouverte bien entendu à nos adhérents, mais aussi à tous les chercheurs, sans exclusive.

Les attaques incessantes de l'USCA ont eu incontestablement des répercussions sur l'activité du syndicat et son influence. Pour beaucoup d'entre nous il y a un sentiment de gachis, de perte de temps et une colère bien légitime.

Ainsi que nous l'exprimions dans une lettre récente au bureau Confédéral, le dépassement réel, durable de la situation de division suppose que soit levée l'hypothèque que constitue la pérennisation de l'organisation USCA. Nous avons souhaité, également dans ce courrier, que toutes les instances de la CGT s'expriment pour la syndicalisation de chercheurs dans le SNTRS et qu'elles fassent leurs propositions du CNF de la FERC.

LES RELATIONS AVEC LES AUTRES SYNDICATS

Il y a une volonté certaine de se rencontrer, de débattre, mais les difficultés apparaissent dès lors qu'il s'agit de concrétiser ces discussions dans l'action.

Le manque de résistance de certains syndicats aux tentatives de la direction d'intégrer les syndicats à la mise en œuvre de sa politique a facilité le travail de la direction. Cela est le cas notamment sur la formation permanente où la signature de l'Accord direction-syndicats (sauf le SNTRS, FO et le SNPCEN) n'a pas permis la riposte syndicale nécessaire. Certains d'entre eux s'aperçoivent un peu tardivement aujourd'hui des difficultés que cela leur crée face à la direction et aux personnels.

L'attitude de la CFDT : elle met concrètement en œuvre sa politique d'accompagnement de la politique du gouvernement et de la direction du CNRS et, sur le dossier particulier de la restauration elle a été à l'initiative des remises en cause. Elle s'est illustrée aussi par son refus de revendiquer une modification du mode de validation des années de non-titulaire pour la retraite. Cependant, au niveau local, des actions communes, sur des questions concrètes, ont été souvent possibles avec cette organisation.

Sans vouloir nier nos propres difficultés et celles induites par la politique du pouvoir, nous pouvons dire que cette attitude "accompagnatrice" de certains syndicats a des conséquences lourdes sur le niveau de mobilisation des personnels.

Et, lorsque nous avons abouti à des appels communs des syndicats, l'implication de chacun de ceux-ci était pour le moins inégale. Seuls le SNTRS, avec le SNCS et le SNPCEN faisaient –même si cela n'a pas toujours été

parfait- le travail d'information et de contact avec les personnels. Trop souvent des syndicats se contentent de signer les appels communs et en restent là.

LES DEBATS DANS LE SYNDICAT

La tactique des luttes

Défendre et proposer : c'est un débat permanent dans notre syndicat ces dernières années. C'est un débat naturel.

Défendre les acquis est essentiel. Développer une forte activité, pour les améliorer sans cesse, l'est tout autant.

Le débat a porté surtout sur les équilibres à tenir entre ces deux activités. Privilégier l'un par rapport à l'autre risquerait, en effet, d'affaiblir la portée de notre action. C'est à partir de ces éléments que notre syndicat a affiché sa volonté permanente de mener de front ces deux types d'interventions.

L' intégration et l'indépendance

Au moment où la direction mettait en place en 1990 et 1991 divers groupes de travail et commissions concernant notamment la question de l'entretien annuel, plusieurs débats ont eu lieu notamment en CE et en CSN sur la présence, dans ces groupes, de membres de la CE du SNTRS.

Fort justement la CE n'a pas estimé nécessaire d'exiger d'eux leur retrait de ce type d'instance, dès lors qu'ils y participaient en tant qu'individus. La CE indiquant également qu'ils ne pouvaient y représenter le syndicat.

Autour de ce débat il y avait la crainte d'une intégration du syndicat à la mise en œuvre de la politique de la direction.

La pratique a montré que cette crainte était injustifiée et que le syndicat avait su, mener le débat, avoir sa réflexion propre et prendre ses décisions et préserver son indépendance.

La restauration

Un débat qui n'est pas achevé.

Le syndicat n'a pas pu, ou pas su, trancher clairement sur l'attitude à avoir face aux prétentions de la direction.

Ce n'est pas un débat nouveau, en 1987 au 19ème congrès, il était divisé sur cette question.

Le débat tournait autour de : devons-nous proposer, face à la volonté de casse de la direction, la mise en place d'association type loi de 1901 ou devons-nous défendre le système existant ?

L'impossibilité de trouver une attitude partagée par le plus grand nombre a ensuite mis le syndicat en position délicate, notamment lorsque la CFDT a trahi ses engagements et a signé, voire initié, l'Accord sur la restauration. Cela a mis nombre de militants du syndicat en position de naviguer à vue. De fait, les sections du syndicat ont dû dans beaucoup de cas se débrouiller seules et cette situation a conduit à des prises de positions différentes sur l'avenir de la restauration ou la mise en place des instances locales de la restauration.

LES ELECTIONS AU CNRS

Election	Particip	Expr.	SNTRS CGT	SGEN CFDT	SNIRS CGC	FO	FEN	SNCS	USCA	Divers
C.Nal 91 ITA (a)	52,68% -3,66	8554 +195	2425(-433) 28,35%-5,84	3398(-367) 39,72%-5,32	1305(+11) 15,26%-0,22	594(+315) 6,94%+3,60	832(+782) 9,73%+9,13			
CAES 91 1 col (b)	52,80% -1,70	13133 -376	1797 13,68%	4238(-222) 32,27%-0,75	2445(+113) 16,52%+2,0	1007(-403) 7,67%-2,77		2908 22,14%	738(+195) 5,62%+1,6	
C.Sc.92 ITA (c)	51,54% -2,60%	8156 +276	2404(+32) 29,47%-0,53	2399(-330) 29,41%-5,22	1043(-187) 12,78%-2,83	777(-362) 9,40 -5,05	475(+66) 5,82 +0,63			1058 12,97
C. A..92 1 col (d)	52,45% -2,03	11560 -1623	1212 10,48%	3430(-1080) 29,67%-4,54	2145(-344) 18,56%-0,40	999(-330) 8,64%-1,44	566 4,90%	2292 19,83%	916(-288) 7,92%-1,21	
CAP 92 ITA	56,22 -0,84	7354 -8	1936(-250) 26,32%-3,37	2375(-161) 32,29%-1,16	1730(+387) 23,52%+5,8	766(-159) 10,42%2,14	547(+175) 7,44%+2,39			

(a) Il y a 40 sections au lieu de 45 précédemment, et un plus grand nombre de liste présentées notamment par FO et le SNPTES.

(b) Cette fois nous présentions une liste seuls, le SNCS présentant une liste avec le SNPCEN et le SNPTES; en 1988 nous présentions une liste avec le SNCS et le SNPCEN.

(c) Contrairement à la précédente élection, il y avait cette fois une liste autonome "Qualité de la science"(divers).

(d) Cette fois nous nous présentions seuls, le SNCS se présentait avec le SNPCEN et le SNPTES se présentait seul. Rappel : en 1988 nous présentions une liste commune avec le SNCS et le SNPCEN

LA VIE DU SNTRS-CGT

LES EFFECTIFS DU SNTRS-CGT ET LE RENFORCEMENT NECESSAIRE.

ANNÉES	1990	1992	1993
Nbre d'Adhérents	1052	1027	1029

Une évolution favorable : du point de vue du nombre d'adhérents cotisants, nous pouvons qualifier l'année 1992 d'historique puisque, après de très nombreuses années de reculs successifs souvent importants, de l'ordre de 100 et plus par an, l'année 1992 s'est achevée avec une stabilisation du nombre de nos adhérents.

Ce phénomène est quasi général dans notre Fédération.

C'est encourageant pour l'activité de notre syndicat. Mais s'en contenter serait une erreur. Nous devons accentuer encore plus notre effort pour renforcer le SNTRS-CGT.

L'effort doit être d'autant plus important en direction des chercheurs que ceux-ci sont encore bien trop peu nombreux au SNTRS (17 à ce jour). La progression, ainsi que nous l'avons pressenti au départ, est lente (elle l'est beaucoup trop). Cela est dû, la plupart du temps, à des hésitations à nous adresser aux chercheurs.

LES INSTANCES DE DIRECTION DU SNTRS CGT

Le Bureau National : malgré les difficultés – dues à un nombre de permanents trop faible (deux), à des charges professionnelles prenantes pour les non-permanents et à un élargissement insuffisant à la suite du dernier congrès – il a du faire face, malgré tout, à toutes les tâches nombreuses qui sont les siennes. Il a du très souvent se consacrer à ce qui était essentiel, urgent.

La Commission Exécutive : si le taux de participation de ses membres n'a pas été plus important que lors du précédent mandat, ses membres ont pris une part plus active dans les tâches de caractère national. Cela a soulagé d'autant le poids pesant sur les membres du Bureau National. C'est une voie dans laquelle il nous faut poursuivre et encore progresser. Il nous faut faire en sorte que les membres de la CE prennent une plus grande part encore du travail national.

Pendant la durée de ce mandat plusieurs journées d'études ont été organisées au niveau national qui ont vu une forte participation des militants des régions et des sections du syndicats. Ces journées ont eu lieu sur des thèmes aussi divers que l'Action Sociale en mai 1991, les concours et les promotions en juin 1991, le Comité National (pour les élus) en septembre 1991, la préparation des CAP (pour les élus) en novembre 1992, la politique recherche en mars 1993 et l'Europe en juin 1993.

Si elles ne peuvent remplacer les débats dans les sections et dans les instances du syndicat, elles ont permis de riches débats, une amélioration de notre connaissance de la situation réelle et elles seront de nature à faciliter la poursuite de la réflexion collective dans le SNTRS.

LES SECTIONS

Après une période difficile, les sections du syndicats reprennent une plus forte activité. Un plus grand nombre de sections ont été à l'initiative d'actions sur des sujets locaux et bien entendu dans le cadre d'actions nationales et interprofessionnelles. Cela dans des conditions de plus en plus difficiles.

Les difficultés relatives plus haut ont aussi eu des répercussions sur le travail militant. De plus, la charge de travail professionnel s'accroissant, cela rend les militants moins disponibles.

Il reste encore beaucoup à faire pour améliorer l'apport des sections à la vie du syndicat et pour créer les conditions de la participation du plus grand nombres d'adhérents à l'activité du syndicat..

LA PRESSE DU SYNDICAT

A cours de ces trois années le rythme de parution du Sntrs Info a été maintenu (35 par an pour 1991 et 1992). Cela est indispensable pour l'information des 350 militants qui le reçoivent et pour la vie des sections. Un effort reste encore à faire pour une diffusion large des informations qu'il contient.

De plus, nous avons poursuivi la diffusion, auprès des membres de la CE et de Secrétaires Régionaux, de numéros spéciaux du Sntrs-Info contenant des documents bruts de tailles souvent importantes qu'il était impossible de diffuser auprès de tous ceux qui reçoivent habituellement le Sntrs-Info.

Le rythme de parution du BRS, après une chute en 1991 (7 numéros), est redevenu bon en 1992 (11 numéros) et en 1993 (6 numéros à ce jour). Il faudra maintenir cet effort et améliorer encore le contenu de notre Bulletin, notamment par une plus grande participation à sa rédaction des militants locaux. Il faut que les deux revues du syndicat soient mieux encore utilisées pour le débat et la confrontation des idées.

ERRATUM DANS LE DOCUMENT D'ORIENTATION (ci-après)

Châpître V-2-3 *les moyens de la transformation de l'INSERM*

Paragraphe 224 bis à ajouter après le n° 224 (page 39) : 224 bis - L'autoritarisme

Les nouveaux moyens d'intervention mis en place par la Direction Générale ne font l'objet d'aucune concertation. Même pour le lancement des IFR, qui structurent le partenariat, l'INSERM a lancé seul le projet sans discussion... avec les partenaires eux-mêmes.

Le Conseil Scientifique avait proposé dans son dernier rapport de conjoncture et prospective la mise en place de CAP qui se sont transformés en CRI avec l'utilisation que compte en faire la Direction Générale. Que les instances démocratiques soient manipulées ou mises en place sans pouvoir (CSCRI, Inter-commissions) le résultat est le même : on les garde pour faire avaliser des décisions prises par ailleurs. En ce qui concerne les personnels et les organisations syndicales, la situation est la même. Les "débats" ou évocations de questions diverses en CTPC tiennent lieu de "négociations".

PROJET DE DOCUMENT D'ORIENTATION

I- INTRODUCTION

- 1 Notre 21ème Congrès va se dérouler dans un contexte de bouleversements et de crises tant à l'échelle mondiale que nationale sans précédent.
 - 2 Comme syndicat se réclamant de la défense inconditionnelle des travailleurs, le SNTRS-CGT, comme toute la CGT, se trouve devant la difficulté suivante : sa fonction naturelle est de défendre les revendications. Il est donc normal qu'il négocie, pour faire avancer les revendications, sur la base d'un rapport de forces. Or, depuis de nombreuses années, et rien n'a changé sur le fond avec le gouvernement issu des élections de mars 1993, ce que les employeurs appellent "négociation", ce n'est pas du tout de la négociation mais de la "concertation". La concertation suppose un prétendu intérêt général qui doit s'imposer à toutes les parties. Elle est faite pour aboutir à un consensus, à un pacte social.
 - 3 Quel est le contenu de cette "concertation" ? On peut le résumer à l'exigence de renoncer aux acquis des travailleurs, en particulier les plus fondamentaux : statuts et conventions collectives, retraites par répartition, sécurité sociale, droit au travail, à la santé, à l'instruction, etc. Sur la base de ces "revendications" patronales, il n'y a, stricto sensu, rien à négocier pour un syndicat !
 - 4 Aussi, créer le rapport de forces susceptible d'obliger les employeurs et le gouvernement à négocier sur la base des revendications est la tâche de l'heure.
 - 5 La préparation d'un congrès est un moment privilégié pour analyser et comprendre les objectifs, les mécanismes et les conséquences des "réformes", changements de statut, restructurations, etc, qui se succèdent. C'est aussi le moment de réfléchir sur notre pratique syndicale, à partir de notre milieu d'intervention et aussi en cohérence avec l'ensemble des salariés au sein de la confédération.
 - 6 Le but du congrès est d'aboutir au renforcement du SNTRS-CGT dans sa capacité à défendre toutes les catégories de nos organismes, à défendre les organismes eux-mêmes, à défendre, dans notre pays, l'existence d'un service public de recherche scientifique fondamentale libre.
-
- 7 Le document qui suit n'est qu'un projet. Que chaque adhérent se sente le droit et le devoir de le lire, de venir aux réunions de sa section avec ses propositions d'amendements, que chaque section élabore sa position sur les grands axes d'orientation comme sur les aspects plus particuliers, sans la moindre hésitation, et alors, nous pourrons dire que la préparation de notre congrès aura été démocratique ; c'est la responsabilité de chaque adhérent et de chaque section.

8 II- LA SITUATION DANS LE MONDE

- 9 La situation mondiale de ce début de décennie est marquée par des bouleversements profonds des rapports de force. Les principales caractéristiques au niveau politique et économique en sont :
- 10 - L'effondrement, sous l'action des mouvements populaires, d'une forme de pouvoir autoritaire et bureaucratique se réclamant du socialisme sur fond de crise économique majeure. L'instauration brutale de l'économie de marché étend le champ de l'économie capitaliste. L'"aide" économique accordée par les Etats ou les banques capitalistes est assortie de conditions telles que l'indépendance des peuples et des nations est-européennes n'est plus assurée. D'où un effondrement de la production, une dégradation profonde des rapports sociaux et des conditions de vie et de travail des populations de ces pays.
- 11 - La détérioration de la situation des pays du Tiers-Monde, l'aggravation de la misère sont les conséquences de l'échange inégal et de la loi des pays capitalistes dominants imposée au travers du FMI. Le pillage systématique des ressources de ces pays, la dépendance financière et alimentaire, l'affaiblissement de certains Etats d'Afrique, l'absence de démocratie, la corruption des dirigeants sont les traits dominants de cette situation. Ils pénalisent lourdement ces pays, engendrant une instabilité chronique et des guerres civiles répétées.
- 12 - Le triomphe apparent de la forme "libre-échangiste" du capitalisme camoufle mal l'hégémonisme totalitaire des pays capitalistes industrialisés, principalement celui des Etats-Unis. L'accès libre aux matières premières stratégiques, la liberté de mouvement des capitaux au niveau mondial et donc la concurrence frénétique qui en découle ne profite qu'aux plus fortes multinationales.
- 13 Au niveau politique, d'un monde "bipolaire" où deux "blocs" s'affrontaient, nous sommes passés à l'hégémonisme américain qui s'étend désormais à l'ensemble de la planète, comme en témoignent sa domination sur l'ONU, ses interventions militaires répétées sous prétexte d'aide "humanitaire", ses diktats économiques aux pays du Tiers-Monde (par le biais du F.M.I.) comme à ses alliés capitalistes et néanmoins concurrents (par le biais du GATT). Pour obtenir leur adhésion nécessaire dans un système qui se réclame de la démocratie, les dirigeants s'assurent la maîtrise des médias. L'évolution des pays de l'Est est largement utilisée pour prévenir ou étouffer tout mouvement social qui contesterait l'universalité du capitalisme et préconiserait l'établissement d'une autre société.
- 14 *L'annulation de la "dette" est une condition préalable indispensable au redressement des pays dominés. Nous devons oeuvrer pour que chaque peuple ait les moyens d'élaborer son propre mode de développement.*

15 ***II-1 L'internationalisation du capital et la domination du profit financier engendrent une régression sociale sans précédent***

- 16 La crise du mode de production capitaliste à la fois de rentabilité et d'efficacité engendre au niveau mondial une course à la spéculation financière. Celle-ci alimente en retour une crise de production, par la recherche à tout prix du profit par diminution du capital variable. Ce faisant le système capitaliste aggrave les conditions de vie des populations de l'ensemble de la planète.
- 17 L'internationalisation du capital, la relocalisation de la production, les problèmes nés de la destruction de la nature et du gâchis des ressources naturelles témoignent que nous sommes à un nouveau stade de l'économie capitaliste. Les économies nationales et les conditions de vie des populations sont désormais interdépendantes.
- 18 *Pour la CGT chaque peuple doit pouvoir décider librement des orientations de son économie et de l'organisation de la vie sociale*
- 19 Le capitalisme pense pouvoir désormais se développer sans entraves, mais il est incapable de développer la production nécessaire à la satisfaction des besoins de la population. 3 Milliards d'hommes sont sous-alimentés alors qu'on détruit des récoltes et qu'on met en jachère des terres parmi les plus fertiles du monde en Europe et aux USA. D'où cette volonté de se libérer des freins à sa circulation et le recours à la concurrence la plus sauvage. Il implante la production là où la main d'oeuvre est bon marché, dans des pays encore sans expérience directe des formes industrielles de production, où la présence d'une élite suffisamment formée permet le développement d'industries qui emploient à la fois une main-d'oeuvre nombreuse, peu payée et à la protection sociale faible ou inexistante et une minorité très hautement qualifiée (Asie, Moyen-Orient, Maghreb, Amérique Latine). Il entend s'assurer le libre accès aux matières

- premières et pour cela n'hésite pas à une véritable recolonisation, en particulier en Afrique. Il oppose également les pays capitalistes entre eux, et donc leurs travailleurs. Ce double mouvement entraîne non seulement une simple extension des implantations des industries et des services, mais aussi une relocalisation des activités existantes des pays aux niveaux de vie les plus élevés vers les autres. Il conjugue relocalisation et déréglementation en s'attaquant aux acquis sociaux obtenus par les luttes dans ces pays, en créant des zones franches qui échappent à la législation sociale de l'Etat. Le chômage devient massif. Ne pouvant le résorber, les Etats ne prétendent plus qu'en limiter les effets les plus nuisibles socialement. Le chômage est de fait utilisé comme instrument de pression : au nom de l'emploi on dérègle les législations du travail et tente de faire accepter des diminutions de salaires.
- 20 Ces processus touchent aussi les secteurs de la recherche. La relocalisation des sites à haute technologie annonce celle de la production des connaissances qui leur sont liées.
- 21 *Le développement des industries et des services doit garantir l'indépendance de chaque pays de la planète. La production doit s'accroître non par transfert, mais par création d'implantations nouvelles afin de satisfaire les besoins de toutes les populations et d'en finir avec la misère et la domination.*
- 22 Dans tous les Etats, la paupérisation de populations de plus en plus importantes, de couches entières ou de larges franges, fournit le terreau de la montée de la "violence" ou des "nationalismes" que le capitalisme a lui-même fabriqué. Intégrismes religieux archaïques, luttes de caractère ethnique ou nationaliste, renouveau du racisme, apartheid rampants et agressions xénophobes dans les pays développés, sont autant de tentatives de manipulation qui s'appuient sur les mécontentements des populations tout en les détournant de leurs causes profondes.
- 23 *Ces manipulations interpellent les scientifiques qui ont une responsabilité particulière dans la lutte contre l'obscurantisme, contre l'utilisation des avancées scientifiques et technologiques aux fins de manipulation. Les scientifiques doivent s'engager dans la diffusion des connaissances et des données scientifiques afin de permettre aux hommes de jouer pleinement leur rôle de citoyens. Les progrès scientifiques et techniques doivent profiter aux travailleurs du monde entier, sans exclusive. Nous devons oeuvrer à ce que les travailleurs des pays dominés puissent produire eux-mêmes des connaissances scientifiques et technologiques de haut niveau, afin d'assurer leur indépendance. De ce point de vue, le SNTRS-CGT a un rôle à jouer. Le constat de l'insuffisance de l'activité internationale du SNTRS-CGT ne peut rester au stade d'un regret, il faut y remédier.*

24 **II-2 Menaces sur l'environnement,**

- 25 La protection de notre patrimoine "Terre" est fondamentale pour la survie de l'homme. La mondialisation des problèmes de pollution rappelle que nous vivons tous sur une même planète. Le développement des activités productives bute sur le caractère limité des ressources naturelles, que ce soit par épuisement de celles-ci (combustibles fossiles, minerais) ou par leur non-renouvellement (forêt, réserves animales). L'exploitation inconsidérée de la nature par les industries et l'absence d'une préoccupation de gestion à long terme des Etats, tous systèmes confondus, a amené des gâchis considérables et des destructions sévères qui mettent en danger l'Humanité.
- 26 *La prise en compte des problèmes de l'environnement, de leur caractère planétaire est une urgence. Elle implique de développer des coopérations internationales sur des bases nouvelles, celles de l'exploitation économique des ressources naturelles qui satisfasse les besoins actuels tout en tenant compte des équilibres naturels. Elle interpelle au premier rang les travailleurs scientifiques qui doivent intervenir pour développer des thématiques et des programmes de recherche qui prennent en compte les aspects écologiques, économiques et sociaux du développement des groupes humains et de leurs activités productives.*

27 **II-3 Pour un désarmement.**

- 28 L'industrie d'armement, véritable parasite social, joue un rôle moteur pour l'économie capitaliste. Les secteurs à haute technologie (électronique, matériaux, informatique, télécommunication) en dépendent étroitement. Cependant la technologie et la recherche-développement suscitées par la défense sont caractérisées par leur faibles retombées civiles, elles ne répondent pas aux besoins des populations.

- 29 Les pays capitalistes et l'ex URSS se sont engagés pendant des décennies dans une course aux armements coûteuse et dangereuse pour l'avenir de l'Humanité. Le développement de l'industrie militaire fragilise l'industrie civile. Un désarmement nucléaire partiel, hier considéré comme une utopie est commencé. Cependant, les bouleversements géostratégiques, la dissémination des armes nucléaires, en particulier d'origine soviétique, amènent de nouvelles menaces et posent en termes nouveaux les problèmes militaires. La France, comme en témoigne la loi de programmation militaire, continue à accroître son potentiel nucléaire et développe les armes chimiques. La faible décélération des moyens militaires (3,6% du PIB en 1991, 3,1% pour 1994) s'accompagne du maintien des orientations stratégiques antérieures et de la poursuite de la course aux armements. L'adversaire désigné reste l'Est (à cause "des conflits et de l'éventuelle résurgence des volontés de puissances agressives"). La course aux armements est justifiée par l'accroissement des "déséquilibres économiques et démographiques". La dissuasion nucléaire continue d'être l'épine dorsale de l'outil militaire. La recherche de synergies entre la science et la défense se traduit désormais par le financement prioritaire des centres et des industries orientées vers les technologies de pointes liées à l'armement, à faible valeur ajoutée et l'abandon des industries d'armement traditionnelles. Cette priorité entraîne une situation désastreuse pour l'emploi. Et les centres civils de recherche publique sont de plus en plus détournés de leurs missions au profit de recherches à caractère militaire.
- 30 Au niveau européen, le programme EUCLID, créé en 1989 coordonne les actions de recherche, en vue de mettre au point des armes de nouvelle génération. La recherche et les essais sont les principales missions de l'Agence Européenne de l'armement prévue par le Traité de Maastricht.
- 31 *Pour la CGT, la paix est partie intégrante du combat de classe. Réduire les dépenses d'armements revient à consacrer plus d'énergie et de moyens au développement civil et au bien-être des individus, à dégager des moyens financiers, techniques et humains plus importants pour vaincre le chômage, développer l'éducation et la santé pour protéger notre environnement. Le SNTRS-CGT se prononce pour l'arrêt de tous les essais nucléaires, le démantèlement négocié de tous les arsenaux nucléaires, la destruction de toutes les armes chimiques et biologiques et l'engagement de la France dans un processus de reconversion de ses propres usines d'armement, le transfert vers la recherche civile des crédits utilisés pour la recherche militaire.. Il faut mettre fin au commerce des armes qui la place au 3ème rang mondial.*

32 II-4 L'Europe

- 33 La création de la CEE découle de la volonté de construction d'un espace de libre-échange et de libre circulation du capital et de destruction de tout ce qui protège les marchés intérieurs. En témoigne la priorité accordée à la mise en place du grand marché. Les moyens utilisés sont multiples : dénationalisation des marchés, déréglementation des procédures nationales pour accélérer la transnationalisation du capital, faciliter sa circulation et celle de la main-d'oeuvre et enfin garantir la maximisation du profit. Les prérogatives et le champ d'intervention des Etats nationaux sont limités. Leur transfert progressif vers des structures régionales (augmentation des pouvoirs des Länder au détriment de l'Etat fédéral en Allemagne, transferts de prérogatives de l'Etat-Nation vers les Régions en France par exemple), s'appuie sur des attentes et des mouvements issus de la volonté de "vivre au pays" pour mieux mettre en place et asseoir un système supranational (les instances européennes). Les instances européennes de décisions ne sont pas issues des élections et leurs directives s'imposent à chaque Etat sans que son peuple puisse se prononcer. Toutes les Directives n'ont qu'un sens, la régression des acquis sociaux au sein de la CEE et pour cela elles s'imposent aux législations nationales issues de l'histoire nationale des luttes de classe.
- 34 Cependant la construction européenne ne se fait pas dans l'harmonie : refus du consensus manifesté lors des référendums au Danemark et en France, explosion du SME qui montre l'incapacité du capital à faire l'Union Européenne y compris sur ses bases. Les enjeux du Gatt (la dépendance alimentaire comme arme, largement utilisée par les gouvernements américains, leur domination sur les autres économies capitalistes) qui nécessitent la soumission des Etats européens, exacerbent les contradictions entre les Etats membres.
- 35 Le prix à payer par les peuples est lourd : mise en jachère des terres, régression industrielle, faiblesse de la croissance et récession économique, accroissement des déséquilibres entre les Etats ou entre les régions, aggravation des déficits budgétaires, aggravation du chômage, remise en cause générale des acquis sociaux... Les systèmes industriels nationaux sont dévitalisés.
- 36 *A l'intégration supranationale, la CGT oppose l'idée de coopérations maîtrisées et "mutuellement avantageuses" dont il s'agit de définir les contenus avec les salariés. Elle se bat pour l'élaboration d'un droit social au niveau de l'Europe qui organise dans chaque pays la*

promotion des hommes et des femmes, favorise le développement économique et impose des garanties juridiques contraignantes aux employeurs. L'Europe doit se construire dans le respect des traditions progressistes et des avancées sociales et culturelles tout en favorisant des avancées sociales pour tous. La coopération est une nécessité absolue. Elle doit se faire entre partenaires maîtres de leur développement. Cela passe par le développement stable et durable des industries et des services utiles et de qualité qui répondent avec efficacité aux besoins des populations, par l'amélioration de l'éducation, de la formation et de la santé des populations.

37 II-5 Pour des coopérations syndicales internationales

38 La solidarité des travailleurs de tous les pays et au sein de chaque pays est toujours d'actualité. Elle ne peut se réaliser sans que soit assurée l'indépendance des syndicats à l'égard des Etats, des partis et des employeurs. Les bouleversements des pays de l'Est ont provoqué une crise grave au sein de la FSM. Une solidarité internationale sur des bases démocratiques véritables doit être reconstruite. Face aux relocalisations et aux déréglementations, les travailleurs et leurs syndicats doivent mettre en place de véritables coopérations autour de revendications et d'actions communes : la fin du pillage, l'extension des activités dans tous les pays pour répondre aux besoins des populations partout dans le monde, l'acquisition de droits collectifs et de conditions de travail correctes, garanties par les législations nationales et internationales. Le droit au travail rémunéré à sa valeur pour tous, quelle que soit l'appartenance de sexe de race ou de religion doit être garanti dans tous les pays.

39 *Le SNTRS-CGT est bien intervenu à de nombreuses reprises pour apporter son soutien aux luttes des travailleurs d'autres pays. Force est de constater à nouveau notre carence dans le développement de liens avec les organisations de travailleurs scientifiques, en particulier ceux d'Europe. La création de tels liens est une nécessité.*

40 III- LA FRANCE

41 Ces tendances se retrouvent en France :

42 - baisse des investissements productifs au profit des opérations financières (en 1992, ils ont baissé de 5,6% en volume et les profits ont dépassé les investissements de près de 11%) ce qui entraîne une baisse de l'activité industrielle et un déséquilibre accru de la balance commerciale et un déficit du budget de l'Etat ;

43 - relocalisations des entreprises vers les pays où la main-d'oeuvre est moins chère, y compris en Europe (Hoover par exemple, fermetures d'activités de Renault en France et transfert vers l'Espagne, la Slovénie ou le Maghreb par exemple);

44 - transfert progressif vers le privé d'activités publiques productrices de plus-value (télécom, assurances...) ou donnant lieu à profit (cantines scolaires et d'entreprise, maintenance, enseignement et formation, structures hospitalières...).

45 - création de zones "franches " où le droit national du travail ne s'impose pas, comme à Eurodisney à Marne-La Vallée.

46 Les effets sont identiques :

47 - recul des emplois industriels, -16,9% entre 1975 et 1990 (-100.000 emplois par an depuis 1980);

48 - développement durable du chômage qui touche désormais toutes les catégories de salariés et tous les secteurs d'activité comme en témoigne récemment le fort taux d'accroissement du taux de chômage chez les cadres intermédiaires et supérieurs ;

49 - politique de baisse du coût du travail ;

50 - et finalement récession économique profonde qui n'est plus camouflée (baisse de 0,7% du PIB au 1er trimestre 1993).

51 Le mouvement d'extension du salariat, marqué par un reflux relatif et absolu des catégories ouvrières proprement dites et d'une extension considérable des techniciens, ingénieurs et des catégories du tertiaire, commence à s'essouffler. La forte progression de l'activité professionnelle des femmes qui n'ont pas encore obtenu l'égalité du salaire (toutes catégories confondues, leur salaire moyen est de 22% inférieur à celui des hommes) risque d'être remis en cause par l'incitation à l'emploi à temps partiel et au retour au "foyer" (salaire maternel).

52 La productivité du travail s'est accrue de + 43% entre 1980 et 1990. Elle dépasse celle de l'Allemagne de +4%, des USA +10% du Japon de +30%. Cependant la transformation du

travail issue de l'automatisation, si elle a modifié la composition interne du salariat, n'a pas permis d'améliorer les conditions de travail, au contraire (développement du travail de nuit et posté en particulier).

- 53 Les attaques contre les droits et les garanties collectives se multiplient :
- 54 - Au nom de la lutte contre le chômage, les emplois situés hors de l'espace des conventions collectives sont développés (emplois précaires ou "atypiques", CES, emplois de proximité, systématisation des CDD en lieu et place des CDI). Les emplois stables et permanents, liés à des garanties obtenues par les luttes des travailleurs, correspondent aux exigences de justice, de sécurité et d'efficacité dans le travail. Les emplois précaires rongent les emplois stables, ils permettent au patronat de d'accroître la flexibilité de la main-d'oeuvre ;
- 55 - le salaire différé est diminué, les "coûts" liés au travail, sont transférés progressivement des employeurs et de l'Etat vers les salariés (charges "sociales", allocations familiales...). Le principe de répartition (solidarité entre les salariés et entre les actifs et les retraités) qui fonde le système de protection sociale et celui des retraites est directement attaqué par la mise en place de la fiscalisation du premier (la CSG vise à fiscaliser le financement de la SS et à supprimer la part patronale du salaire différé), par le transfert vers les assurances et les banques (retraite par capitalisation) pour le second. Les prestations sociales et médicales (forfait hospitalier, franchise de 5% sur chaque ordonnance) sont diminuées. L'inégalité d'accès aux soins médicaux selon la situation de fortune est fortement aggravée. Le système de plafonnement permet de ne pas revaloriser une part des retraites. Celles-ci ne sont plus indexées sur l'évolution des salaires mais sur celle des prix, la durée des cotisations est allongée et les pensions calculées sur les 25 meilleures années et non du niveau de vie des retraités. Cette attaque, si elle n'est pas repoussée- aura ses prolongements dans la fonction publique ;
- 56 - les garanties salariales et le droit du travail sont non seulement contournées, mais directement mises en cause, par le développement des formes "atypiques" du travail qui deviennent la règle et se situent hors du champ d'intervention des conventions collectives. Ces attaques qui visaient les jeunes dans un premier temps (entre 76 et 86, le nombre de jeunes de moins de xx ans ayant un salaire supérieur au SMIC est tombé de 72,6% à 61%), les personnes déstabilisées par le chômage ensuite, touchent désormais tous les salariés au nom du "partage du travail" : mise en cause directe de la semaine de 39 heures et annualisation du temps de travail (y compris du temps partiel), baisse nette des salaires, menaces sur le repos du dimanche, extension aux femmes du travail de nuit, risques d'abaissement de l'âge minimum légal pour travailler de 16 à 14 ans au nom du développement de l'apprentissage etc.
- 57 Une part grandissante de la population est ainsi exclue de l'activité productive. La paupérisation est recréée. L'exclusion du droit au travail est institutionnalisée par le RMI et le non-paiement de la force de travail à son prix (les CES par exemple) est légalisé.
- 58 Régression sociale, baisse du niveau de vie, précarisation des emplois vont de pair, elles servent d'alibi et sont les éléments fondamentaux de la mise en place de la politique de déréglementation qui permet au patronat d'ajuster les salaires en fonction de la seule loi du profit maximal. La difficulté de vivre croît, la consommation des ménages diminue (baisse de 0,6% du pouvoir d'achat des ménages français au 1er trimestre 1993). La moitié des salariés des secteurs privés et semi-public gagne moins de 8.083F (salaire net mensuel) et un quart moins de 6.300F.
- 59 En France comme ailleurs les moyens idéologiques d'aliénation de la population sont mobilisés, en particulier les médias. Les tentatives pour obtenir le consensus des syndicats se développent. Les directions de la CFDT et de la FEN sont aux avant-postes pour accompagner et même inspirer des mesures contre les travailleurs (CSG, "partage du travail" et ses applications : annualisation du temps de travail, non-paiement des heures de travail, diminution du temps de travail accompagnée de diminutions de salaires, diminution de salaire).
- 60 *Pour la CGT, il est plus que jamais nécessaire de répondre aux besoins sociaux. Le travail est un droit inscrit dans la Constitution. Des solutions existent : l'arrêt des licenciements, la fin des emplois précaires et leur transformation en emplois stables garantis par des conventions collectives, les 35 heures hebdomadaires et la semaine effective de 5 jours de travail, le relèvement du SMIC à 7.500 F, le relèvement et la revalorisation des salaires, une échelle mobile des salaires et des prix, un impôt plus juste par l'instauration d'un impôt sur le capital et la diminution de l'impôt indirect. L'adoption de telles mesures permettront de relancer la consommation et de créer des emplois. Les garanties collectives sont le moyen et la condition de la reconnaissance individuelle de chacun.*
- 61 *C'est d'abord du chômage, et de la baisse du pouvoir d'achat dont souffre la protection sociale. La CSG doit être abrogée ainsi que toutes les mesures de fiscalisation de la sécurité sociale et des allocations familiales. Leur financement exclusif par le salaire différé doit être maintenu de même que le principe de répartition. La retraite à 60 ans doit être garantie et le niveau de vie*

des retraités assuré. Le SNTRS-CGT rejette l'ensemble du plan Balladur et se battra avec les salariés pour son abrogation.

62 *Cela suppose de préserver et développer les garanties collectives, de faire évoluer les structures démocratiques et donc l'intervention consciente des travailleurs et des citoyens dans tous les domaines de la vie. Ceci implique d'accroître les moyens de contrôle et d'intervention des salariés sur les décisions des entreprises privées et publiques pour garantir une meilleure adéquation de l'économie et du service public aux besoins de la population*

63 La fonction publique

64 *Au nom de la réorganisation de l'appareil d'Etat et en cohérence avec le processus de construction européenne les gouvernements procèdent à une décentralisation/déconcentration, aux relocalisations et aux privatisations. Il s'agit en même temps de réduire le nombre de fonctionnaires. La notion de service public, le principe d'égalité de tous devant les services publics sont directement menacés sous couvert de "modernisation".*

65 *La CGT entend préserver la qualité d'un service dont l'unique finalité doit être la poursuite de l'intérêt collectif et l'égalité d'accès de tous à l'ensemble des services socialement nécessaires ; cela suppose la gratuité (école, santé...) et le moindre coût. La CGT entend aussi en préserver le caractère laïque, entendu au sens d'indépendance à l'égard de tout groupe de pression comme de considération de rentabilité financière. La question posée est celle à la fois de la part de richesse consacrée par la collectivité aux besoins des individus qui la composent et de la qualité des services qui leur sont rendus à cette fin.*

66 *Les critères de rentabilité capitalistes sont instaurés au travers des règles de la comptabilité analytique. Les services sont contractualisés. Ces méthodes autorisent la mise en concurrence des agents et des services, la hiérarchisation des métiers, par le chiffrage monétaire de leur activité et de leur produit. L'évaluation des performances individuelles supprime celle des qualifications professionnelles. Les méthodes de gestion des personnels (services de "ressources humaines") fondent l'évaluation sur les comportements et la "rentabilité" des individus et des collectifs de travail pour mieux les normaliser. Les accords Durafour vont dans ce sens. Le recours généralisé aux emplois précaires, aux diminutions d'effectifs met en cause la qualité des services, pèse sur les conditions de travail et permet la diminution des salaires (non reconnaissance des qualifications, révision des grilles, mise en cause de la notion de carrière, blocage des salaires). Or comment prétendre évaluer les services publics en terme de rentabilité quand leur unique finalité doit être la poursuite de l'intérêt collectif de manière indépendante de toute pression ?*

67 *Pour la CGT et le SNTRS, les services publics ne peuvent être évalués qu'en fonction de leur efficacité à remplir cette mission et non selon la logique de la rentabilité financière. Une telle position exclut tout conservatisme. Nous luttons pour un service public moderne et dynamique qui dispose donc de personnels en nombre suffisant, compétents, reconnus, stables. Le SNTRS propose avec la CGT des fonctionnaires l'égalité d'accès aux services et aux emplois publics, la transparence, la démocratie, l'écoute et le respect des droits des citoyens, la prise en compte de leurs besoins collectifs, un aménagement harmonieux du territoire et du cadre de vie qui ne déstructure pas une région et ne creuse pas les inégalités géographiques, un développement des établissements publics et des moyens qui leur sont consacrés pour remplir leurs missions..*

68 IV- TRANSFORMATION DU ROLE DE LA RECHERCHE

69 *Le dispositif français de recherche, comparé à celui des autres pays industriels, présente une spécificité : la place et le poids des organismes nationaux de recherche publique. Mais une redéfinition et une nouvelle répartition des prérogatives en matière de recherche sont en cours. Elles se traduisent par l'affaiblissement des instances nationales, un transfert progressif des compétences et des financements vers les Régions, un accroissement de l'intervention du niveau européen, une intervention directe des entreprises dans l'élaboration des programmes de recherche et dans leur financement.*

70 IV-1 La structure de la recherche en France : une spécificité

71 **- Insuffisance de l'effort national de recherche.**

72 *Les caractéristiques du financement de la recherche française n'ont pas fondamentalement évolué depuis 10 ans. L'objectif fixé par la loi de programmation, repris par le Xème Plan, de*

consacrer 3% du PIB à la recherche n'a jamais été réalisé, de même que l'ambition d'égaliser les Etats-Unis, le Japon et l'Allemagne (qui y affectent respectivement 2,8%, 2,9% et 2,8% de leur PIB). Malgré une augmentation significative de la dépense intérieure de recherche et de développement (DIRD) qui passe de 1,82% du PIB en 1980 à 2,4% en 1993 avec un taux de croissance annuelle moyen de 4,6%, l'effort de recherche français a tout juste progressé au même rythme que les autres pays industriels et la position de la France, au cinquième rang des pays de l'OCDE, n'a pas changé en 10 ans. Le Japon (avec une progression de 7,8% par an) et l'Italie (7,9%) quant à eux ont assuré un effort supérieur, seule la Grande-Bretagne a décidé une réduction drastique (2,1).

73 La progression des effectifs de la recherche est à l'image de ces évolutions : 5 chercheurs (tous secteurs confondus) pour 1.000 actifs en France en 1989, pour 3,1 en 1979. Ce rapport est respectivement de 5,9 pour l'Allemagne, et de 7 pour les Etats-Unis et le Japon.

74 Toutefois, le niveau comparable des efforts consentis par tous les pays développés témoignent du rôle croissant de la recherche dans la concurrence inter-capitaliste. La stagnation de ces dépenses depuis le début des années 90, et leur régression prévue à partir de 1993 en France, comme aux Etats-Unis et en Allemagne, tant dans le domaine public que privé, risquent de compromettre à terme le développement et l'indépendance économique du pays.

75 La recherche militaire reste une priorité, elle concentre un tiers des moyens publics et joue un rôle important dans le financement de recherches effectuées par des organismes publics civils.

76 - *Un rôle déterminant de l'Etat :*

77 L'Etat intervient à plusieurs niveaux :

78 - l'ensemble de la recherche est largement financée sur fonds publics (49% des dépenses intérieures); la part est la même aux USA, elle représente 35% en Allemagne, 22% Japon, 39% en Grande-Bretagne. Mais la recherche militaire à elle seule représente 49% de ce financement (ce qui est aussi le cas des Etats-Unis) ;

79 - une part importante de la recherche industrielle est financée sur fonds publics (19% en 89, 30% pour les USA, mais 17% pour le Royaume-Uni, 12% pour l'Allemagne), mais les trois-quarts proviennent de contrats militaires, le 1/4 restant étant composé des soutiens aux actions de recherche civile des entreprises ;

80 - l'Etat prend directement en charge l'exécution de la recherche, par la recherche universitaire, le poids des EPST et celui de la recherche militaire.

81 - *Insuffisance de la recherche effectuée par les entreprises.*

82 Tant en terme de personnels que de dépenses (qui sont 7 fois moindre qu'aux USA, d'un tiers inférieur à l'Allemagne, de 3,5% inférieur au Japon), la contribution de l'industrie à l'effort de recherche continue d'être insuffisant : les entreprises françaises participent pour 1,5% du PIB, contre en moyenne 1,9% chez les principaux pays développés. Si leurs dépenses de recherche se sont accrues de 4,7% par an depuis 72, on observe un ralentissement depuis 90. De plus, la recherche effectuée par les entreprises est concentrée sur quelques secteurs (construction automobile, électronique, aéronautique, pharmacie, chimie et énergie) et elle s'effectue essentiellement dans les plus grandes entreprises : si 2.700 entreprises ou sociétés exercent des activités de recherche en 1991, la moitié des sommes qui y sont consacrées proviennent de 20 entreprises.

83 Les diverses mesures fiscales (crédit d'impôt-recherche) mises en place par les gouvernements socialistes n'ont guère incité les entreprises à investir plus. Pourtant, entre 1983 et 1993, le crédit d'impôt a représenté un cadeau de 25 milliards de francs, 4 milliards par an depuis le début des années 90 (ce montant comparé au budget "personnels" du CNRS, 7,86 milliards de francs en 1992 par exemple représenterait la création de 13.748 postes dans les EPST ou dans l'Enseignement Supérieur!). Comme le déclare le député R.P.R. R. Gallet à l'Assemblée Nationale en octobre 1990, "l'attribution de l'allègement fiscal est de droit sur simple déclaration, sans qu'aucun examen particulier ni aucun accord préalable soit requis. L'automatisme de cette aide explique la simplicité du système...". Comme dans d'autres secteurs de l'activité socio-économique ces mesures sans contrôle a priori ou a posteriori ne servent qu'à transférer les charges du capital sur le budget de l'Etat et donc sur les revenus du travail.

84 De plus, une part de la mise en oeuvre de la recherche à des fins industrielles est transférée vers les organismes publics de recherche : les entreprises leur sous-traitent 3% de leur budget de recherche en 1990 (0,9% en 1984), soit en valeur un montant comparable aux subventions d'Etat qu'elles perçoivent. Le patronat préfère détourner le service public pour son profit plutôt

que de développer sa propre recherche à la hauteur nécessaire. Ainsi l'Etat intervient de plusieurs manières auprès de la recherche industrielle, indirectement par le crédit-d'impôt, directement par les subventions (21% des budget recherche-développement des entreprises viennent des subventions d'Etat) et par la mise à disposition des capacités des centres publics de recherche.

85 Dans ce contexte la droite actuellement au pouvoir ne peut qu'accentuer l'évolution. Fillon, dans son discours aux présidents d'Universités du 17 Juin 1993 annonce : "la guerre commerciale est une réalité, ... notre pays doit être performant et présent sur les technologies qui vont compter dans les 10 prochaines années, les entreprises qui le souhaitent doivent pouvoir collaborer à haut niveau avec la recherche publique". Même la conception gaulienne d'une recherche fondamentale dont le principal objectif était d'assurer la maîtrise des grands programmes nationaux au service des intérêts capitalistes français est abandonnée (l'effort de recherche représentait 2,18% du PIB en 1967).

86 *La recherche publique doit se préoccuper du développement des besoins économiques et sociaux, de la diffusion des connaissances qu'elle produit, de leurs retombées technologiques et économiques. Elle doit le faire dans le souci d'améliorer les conditions de vie des populations, de mieux répondre à leurs besoins matériels, sociaux et de connaissances et cela indépendamment d'objectifs de rentabilité et de profit. Les travailleurs de la recherche scientifique ne peuvent accepter une politique qui soumettrait la recherche aux flux des intérêts marchands ou financiers.*

87 **IV-2 L'intégration de la recherche française à la recherche européenne**

88 Les objectifs de Bruxelles en matière de recherche sont clairs : "La Communauté se donne pour objectif de renforcer les bases scientifiques et technologiques de l'industrie européenne et de favoriser le développement de sa compétitivité internationale" (Article 130F de l'Acte Unique). Le programme-cadre de recherche (PCRD) pour la période 1994-1998 accorde la priorité au financement des technologies de l'information et de la communication, de l'utilisation plus propre de l'énergie et de l'amélioration de la sécurité nucléaire et des technologies industrielles (nouveaux matériaux, propulsion, normalisation). La Communauté oeuvre pour intégrer les politiques nationales de recherche dans ces objectifs, à mettre fin à la "fragmentation des politiques nationales" (Ruberti, Commissaire de la CEE à la recherche scientifique, Le Monde, 24/4/1993). Une telle politique suppose donc l'abandon de l'indépendance nationale et vise explicitement à l'instrumentalisation de la recherche

89 Le budget recherche-développement de la communauté progresse de manière constante en même temps que ses missions s'élargissent : le premier programme-cadre (1984-1987) y consacre 3,2 Mrd d'écus le second 5,4, le suivant 5,7 +0,9 et 13,1 sont programmés pour la période 1994-1998. Les formes de soutien sont multiples de centres communs de recherche aux mesures d'accompagnement (bourses, conférences) en passant par les recherches à frais partagés ou les actions concertées. Les bourses post-doc tiennent une place centrale dans la stratégie d'intégration des jeunes chercheurs dans les programmes communautaires. Une part de ces interventions a un objectif ouvertement idéologique : il s'agit d'inculquer l'idée européenne en suscitant un brassage des jeunes (Erasmus) et des collaborations intra-européennes.

90 Les choix des thèmes, les financements, l'évaluation des programmes reviennent à des "comités d'experts", hors toute instance démocratique, sans consultation des organismes nationaux.

91 *Pour le SNTRS-CGT, la politique de recherche menée au niveau européen ne doit pas se substituer à celle des Etats nationaux mais en complémentarité à celles-ci. Une meilleure coordination et le renforcement des coopérations et collaborations internationales en matière de recherche s'opposent à la spécialisation des pays via une politique de créneaux et une division internationale de la recherche entre les pays membres. La politique communautaire doit se concentrer sur des programmes à dimension européenne quand leur thèmes que l'ampleur des moyens le nécessitent. Elle doit veiller à réduire les déséquilibres entre les pays et les régions d'Europe et répondre aux besoins des populations. Elle ne doit pas limiter le développement des coopérations aux pays signataires mais aussi favoriser celles avec les pays de l'Est européen. Elle doit également susciter des programmes coordonnés de recherche avec les pays du Tiers-Monde. L'élaboration des orientations politiques, le choix des programmes, projets et financements d'opérations de recherche doivent se faire dans la transparence et faire l'objet d'évaluations par des instances composés de représentants élus des communautés scientifiques.*

92 IV-3 La régionalisation, outil de cette politique.

- 93 Mais la Communauté pèse par d'autres voies sur la politique de recherche française. Les relocalisation et la déconcentration progressive des organismes vers les régions obéissent à la volonté explicite de la Communauté de jouer les instances régionales contre l'instance nationale. Aussi le potentiel de recherche se déploie-t-il le long des frontières est et sud du pays, accentuant ainsi les déséquilibres régionaux et déstabilisant la recherche pour diminuer le poids de Paris.
- 94 Une part grandissante du budget des Régions est consacrée à la Recherche-Développement (1 à 5% selon les Régions, mais triplement en volume les 5 dernières années), l'administration de la gestion des organismes publics de recherche est progressivement déconcentrée, des quotas sont imposés aux organismes de recherche qui doivent se redéployer à l'Est et au Sud du territoire, négligeant le centre et tout l'ouest du pays, les Universités sont de plus en plus dépendantes des Régions. Celles-ci sont mises en concurrence entre elles, et on assiste à un redéploiement des lieux et des thèmes entre des pôles hiérarchisés selon la logique de l'excellence définie au niveau européen. Si une part croissante du budget de l'Etat finance la recherche industrielle, une fraction de celle-ci retourne aux organismes de recherche et aux Universités sous forme de contrats. Les entreprises interviennent ainsi à deux niveaux, indirectement dans l'élaboration des politiques de recherche-développement des Régions, directement dans le financement d'actions de recherche effectuées par les établissements publics.
- 95 Parce qu'elle s'appuie de manière sélective sur les potentiels économiques environnants et qu'elle vise les marchés dits "porteurs" au niveau international, cette politique accentue les disparités existantes et en crée de nouvelles. En même temps elle met en péril la recherche d'un équilibre national et s'oppose à l'idée de cohérence nationale. Le "partenariat" entre administrations régionales de recherche, laboratoires, Universités et entreprises conduit les laboratoires à dépendre des desiderata des financeurs qu'ils soient industriels ou relevant des collectivités locales.
- 96 *Le SNTRS-CGT ne peut accepter qu'une programmation régionale de recherche-développement se traduise par un désengagement de l'Etat vers les régions. Les spécificités doivent être prises en compte pour prévenir les déséquilibres et établir une cohérence nationale qui s'appuie sur une diversité maîtrisée. Il s'agit donc de mettre en place une politique scientifique dont l'objectif vise à développer et équilibrer l'effort de recherche sur tout le territoire, ce qui suppose un accroissement des moyens et non une déstructuration des moyens existants. Il faut assurer un contrôle démocratique tant des budgets recherche des régions que des thèmes qu'ils financent et des modes de réalisation.*

97 IV-4 Le système public de recherche-formation

- 98 L'Université est avec les EPST et les EPIC, l'un des grands pôles complémentaires d'un système public de recherche français dont les moyens par étudiant stagnent malgré l'affichage d'une priorité gouvernementale. Si la mission première de l'Université reste l'enseignement, la qualité de celui-ci en particulier la formation doctorale doit s'appuyer sur des laboratoires de recherche de qualité.
- 99 L'autonomie des Universités est organisée et renforcée. Au nom de la relance de la coopération entre les collectivités locales, les milieux professionnels et les centres de formation et de recherche - qui pourrait favoriser un développement coordonné et réciproque bénéfique - elle vise d'abord l'assujettissement sans garantie du système supérieur de formation et de recherche à l'environnement économique, social et culturel.
- 100 Cette politique risque à terme de mener à l'abandon des diplômes nationaux et donc d'une certification universelle des niveaux de savoirs, à la hiérarchisation des diplômes pour un même cursus selon les lieux de formation est clairement préconisée. Il s'agit de casser les systèmes collectifs et nationaux de définition des savoirs et savoir-faire pour chaque niveau de qualification, et en conséquence d'empêcher l'établissement de grilles nationales et négociées de qualification, dont le statut de la fonction publique et celui particulier des EPST.
- 101 L'explosion des effectifs étudiants est la principale caractéristique de l'Université Française dans ces dernières années : l'enseignement supérieur public comptait 1.680.000 étudiants en 1992, toutes filières confondues (1.070.000 en 1980) et les flux de sortie de l'enseignement supérieur représentent en 1991 47,8% de l'ensemble des flux de sortie du système éducatif (soit 10% de plus qu'en 1990, cette part n'était que de 27,5% en 1981). 38% des sortants du supérieur sont pourvus au moins d'une licence. Cette augmentation devrait se poursuivre car elle correspond

à une aspiration grandissante de la population et aux besoins de l'économie même si la récession actuelle pénalise l'emploi des jeunes titulaires d'un diplôme du supérieur, y compris dans les filières technologiques.

102 Les ministères successifs ont accompagné cette évolution en développant des politiques qui pour l'essentiel se caractérisent par l'insuffisance de financements publics tant en termes d'équipements que d'emplois. Pour ne pas créer le nombre de postes nécessaires, les charges statutaires d'enseignement des enseignants-chercheurs ont été augmentées. Les heures supplémentaires de plus en plus massivement utilisées ont été rendues quasi statutaires par la création de la prime d'enseignement : ainsi le statut d'enseignant-chercheur a volé en éclat. Dans les laboratoires, seuls les enseignants qui ont choisi la prime de recherche continuent à exercer une activité scientifique. La précarisation a été réintroduite par l'utilisation des moniteurs, les ATER (attachés temporaires d'enseignement et de recherche) qui, de même que les post-docs du CNRS, se voient contraints d'attendre durant un an ou deux la possibilité de se présenter sur un poste statutaire de maître de conférences. Les effectifs des IATOS restés quasi constants, sont si notoirement insuffisants que la FERC-CGT estime à 17.500 les postes qui devraient être créés d'ici l'an 2.000. Les retards dans la mise en oeuvre du statut de titulaire des IATOS, la présence massive de personnels non titulaires, les carences dans la gestion des carrières plus graves encore qu'au CNRS accentuent la division des personnels dans les URA. Cette situation rend plus nécessaire que jamais la coordination de l'activité syndicale dans les différentes composantes de la FERC-CGT.

103 En matière de politique de recherche universitaire, une gestion plus autoritaire s'est instaurée en particulier par la mise en place des écoles doctorales. Avec la volonté de réduire le nombre de fonctionnaires, de réduire les coûts de formation, de transformer le service public de formation et de recherche, de le soumettre aux intérêts de profit du privé, se développe une politique de "diversification des financements", d'"autonomie de gestion", de pédagogie de "réussite". Le développement de la politique de contractualisation des Universités liée à la mise en place des contrats Etat-Régions crée le risque d'un éclatement régional du système universitaire tant d'enseignement que de recherche. Le projet de loi Millon relatif à la Décentralisation de l'Enseignement Supérieur Public et à l'Autonomie des Universités ne fera qu'accélérer le processus d'adaptation des Universités au contexte local (politique et patronal!) : dépendance de l'environnement économique et des collectivités locales et régionales, gestion diversifiée des personnels et embauche éventuelle sous contrat de droit privé, concurrence entre les établissements et conditionnement des financements aux pourcentages de réussite ne peuvent aboutir qu'à la perversion du système public de formation et de recherche.

104 Dans ce contexte, la volonté affichée de F.Fillon, Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, de rapprocher Universités et EPST est claire : " Pour réussir, il faut accélérer le rapprochement entre universités et grands organismes. Partout dans le monde, l'Université est le lieu originel de recherche. En France aussi, où les organismes s'appuient le plus souvent sur des équipes universitaires. Il faut toutefois combattre la séparation, unique au monde qui règne dans notre pays entre universités et organisme de recherche." Il ne s'agira plus seulement de développer les contrats entre Universités et Grands Organismes mais de repenser les missions respectives de l'Enseignement Supérieur et des organismes de recherche. L'avenir du CNRS, au moins de ses URA risque lui aussi d'être repensé!

105 *Pour la CGT, les Universités, décentralisées et autonomes, risquent d'être le point d'ancrage d'une élaboration de politique scientifique déconnectée de toute cohérence nationale et soumise directement aux intérêts des Régions et des entreprises. La qualité d'une recherche universitaire doit être garantie par une évaluation nationale de l'ensemble de la communauté universitaire. Elle doit être dotée de moyens et de personnels. Les organismes de recherche doivent structurer l'outil de recherche en complémentarité de l'enseignement supérieur et en relation avec lui, en particulier pour assurer une formation à la recherche par la recherche.*

106 IV-5 Préserver un service public de recherche pour développer les connaissances et répondre aux besoins des citoyens

107 *Pour le SNTRS-CGT, le développement d'une politique scientifique et technique appelle nécessairement un renforcement des structures nationales de Recherche : aucune coopération mondiale, européenne ou régionale ne peut réussir pleinement si elle ne s'appuie pas sur une base nationale solide capable d'élaborer une politique cohérente et indépendante qui harmonise les efforts effectués à tous les niveaux. L'indépendance de la recherche publique doit être assurée par l'attribution des moyens de son indépendance, il revient donc à l'Etat de l'assurer directement.*

108 *Le SNTRS, avec toute la CGT revendique que 3% du PIB soit attribué à la recherche. Cet objectif est raisonnable, il est possible, il est nécessaire. Une politique nationale de recherche*

publique doit répondre aux besoins de la population et du pays et s'attacher tout particulièrement au développement des connaissances, à la maîtrise du savoir. Elle doit élaborer une programmation à long terme et coordonner les initiatives scientifiques dans le cadre des organismes nationaux modernisés et développés. Les grands outils nationaux doivent être développés en complémentarité avec une participation à des programmes internationaux. Les outils existants doivent être améliorés et non démantelés au profit d'outils "internationaux". Une politique de recherche industrielle doit s'appuyer sur un investissement important des entreprises qui doivent rendre compte de l'utilisation des fonds publics comme le crédit d'impôt ou des aides directes. Les structures publiques de recherche doivent être mieux réparties sur le territoire national sans désintégrer les structures existantes. La politique de recherche doit être débattue et contrôlée démocratiquement. Les personnels scientifiques, les citoyens, la demande sociale doivent y être associés. C'est là un enjeu de classe incontournable et les travailleurs scientifiques doivent y prendre toutes leurs responsabilités.

109 V- UNE TRANSFORMATION RADICALE DES ORGANISMES PUBLICS DE RECHERCHE

- 110 Parmi les moyens dont la France dispose pour la mise en oeuvre de sa politique de recherche, les établissements publics (8 EPST et 9 EPIC) représentent la part la plus importante : 50% de la part du budget consacrée à la recherche publique, 60% de la part de la recherche civile.
- 111 Parce que le patronat refuse d'effectuer le financement de la recherche à la hauteur nécessaire, celui-ci est non seulement assuré en premier lieu par l'Etat, mais la mise en oeuvre de la recherche-développement s'effectue avec le recours à la force de travail des organismes publics et des Universités. Le gouvernement issu des élections du mois de mai 1993 a placé les établissements publics de recherche sous la tutelle du ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ce regroupement préfigure :
- 112 - un nouveau découpage des compétences de chaque établissement,
- 113 - une redéfinition des missions des organismes, de leur structure afin de les assujettir aux besoins définis par l'Etat et le capital en recherches finalisées,
- 114 - une adaptation des carrières des personnels afin d'assurer leur plus grande flexibilité, leur mobilité, leur rentabilité.
- 115 Le renforcement de l'autoritarisme est le moyen de parvenir à ces fins. La production de résultats immédiatement transférables vers l'industrie est devenue la priorité.

116 V-1 Au CNRS

- 117 Avec ses 12 Milliards de budget et ses 25.000 agents, le CNRS se place en tête des EPST. Son caractère pluridisciplinaire et fondamental lui confère une originalité au sein de l'Europe, voire du monde scientifique. Depuis sa création, le CNRS a constamment évolué sous l'action des volontés politiques et des luttes du personnel.
- 118 Organisme public, autonome, le CNRS a capacité à élaborer et financer ses programmes disciplinaires et pluridisciplinaires. Ses missions sont de développer la recherche fondamentale et appliquée, étroitement articulées, de répondre aux besoins sociaux et économiques du pays, d'assurer la formation et la diffusion des connaissances.

119 V-1-1 Transformation des missions des organismes, une redéfinition des prérogatives

- 120 Aujourd'hui les mots-clefs sont compétitivité, rentabilité, adaptabilité. De par leur structure, les organismes nationaux de recherche publique porteurs d'une tradition de progrès et d'un souci de fonctionnement démocratique sont des obstacles que le gouvernement actuel, dans la continuité des précédents, entend bousculer.
- 121 La situation actuelle se concrétise par un recul sur tous les plans :
- 122 - recul sur les missions de recherche fondamentale, but principal du CNRS, est remise en cause aussi bien de manière directe - chercher utile - que de manière détournée : notion de projet, affaiblissement des capacités propres de financement et dépendance à l'égard des contrats. Ceci engendre une redéfinition des rapports avec les partenaires (Université, Régions et entreprises pour l'essentiel) ;

- 123 - recul sur les concepts fondamentaux d'organisme national et pluridisciplinaire : les structures régionales, apparemment contradictoires avec les constituants du "Groupe CNRS", sont un élément important de la déstructuration facilitant à l'évidence les transferts de compétences et de moyens vers les Universités, les collectivités locales et les entreprises ;
- 124 - recul enfin sur les acquis des personnels : le statut de titulaire gêne, il faut le casser pour précariser ;
- 125 - recul sur le fonctionnement démocratique, les instances sont contournées, voire court-circuitées, c'est le règne de l'autoritarisme et du mépris.
- 126 La logique de ces transformations implique le non-respect des droits reconnus des personnels et de leurs qualifications et induit à terme une révision radicale des carrières et du statut.

127 Finalisation des recherches

- 128 L'Etat revendique désormais d'assumer seul la cohérence des programmes et des choix des priorités, court-circuitant les instances scientifiques, tandis que reviendraient aux établissements de recherche "l'innovation et l'autonomie de responsabilité". Ceci signifie la généralisation des contrats et pour les laboratoires, la dépendance des financeurs (industrie, ministères, régions, collectivités locales, etc) et la perte de maîtrise des programmes scientifiques. Ainsi "recherche technologique de base", c'est-à-dire une recherche axée sur les verrous technologiques et des choix stratégiques relatifs à la production et à son organisation est peu à peu substituée à "recherche fondamentale" non ciblée, ce qui implique une mobilisation prioritaire de la recherche par l'industrie pour la réalisation de procédés ou de produits nouveaux selon les seuls objectifs de profit. En SHS, les "recherches sur les grandes questions" assignent aux unités leur rôle d'aide aux décisions publiques.
- 129 La pression s'accroît pour que la recherche se mette au service des besoins militaires, c'est-à-dire de l'économie d'armement.
- 130 Au CNRS, la communauté scientifique est ainsi progressivement dessaisie de sa marge d'intervention et d'autonomie sur les choix scientifiques au profit des politiques et des directions d'entreprises. Les changements de gouvernement induisent - mais pas toujours - des changements de directions qui nuisent à la stabilité de la recherche. Ces changements de priorités scientifiques, de structures, de critères d'évaluation sont préjudiciables à l'investissement des personnels.
- 131 La politique scientifique est orientée vers de grandes thématiques pluridisciplinaires (les matériaux, la ville, l'environnement, la santé) au risque d'abandonner des thèmes et des disciplines moins à la mode. Le projet de schéma stratégique actuellement en débat met l'accent sur la nécessité de prendre en compte les futurs besoins scientifiques des industries françaises et envisage des plans à long terme associant recherche fondamentale, entreprises et organismes plus spécialisés dans la recherche orientée. Il prévoit d'encourager certaines activités de prestations de services au niveau des laboratoires en direction des PME-PMI. La notion de projet se substitue progressivement à celle de métier et de discipline. Cette notion camoufle la recherche finalisée et la volonté de pilotage.
- 132 Parce que cette politique de recherche se concentre sur quelques verrous technologiques issus des besoins de certaines industries et des "questions de société" posées par l'Etat, le risque est grand que la recherche fondamentale n'embrasse plus l'ensemble des domaines de la science et que la recherche non finalisée est menacée. Mais, parce qu'une trop grande focalisation sur des priorités déterminées à l'extérieur de la communauté scientifique menacerait la capacité nationale de recherche, les directions des organismes scientifiques lancent des appels d'offres dont l'objectif essentiel est d'assurer une veille scientifique, il s'agit de permettre l'émergence des idées qui pourraient avoir des retombées économiques importantes.
- 133 Pour mettre en oeuvre ces orientations, les directions du CNRS ont réorganisé les programmes de recherche comme les instances d'évaluation vers les thématiques, au détriment, dans la plupart des cas, de la notion de discipline autour de laquelle les sciences se sont historiquement structurées. Les équipes sont contraintes de se mobiliser très rapidement sur ces thèmes prioritaires sur une durée limitée. Il s'agit de rationaliser les activités de recherche et d'optimiser les coûts dans la logique de la rentabilité financière.
- 134 *Pour le SNTSR-CGT, la politique scientifique doit répondre au mouvement propre de la science tout en prenant en compte les problèmes technologiques et de la société. Les progrès de la connaissance résultent autant du mouvement propre des sciences que des sollicitations de la société ou plutôt de leur traduction en questions scientifiques. Dans un monde où les relations entre science et technologie sont plus fortes, la recherche technologique fait appel aux*

recherches de type fondamental et la recherche fondamentale constitue un vivier essentiel pour le développement technologique.

- 135 *Une caractéristique originale du CNRS est de couvrir tous les principaux champs de la science. Ceci favorise la création de synergies entre disciplines qui ont donné à l'organisme toute son efficacité. Il importe de développer les recherches de base qui sont notre patrimoine et de maintenir les domaines en déclin apparent que des impulsions nouvelles pourront relancer. Il s'agit également, ce faisant, de préserver notre économie des aléas politiques et économiques et réduire notre dépendance. Améliorer les liens avec la société et la production (en amont pour faire émerger les demandes de recherche, en aval pour assurer les transferts et la circulation des connaissances produites), ne peut se limiter à la technologie et à l'industrie. Les choix scientifiques ne doivent donc 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.*

136 Redéfinition des rapports avec les partenaires

- 137 On est ici au coeur des transformations qui touchent le CNRS. Les réformes engagées progressivement sont mises en place par les directions du CNRS, en cohérence avec les objectifs des gouvernements successifs. Le schéma stratégique met l'accent sur les recherches incitatives et sur les partenariats. Les principaux partenaires du CNRS sont l'Université, l'industrie et les différents niveaux de l'appareil d'Etat (Etat, Régions, collectivités locales). Le même processus est engagé avec les différents partenaires : mobilité des personnels, mixité des laboratoires, projets pluridisciplinaires autonomes. L'ouverture des instances d'évaluation aux chercheurs étrangers et aux représentants d'entreprises du Comité National aux conseils scientifiques des laboratoires témoigne de cette volonté.

138 Avec les Universités

- 139 La période récente est marquée par une volonté de rapprochement du CNRS et de l'Université. Une clarification des rapports est certes nécessaire et la signature de conventions qui définissent les objectifs, les missions et les moyens apportés par chacun des partenaires est une bonne chose. Mais l'essentiel n'est pas là : il ne s'agira plus seulement de développer les contrats entre Universités et Grands Organismes mais de repenser les missions respectives de l'Enseignement Supérieur et des organismes de recherche. L'avenir du CNRS, au moins de ses URA, risque d'être repensé ! Il s'agit de mobiliser les compétences et les équipements du CNRS pour les besoins actuels de formation, notoirement insuffisants. La mobilité des personnels entre recherche et enseignement est suscitée, le CNRS devant fournir à la fois la force de travail chercheur pour l'enseignement, les postes et les structures pour accueillir les enseignants chercheurs en détachement. En même temps la création d'URA est favorisée et une diminution des Unités propres est programmée.

- 140 *Le CNRS et l'Université sont interdépendants, la formation à la recherche, pour être de qualité, doit s'effectuer par l'activité de recherche. Les laboratoires du CNRS doivent offrir les conditions requises d'encadrement et de niveau. Cependant, interdépendance ne veut pas dire fusion, mais complémentarité définie dans la clarté. Le SNTRS-CGT est attaché à la notion de service public de recherche. Il se bat pour la reconnaissance des métiers de la recherche, pour une politique indépendante de l'organisme fondée sur des coopérations avec l'Université.*

141 Avec les entreprises

- 142 En 1991, c'est environ 2.700 sociétés ou organismes qui sont recensés comme exerçant des travaux de recherche. Le tiers de ces entreprises (912) a des actions de collaborations avec le CNRS. Mais la moitié des sommes investies vient de 20 entreprises (Elf, EDF, Rhône-Poulenc, Renault, Squibb, Psa, Thomson, etc), tandis que la moitié des entreprises contractantes sont des PME. Les entreprises étrangères (au niveau du capital) ou leurs filiales ont de plus en plus de contrats avec le CNRS (notamment l'industrie pharmaceutique). 900 laboratoires sont concernés par ces collaborations qui ont suscité 52 groupements de recherche et 20 unités mixtes. La création de ces unités, comme celle des GIP, correspond à la mise en oeuvre de la notion de "recherches partagées" développé dans le précédent schéma stratégique.
- 143 Les entreprises financent également des formations qui se déroulent au sein de laboratoires du CNRS : en 1991, sur 235 BDI, 82 sont cofinancées par l'industrie.
- 144 La mobilité des chercheurs est restée très marginale, le schéma stratégique prévoit de la favoriser. Par contre le transfert de savoirs vers l'industrie est également organisé au travers des consultants dont le nombre est passé de 41 en 1981 à 530 en 1991.
- 145 Cependant, il est probable qu'on n'assistera pas au retour d'une inféodation aussi directe que celle qu'on a connu à la fin des années 70 lors de l'accord CNRS-Rhône-Poulenc. C'est autour de verrous technologiques et scientifiques mis en évidence par les experts patronaux, aidés par

ceux des EPST que l'on mettra chercheurs et ITA au travail, comme par exemple le programme Ultimatech le montre. Les résultats des recherches ne resteront dès lors plus propriété de l'Etat.

- 146 *L'utilité sociale de la recherche est une exigence et le SNTRS-CGT lutte pour l'établissement de liens étroits entre recherche et société. Mais, l'interpellation des scientifiques ne peut se faire par les seules industries, c'est un droit de toute la société et de tous les salariés qui doivent en exiger des retombées dans leur vie quotidienne.*
- 147 *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 aux 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 de contrats avec les entreprises multinationales au capital ou à implantation étrangers, ou avec les PME-PMI qui sous-traitent pour ces groupes.*
- 148 *Les travailleurs de la recherche scientifique ne peuvent accepter de subordonner le développement des connaissances au flux des intérêts marchands et financiers et d'hypothéquer le progrès sous toutes ses formes. Ils revendiquent un développement équilibré de tous les aspects de la recherche, dans le cadre d'une vie scientifique vivante, c'est-à-dire dotée des moyens qui garantissent son indépendance. Tout abandon signifie perte de savoir et perte de compétence. Assurer une veille dans les différents domaines de la science est pour eux nécessaire.*
- 149 Les coopérations et collaborations internationales
- 150 Le développement des collaborations internationales, en particulier avec les pays de la CEE figure également dans les priorités de l'organisme. En 1992, 59 conventions avec des organismes de recherche de 41 pays. Là aussi, on assiste à un resserrement des liens de coopérations avec la création de laboratoires européens en particulier en astrophysique, science et ingénierie des matériaux et biologie végétale.
- 151 L'europanisation de la recherche est en oeuvre. Le CNRS représente 20% des contractants français auprès de la CEE. En 1993 la Direction du CNRS a organisé un colloque du Comité National sur ce thème. La Direction a établi 12 propositions qui visent à mettre en place des structures d'orientation et d'évaluation, à développer la précarisation de l'emploi et préconisent les moyens nécessaires : multilinguisme, collaborations bilatérales, édition scientifique européenne, bourses. L'Europe est un alibi utile pour modifier le CNRS en profondeur.
- 152 *Les coopérations qu'on nous propose sont essentiellement des recherche d'argent, des mises en commun de moyens pour gagner des parts de marchés. Elles visent à transformer nos manières de travailler, notre culture, jugées artisanales ou insuffisamment professionnelles. Pour le SNTRS-CGT les coopérations ne doivent pas se limiter aux partenaires des pays développés. Coopérer au développement des pays du Tiers-Monde est une nécessité, elle doit s'effectuer dans le cadre de relations entre partenaires. Le CNRS doit contribuer à former des travailleurs scientifiques du Tiers-Monde et oeuvrer à ce qu'ils puissent développer leurs compétences dans leurs pays.*
- 153 *La coopération avec les pays de la CEE doit se développer dans la transparence. Les travailleurs scientifiques français doivent occuper toute leur place dans la détermination des objectifs scientifiques et dans l'évaluation des recherches. Le SNTRS-CGT se battra avec eux pour que leurs droits soient respectés et développés. L'internationalisation de la recherche est un alibi pour démanteler des outils et des laboratoires en France. Une recherche publique et nationale forte est indispensable si la France veut rester compétitive dans le développement international et garder l'indépendance de ses choix. Pour ce faire, il lui faut développer ses organismes nationaux qui lui permettent d'élaborer une politique scientifique à long terme, d'assurer une cohésion du système national de recherche.*

154 La valorisation et la diffusion

- 155 L'activité de recherche a besoin à la fois de communiquer ses résultats et d'accéder aux résultats déjà publiés. La diffusion des connaissances scientifiques est une des missions fondamentales du CNRS.
- 156 En matière de valorisation, la politique du CNRS se traduit depuis 1986 par une plus grande rigueur, le nombre de dossiers passe de 2.000 en 1986 à 700 en 1991 ; dans le même temps le porte-feuille de brevets régresse de 1086 à 814. Par contre le montant des redevances perçues par le CNRS est passé entre ces deux dates de 7,5MF à 19,5MF. L'abandon progressif par le CNRS de son porte-feuille de brevets montre qu'il ne pourra au mieux qu'espérer toucher des redevances des brevets pris par les industriels sur des recherches menées par les laboratoires publics.

- 157 Au cours de son histoire, le CNRS a développé un outil qui est devenu un pièce maîtresse du dispositif national d'Information Scientifique et Technique (l'INIST) mais son développement l'a progressivement éloigné des besoins particuliers de l'organisme de tutelle. Les causes en sont diverses. La dérive "entreprise" et l'approche strictement marchande des activités d'information scientifique sont à l'origine de l'impossibilité pour un grand nombre d'unités de recourir aux services et aux produits de l'INIST. Mais ces dérives s'appuient sur des carences au sein de l'organisme, en tête l'indifférence des chercheurs à l'égard de l'outil qui a permis sa relégation et l'absence d'analyse des besoins.
- 158 *Il est nécessaire de retendre les liens entre l'INIST et les autres unités du CNRS en développant des services adaptés, en favorisant l'accès aux services existants et en préservant l'originalité de ses deux grandes bases bibliographiques, Pascal et Francis. Les activités d'information scientifiques devraient s'organiser en complémentarité les unes des autres. L'amélioration du service public d'IST nécessite un personnel bien formé, responsabilisé, motivé et stable. Le développement de coopérations avec les autres EPST et le réseau national de bibliothèques universitaires ou publiques améliorerait le transfert d'information.*
- 159 *D'une manière générale, le développement du "partenariat" ne garantit plus ni la libre circulation des connaissances nécessaires au développement des sciences, ni leur valorisation par des services publics. Le resserrement des liens avec des chercheurs d'autres organismes, du milieu industriel ou d'autres pays est certes une bonne chose. Il doit toutefois se faire sans domination, dans le respect mutuel, dans le respect d'un service public de recherche qui doit mieux prendre en main la diffusion et la valorisation des connaissances qu'il produit.*

160 V-1-2 Les moyens de cette transformation

- 161 Pour transformer l'organisme, la Direction déploie un éventail de moyens cohérents qui visent à déstabiliser pour flexibiliser, à restructurer pour assujettir. Ces moyens sont la diminution du financement direct des unités par l'organisme, la dépendance organisée des contrats, la restructuration des unités et la création du "groupe CNRS", la "régionalisation" et la relocalisation des unités. Pour ce faire, les instances démocratiques ne sont plus seulement contournées, mais ne sont qu'informées, et les tentatives se multiplient pour les intégrer. Pour ce faire, les Directions utilisent la voie de l'autoritarisme et de la hiérarchisation.
- 162 Le pilotage par les contrats et les grands programmes**
- 163 Le poids de la masse salariale passe de 60,6% en 1973 à 72,4% en 1983 et 72,8% en 1990. En même temps, le soutien de base par chercheur passe de 112,4 kF (valeur 90) en 1983 à 101,8 en 1990. Ces chiffres, utilisés pour démontrer le poids exorbitant de la masse salariale, révèlent en fait l'affaiblissement relatif de la part du budget propre de l'organisme destiné à financer les programmes de recherche qui s'y mènent. Il s'agit là d'une politique organisée de dépendance des contrats. Mais parce que la dépendance totale de contrats, qui ne sont pas l'objet de contrôles de la part des directions du CNRS, peut porter préjudice à la qualité de la recherche française et donc à sa compétitivité, il est nécessaire d'assurer un soutien de base minimum aux laboratoires. Les directions cherchent à résoudre sans y parvenir cette contradiction.
- 164 Le discours sur le poids de la masse salariale à des fins avant tout idéologiques : justifier les mesures de précarisation des personnels, de limitation des salaires, de diminution des effectifs. Il prépare l'atteinte au statut des EPST.
- 165 Connaître le poids réel de la masse salariale nécessiterait de prendre en compte l'ensemble des contrats dont vivent les laboratoires.
- 166 L'évolution des relations entre le CNRS et les entreprises les 10 dernières années est de ce point de vue révélatrice : le nombre de contrats industriels a décuplé (3.519 en 1991), leur montant a été multiplié par 20 pour atteindre 620 Millions de francs en 1991, soit près du tiers de ce que le CNRS investit hors salaires et grands équipements. L'importance toute relative de cette somme ne doit pas faire illusion, ce n'est qu'un retour d'une petite partie des subventions et des contrats publics que perçoivent les entreprises (16,7 milliards en 1989 dont 13 milliard proviennent du Ministère de la Défense. Deux secteurs scientifiques (SPI et Chimie) reçoivent les trois quarts des contrats industriels. C'est dire que dans une situation marquée depuis 10 ans par la stagnation du nombre des ITA, de nombreuses contradictions surgissent : si le budget de certains laboratoires a stagné, pour d'autres il a très largement augmenté (la montée des contrats a fait doubler voire tripler le budget de certains labos). La diversification des rythmes de travail, en clair l'augmentation de l'exploitation des chercheurs et des ITA, surtout des

ingénieurs dans certaines disciplines est manifeste et contribue à créer des tensions partiellement réglées par l'embauche de divers personnels contractuels et la mise en place de pseudo-mesures de compensations salariales sous forme d'heures supplémentaires d'enseignement. Sans intervention syndicale, ces problèmes seront prétexte à démanteler l'unicité du statut des personnels de recherche.

167 L'introduction de la notion de budget consolidé des équipes permet à la direction de comparer le budget contrat d'un laboratoire à l'ensemble des financements publics salaires inclus avec un triple objectif : persuader la collectivité scientifique que le CNRS reste le maître d'œuvre de sa propre recherche, à terme, justifier une future augmentation des ressources contractuelles et enfin créer chez les personnels une "culture d'entreprise" se substituant à celle du service public. Une politique propre de l'organisme ne peut s'élaborer et se mettre en oeuvre qu'avec des moyens propres.

168 La logique des contrats et l'introduction de critères de gestion tente de transformer chaque laboratoire en petite entreprise. Un esprit de concurrence est encouragé non seulement entre laboratoires mais aussi entre individus dans le laboratoire. Les disparités de niveau de vie entre les laboratoires croissent selon que leur budget dépend du soutien de base ou d'apports de contrats ou d'organisations caritatives. En lieu et place de service public, on tente bien de développer une culture d'entreprise capitaliste. Les laboratoires croient y gagner en liberté, pour certains d'entre eux les contrats sont vitaux. Les équipements sont améliorés, certains travailleurs de la recherche perçoivent par ce biais des avantages matériels dont il faut tenir compte. Mais ces contrats orientent la politique scientifique du laboratoire.

169 L'obligation de rentabilité financière rend vulnérable devant les pressions locales du capital. Les solidarités, notre culture, les traditions de l'organisme sont battus en brèche. Il y a risque de possession par l'aval.

170 L'organisme recourt à un autre moyen incitatif, les grands programmes qui ont pour principal mérite de favoriser les synergies et de développer avec des représentants de la société et non pas seulement des entreprises (des recherches ont ainsi pu être développées avec des syndicats, en particulier avec la CGT).

171 *Pour le SNTRS-CGT, le développement des connaissances scientifiques et technologiques de base nécessite une certaine indépendance et un fonctionnement démocratique. L'organisme doit avoir une dotation qui lui permette de financer sa politique de recherche par soutien de base. Il importe que tout choix de grand programme se fasse dans la concertation afin que l'efficacité de la réponse apportée puisse s'appuyer sur des structures existantes, des potentiels présents. Le SNTRS-CGT propose de réduire le budget de recherche militaire et d'effectuer un glissement vers la recherche civile. Les contrats doivent s'inscrire dans la politique scientifique du laboratoire et non l'inverse. Les laboratoires ne doivent pas devenir des prestataires de service de haute qualité à bas prix. Ceci nécessite la transparence de la politique contractuelle au sein du laboratoire (le conseil de laboratoire doit ici jouer tout son rôle) et au sein des diverses instances d'évaluation.*

172 Une transformation des structures, le "groupe CNRS"

173 Le schéma stratégique 93-95 initie une nouvelle organisation du CNRS : le "groupe CNRS". Le CNRS est considéré comme une fédération d'"établissements qui réunirait les instituts et les départements scientifiques dotés d'une autonomie accrue, les filiales (éditions, diffusions, FIST SA) et les GIP". La cohérence de l'ensemble est assurée 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 des "assistants" des départements et des instituts. Ce dispositif s'appuie sur des structures nouvelles, 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". On reconnaît là les prémisses qui ont conduit par exemple à l'éclatement des PTT et à la privatisation de la poste en plusieurs sociétés.

174 La direction a avancé l'idée d'une contractualisation des unités. Les unités prioritaires, la priorité étant déterminée par le directeur scientifique, se verront notifiées leurs moyens et le nombre d'ITA affectés (à des postes clairement hiérarchisés et ordonnés dans des organigrammes) lors de leur création ou de leur renouvellement pour une durée de 4 ans. La durée de vie des unités serait limitée à 12 ans. Toute une panoplie de structures parallèles aux unités statutaires a été créée : d'unités en restructuration aux mouiroirs ou aux unités

prometteuses. Les directeurs scientifiques disposent ainsi des moyens de sélectionner ou d'enterrer en se contentant d'informer le Comité National, donc de piloter à leur guise. La flexibilité des hommes et des structures est donc bien mise en place. A tous les niveaux les impératifs technocratiques, alibis d'une politique de fragilisation, l'emportent sur les choix scientifiques.

- 175 Un exemple significatif de la transformation des structures à venir pour le CNRS est fourni par INIST-Diffusion, filiale de l'INIST chargée de la commercialisation des produits et services d'information spécialisée. Si l'unité de service assure la production des bases de données, la filiale diffuse, vend et récupère le chiffre d'affaire dont elle prélève une partie (environ 16MF) pour assurer son fonctionnement (le personnel pour l'essentiel). Le budget de fonctionnement de l'unité de service est modulé en fonction des résultats commerciaux de la filiale. Les 30 fonctionnaires qui assuraient les fonctions de commercialisation ont été remplacés par une trentaine de contrats de droit privé tandis que l'INIST a été amputé d'un nombre équivalent de postes. Quand la règle de marché public est trop contraignante pour faire du profit, la filiale s'en charge. Des emplois de fonctionnaires sont supprimés. Le "groupe" INIST est ainsi en position de se placer dans la concurrence internationale selon les critères marchands. Seule la rentabilité immédiate est visée et ce qui n'est pas rentable est abandonné.
- 176 *Pour le SNTRS-CGT si stabilité ne peut être synonyme de pérennité absolue et si certains programmes peuvent se satisfaire du court terme, il est nécessaire d'assurer un environnement scientifique stable qui nécessite des investissements dans le long terme, tant en moyens qu'en personnels.*
- 177 *Chaque laboratoire est une cellule de l'organisme national et les structures de recherche ne sont que des modes d'organisation des collectifs de travail. Le collectif ne se réduit pas à une collection d'individualités, de "compétences". Une équipe de recherche se construit et la qualité de ce qu'elle produit dépend des relations qu'entretiennent et développent chacun de ses membres, en complémentarité, avec leurs qualités et leurs qualifications propres. L'organigramme n'est que le squelette du laboratoire.*
- 178 *Avec le groupe CNRS et la logique d'autonomie et de décentralisation qui le fonde, l'unité du CNRS est menacée et avec elle le maintien du statut national, des garanties nationales de carrière, des règles nationales de recrutement.*
- 179 *La création de filiales signifie l'intégration de critères marchands et financiers bien éloignés de la logique de service public pour lequel nous nous battons.*

180 Le redéploiement régional

- 181 Un nouvel outil est mis en place à la fin 1991, la "délocalisation" d'unités de recherche. Au nom du rééquilibrage de l'implantation géographique des laboratoires des méthodes drastiques sont appliquées : la règle des 2/3, 1/3 pour les recrutements des chercheurs et pour celle des unités et maintenant la relocalisation des unités qui s'accompagne d'un fléchage thématique des régions.
- 182 La mise en place des Universités Nouvelles dans la grande couronne parisienne oblige certes à repenser le développement et l'implantation des structures de recherche. Mais la seule solution envisagée est le déplacement des laboratoires sans créations nouvelles. Les laboratoires existants sont déjà fragilisés par l'absence de recrutement et les équipes parisiennes vieillissent dangereusement. La nouvelle logique est fondée sur des thématiques arrêtées, même si cela s'opère au détriment de disciplines écartelées, ou de régions destinées à répondre aux exigences d'une planification supra-nationale rampante. La "délocalisation" rime avec le démantèlement et ne se limite pas à Paris, comme le montrent Meudon et le Pic du Midi.
- 183 Il s'agit d'une déstabilisation sans précédent de la recherche, qui fragilise l'organisme et ses unités. Les garanties statutaires des agents sont mises à mal. Ainsi s'instaure une mobilité forcée et des travailleurs de la recherche risquent d'être contraints à la démission. Allons-nous avoir des licenciements rampants ?
- 184 *L'aménagement de l'espace scientifique ne doit se faire que d'une manière équitable et cohérente. La réussite d'une implantation dépend de la pertinence scientifique reconnue par ses acteurs. Il faut non seulement tenir compte du potentiel universitaire existant, mais plus généralement de tout un environnement social et intellectuel indispensable pour que la greffe prenne. Les opérations d'envergure doivent s'inscrire dans le long terme et non répondre aux sollicitations de circonstances.*
- 185 *Le SNTRS-CGT se prononce pour un développement équilibré des régions sans que cela se traduise par une déstructuration des équipes existantes. Cela suppose du temps et des moyens supplémentaires en crédits et en postes.*

186 Une politique autoritaire

- 187 Les instances où sont représentés les personnels sont vidées de l'essentiel de leurs missions en même temps que sont renforcés les pouvoirs et le rôle des directeurs de formation destinés à devenir de vrais managers et des directeurs scientifiques.
- 188 Le fonctionnement démocratique des instances est remis en cause. C'est l'autoritarisme par détournement.
- 189 La première instance démocratique au plus près des personnels est le Conseil de laboratoire. Il est déjà une chambre d'enregistrement où les personnels sont, au mieux, informés des décisions prises ailleurs, en dehors d'eux, où leur avis est peu pris en compte et où il n'y a pas de véritables discussions. C'est sans doute pour cela qu'ils n'ont pas été investis par les personnels autant qu'ils auraient pu l'être.
- 190 Les atteintes contre le Comité National ont été nombreuses. Mais elles ont atteint un niveau sans précédent dans la dernière période. Le redécoupage du Comité National étant un moyen efficace de destabiliser et casser la communauté scientifique. Le Comité National est loin de jouer le rôle qui lui est dévolu dans le statut : il n'a plus aucun droit de regard sur les crédits ni sur les postes d'ITA.
- 191 Le renforcement du pouvoir des Directeurs Scientifiques, la possibilité qu'ils ont de remettre en cause les avis des sections du Comité National enlèvent tout poids à ces avis. De même le recours assez systématique à des experts extérieurs, à des comités d'audit vide le Comité National de tout son contenu en matière d'évaluation et de prospective scientifique.
- 192 Le rôle du Comité National est encore minoré dans le nouveau projet de schéma stratégique. Il est devenu un simulacre de démocratie, les véritables discussions et les décisions ayant lieu ailleurs. Les programmes prioritaires sont évalués en dehors du Comité National. Il n'y a pas de cohérence dans le rôle du Comité National puisqu'il n'a aucun droit de regard, ni sur l'attribution des crédits aux formations, ni sur leur utilisation, ni sur la politique en matière d'emploi ITA.
- 193 Le fait de fonctionner à nombre d'unités constant fausse l'évaluation établie par les sections du Comité National. Une unité ne pouvant être créée qu'en fermant une autre, les sections osent à peine faire des critiques de peur de voir leur avis se transformer en ordre de fermeture.
- 194 D'autre part, en ce qui concerne le fonctionnement, l'évaluation individualisée, telle qu'elle est pratiquée pour les chercheurs, freine l'élaboration des nouveaux modes d'appréhension des conditions actuelles du travail de recherche. Quant à l'évaluation des laboratoires, elle nécessiterait, outre la participation obligatoire des représentants du collège C, une prise en compte des conditions matérielles, techniques et financières dans lesquelles s'effectue la recherche, ainsi que des qualifications auxquelles elle recourt.
- 195 *Pour réaliser l'ensemble du nécessaire travail dialectique de réflexion, d'analyse, d'évaluation, de proposition, entre les personnels et les Directions, le SNTRS-CGT estime nécessaire de redynamiser toutes les instances. Leur composition doit être revue vers une plus grande participation des personnels. Immérgés dans la vie quotidienne de l'organisme, les représentants des personnels font remonter ce qui se passe dans les laboratoires, et lorsque la politique scientifique est élaborée dans la concertation, ils rendent compte devant leurs mandants. Ces représentants doivent émaner de toutes les catégories qui participent du travail de recherche, dans le respect de la spécificité et du rôle de chacune.*
- 196 *La démocratie ne peut être une délégation de pouvoir sans contrôle. Elle est le bien de chacun d'entre nous. Chacun d'entre nous en est responsable.*
- 197 *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.*
- 198 *Le Comité National doit retrouver un rôle plus important qu'aujourd'hui dans l'élaboration de la politique de l'organisme. Ainsi que le prévoit l'article 23 du décret organique CNRS : "Les*

sections évaluent les programmes de recherche des unités propres et associées. Elles sont consultées et font des propositions sur la création, le renouvellement et la suppression des unités de recherche ainsi que sur leurs besoins en crédits et en effectifs de personnel. Elles procèdent à l'analyse de la conjoncture scientifique et de ses perspectives et peuvent être, plus généralement consultées sur toutes questions relevant de leur domaine. Elles exercent les compétences qui leur sont dévolues par les statuts des personnels du centre. La direction du centre les informe de ses décisions."

- 199 *Autant de missions dont le Comité National a été plus ou moins dessaisi depuis quelques années. De plus, des modifications doivent être apportées dans sa composition et son fonctionnement.*
- 200 *Les Conseils de laboratoires, pour jouer tout leur rôle, doivent permettre l'intervention des différentes catégories de travailleurs scientifiques sur les choix scientifiques du laboratoire, sur les qualifications qui y sont insérées et développées, et sur les formations nécessaires. Ils doivent permettre que les choix et les procédures des recours aux contrats se déroulent dans la transparence.*
- 201 *Le SNTRS-CGT se battra pour que les Conseils de Laboratoire soient de véritables lieux d'expression et de gestion collectives.*

202 V-2 A L'INSERM

203 V-2-1 Les besoins de Recherche Médicale et en Santé s'accroissent.

- 204 *Bien sûr, on a pu mesurer qu'aucune population n'est à l'abri de l'apparition d'épidémies nouvelles (SIDA) qui demande mobilisation des acteurs et des moyens. De plus, les évolutions de la société font surgir des pathologies qu'il faut aborder : dépendance, inadaptation, maladies liées à l'environnement, vieillissement.*
- 205 *Enfin la prévention, le handicap font partie des domaines très insuffisamment pris en compte.*
- 206 *A côté de cela l'interaction de la biologie avec un nombre croissant de disciplines a permis des évolutions conceptuelles et technologiques considérables. Besoins et moyens de relever des défis sont en expansion, mais le fossé s'agrandit entre ces potentialités et les moyens financiers, ainsi que la volonté de les mettre au service de la population.*
- 207 *Les enjeux de la Recherche Médicale sur le plan social, économique (dépenses de Santé) et industriel sont tels qu'une véritable redéfinition des missions de l'INSERM est en cours.*

208 V-2-2 Les missions de l'INSERM sont amputées.

- 209 *La redéfinition en cours des moyens d'intervention est en fait un changement des missions de l'INSERM.*
- 210 *Le terrain que la Recherche doit couvrir croissant plus vite que les moyens, il est maintenant clairement affiché que l'heure est à l'identification des secteurs de recherche dont les moyens doivent diminuer.*
- 211 *Le ministre de la Recherche définit directement les thèmes qui seront soutenus : Recherches sur le SIDA, génétique, médicaments, recherche clinique. On aura compris que la majorité de ces thèmes ont des implications industrielles. Même quand ce n'est pas le cas, l'application de certaines logiques peut être dramatique. Rappelons à propos du SIDA que s'il y a eu affaire du sang contaminé c'est bien parce que les lois du marché ont pris le pas sur la notion de service public. De même, la fabrication de médicaments a déjà été abandonnée par des firmes pharmaceutiques (Rhône-Poulenc), les "débouchés" ne concernant que des pays non solvables (Billarzioze-Afrique / Maladie de Chagas-Amérique du Sud).*
- 212 *Pour les autres domaines, l'organisme lui-même préconise une veille scientifique (capacité d'expertise mais plus de recherche) ou l'intégration dans le contexte européen. Outre les domaines d'activité, ces moyens d'intervention sont revus : la décentralisation et la contractualisation sont là aussi décidées au niveau gouvernemental (CIAT, directives Fillon) et rapidement relayées par la Direction Générale qui va même au-delà de ces décisions d'une part*

en prévoyant la création de 30 unités de recherche en province dans un délai très court, et d'autre part en incitant dernièrement les laboratoires propres de l'INSERM à renoncer à leur statut d'unité pour devenir "Contrat de Recherche INSERM" (CRI). Ces dernières dispositions correspondent en fait à une véritable redéfinition des rapports avec les partenaires, ce qui n'est pas sans rappeler que les EPST sont une forme d'organisation de la recherche qui dérange et que l'INSERM a été à plusieurs reprises menacé de disparition par fusion avec l'Université ou le CNRS.

213 V-2-3 Les moyens de la transformation de l'INSERM.

214 - Le financement des Recherches.

215 Les laboratoires de l'INSERM ne sont plus financés qu'à 50% en moyenne par l'Institut. Sa direction générale pousse à la recherche de contrats et pénalise même les unités qui n'y ont pas assez recours. Les autres sources de financement des laboratoires sont pour partie les associations caritatives. Pour ces dernières il faut signaler qu'on est passé à un mode d'intervention très structuré puisque l'AFM (Association Française sur les Myopathies) a permis la création du généthon : mise en place d'un gros outil pour gérer les avancées technologiques à un niveau d'exploitation industrielle. Les récentes avancées du généthon dans le programme génome (cartographie physique et génétique) ne sont pas sans poser des questions sur la justification de telles opérations "coup de poing", le rôle respectif des Associations caritatives et de l'Etat, les métiers d'ingénieurs et de chercheurs. Rappelons que le lancement du programme génome n'a fait l'objet d'aucun débat public alors que ses implications sont nombreuses : transfert d'hommes et de fonds, enjeux sociaux et éthiques...

216 En ce qui concerne les industriels, une centaine de contrats nouveaux par an est enregistrée. A noter la forme particulière du contrat SQUIB. Cette société américaine a passé un contrat de plusieurs millions avec l'INSERM et le CNRS. Elle bâtit à Strasbourg un centre de Recherche tout équipé pour les équipes INSERM/CNRS et se réserve en revanche le droit d'exploiter ou non les brevets qui seront déposés par ces équipes.

217 Les contrats européens se développent également. Leur obtention par une équipe constitue un a priori favorable aux yeux des instances d'évaluation de l'INSERM.

218 - Les structures.

219 Les évolutions en cours pourraient conduire à terme à la disparition des unités au profit, d'une part, d'Instituts (IFR) montés en partenariat (CNRS, CHU, AP-HP, CAC, IP...) et, d'autre part, de soutiens externes aux partenaires sous forme de contrats alloués à leurs laboratoires (CRI).

220 Le SNTRS-CGT considère que l'INSERM, de part ses missions, doit développer ses actions avec les partenaires de Recherche, des systèmes de santé et de soin. Une politique stratégique de site ne peut signifier l'abandon de la maîtrise des orientations et des moyens de l'Institut. Pour ces raisons, la mise en place des IFR doit faire l'objet d'attentions particulières en ce qui concerne la dévolution et la gestion des fonds, les domaines autour desquels ils seront créés, le devenir des personnels qui y seront affectés, les prérogatives des différents partenaires, l'indépendance des laboratoires face à cette super-structure, la mise en place de structures démocratiques etc...

221 Dès l'annonce de cette nouvelle structure de l'INSERM nous indiquions que des dérives étaient possibles quant à l'abandon de certaines disciplines que ce soit en limitant le nombre d'Instituts (qui seuls auront des moyens lourds) ou en fragilisant les unités qui ne s'intégreraient pas dans les IFR.

222 Le transfert des fonds des unités vers les contrats de Recherche INSERM (CRI ; gérés par les universités) n'est rien d'autre que la mise en place de la contractualisation décidée par le gouvernement. A ce titre, le SNTRS-CGT ne peut que s'y opposer. On peut cependant mesurer d'ores et déjà que la communauté scientifique a été largement conditionnée ces dernières années pour trouver les moyens de travailler à travers des contrats divers. Les premiers échanges montrent qu'une large majorité des chercheurs ne semble pas percevoir les dangers de ces évolutions.

223 A ces modifications structurelles s'ajoute un développement privilégié de l'approche fondamentaliste autant par le recrutement de chercheurs, la baisse du recrutement de médecins qui par les directions d'unités infléchissant ainsi les thématiques de recherche développées.

- 224 Cette dérive, accentuée par les méthodes d'évaluation essentiellement basées sur le nombre de publications dans de "bonnes revues scientifiques", est assez inquiétante par rapport à notre mission de recherche en santé.

225 VI- LA SITUATION DES TRAVAILLEURS DE LA RECHERCHE

226 VI-1 *Emploi*

227 - emploi scientifique :

- 228 La commission du plan préconise plus de souplesse dans la gestion des EPST : *"Il serait souhaitable de donner une plus grande capacité d'arbitrage entre poste budgétaires et moyens de fonctionnement"*. Les plus grandes menaces pèseraient donc sur l'emploi et sur la réalité même de titulaire si on arrivait ainsi à un budget global des crédits de personnels et de fonctionnement.

- 229 Nous assistons, de plus, à de multiples mesures pour vider les organismes de leur substance tout en proclamant la pérennité de leur enveloppe : pressions pour faire partir des personnels vers les filiales et le privé, ainsi que vers l'enseignement supérieur. Sur ce dernier point, une offensive se développe sous couvert d'assouplissement de la frontière entre enseignement et recherche, mais débouchant toujours dans le sens unique recherche -> enseignement. En fait, le gouvernement, comme les gouvernements successifs depuis des années, renonce à interdire drastiquement l'accès aux études supérieures par peur d'une réaction de la jeunesse. Il doit faire face à des besoins importants d'enseignants et plutôt que d'en former et de créer les postes nécessaires, il puise dans le corps des chercheurs (la commission du plan préconise de passer de 80 à 200 transferts par an). Les chercheurs ne sont pas les seuls concernés, les ingénieurs sont également sollicités.

- 230 Devant les départs massifs à la retraite des prochaines années, la seule réflexion des directions concerne les chercheurs. Il est clair qu'elles chercheront à utiliser ces départs pour restructurer massivement, liquider des équipes et des services entiers, abandonner des recherches, privatiser, diminuer le nombre d'emplois d'ITA. Sans un plan de recrutements massifs pour conserver le potentiel humain des organismes, sans un biseau dans les remplacements pour assurer la transmission des savoir-faire, c'est un véritable affaïssement des organismes et de la capacité de recherche qui est programmé.

- 231 Enfin nous assistons toujours aux mesures arbitraires de délocalisations et de redéploiement souvent faites au mépris des garanties statutaires.

232 - emploi chercheurs :

- 233 La possibilité d'être chercheur toute sa vie professionnelle, c'est à dire la notion même de métier de chercheur est remise en cause. La mobilité professionnelle vise surtout le passage à l'enseignement et aux "fonctions d'interface" avec les entreprises. Ainsi, la diminution du nombre réel de postes de titulaires (inscrite au projet de schéma stratégique du CNRS) est aggravée par la transformation de postes en postes d'accueil pour des fonctionnaires et en CDD pour des étrangers.

- 234 Par ailleurs, la menace pèse sur le statut de titulaire pour les CR avec les intentions de repousser la titularisation à l'entrée en DR.

- 235 Pour le recrutement des chercheurs, outre le faible nombre de postes ouverts (5% au mieux des candidats sont recrutés), il faut noter de grandes disparités selon "l'importance" du laboratoire, du thème de recherche, selon les départements ou la composition des commissions

236 - emploi ITA :

- 237 La première indication de la politique poursuivie est le nombre à la baisse ou en stagnation (aucune création demandée en 93 au CNRS). Le nombre de postes mis "en jachère" augmente de façon sensible. On assiste à la disparition des postes de petites catégories au bénéfice de la sous-traitance/privatisation (entretien, sécurité, ateliers,...). La privatisation, la filialisation touche des services et les restaurants propres. La tendance à ne surtout recruter qu'à partir de Bac+2 accompagne l'accélération très importante de l'utilisation de personnes qui ne sont pas payées par l'organisme (stagiaires, CES, etc.) à des tâches normalement exécutées par des

titulaires des catégories B et C. Cette disparition s'accompagne de la déqualification des techniciens, des AI, des ingénieurs, des chercheurs et de l'encadrement administratif, contraints d'assurer aussi ces tâches, faute de personnel.

- 238 C'est une véritable déstabilisation des emplois statutaires qui est organisée par le recours systématique aux emplois précaires, au bénévolat, aux stagiaires,.... Les thésards et les post-doc sont de plus en plus utilisés à faire le travail d'ingénieurs ou de techniciens non recrutés.
- 239 Parmi les conséquences, il y a la précarisation des emplois par la multiplication des CDD, et le retour à l'embauche sur crédits d'expériences pour la durée de celles-ci. Quant à l'utilisation des CES, elle participe à une baisse fantastique du paiement de la force de travail et à une remise en cause de la condition même de salarié.
- 240 Les effets pervers sont nombreux en particulier le détournement du recrutement statutaire par un prérecrutement sur CDD. Cette pratique prolonge la précarité des recrutés, les prive "statutairement" d'une partie de l'ancienneté acquise sur contrat, met les jurys dans une situation impossible et jette le discrédit sur les concours.
- 241 La baisse du nombre de postes mis aux concours est à mettre en parallèle avec le développement des emplois précaires. La remise en cause du statut de titulaire passe aussi par le non-recrutement ! Les projets de recrutement régional des catégories C remettent en cause le caractère national du statut.
- 242 Témoin du sous classement important et toujours non résorbé des ITA, le nombre de candidats aux concours internes.
- 243 Ce qui fait que le rôle que les concours internes devraient jouer, en principe, celui de promotion des agents qui ont augmenté leur qualification, passe au second plan.
- 244 Dans ces conditions, il n'est pas étonnant de voir se développer une gestion autoritaire par les DS (gestion des postes, délocalisations, restructurations), ni de voir fleurir des projets de gestion différenciée selon les DS. Des directeurs de laboratoires se permettent à présent de modifier le profil d'un poste ouvert par concours en cours de stage et de licencier l'agent en fin de stage pour non-compétence.
- 245 *Le SNTRS-CGT agira pour :*
- 246 *- le développement de l'emploi scientifique, l'accroissement du nombre des agents des organismes par le recrutement exclusif sur postes de titulaires de toutes catégories,*
- 247 *- un plan de remplacement des départs à la retraite qui sauvegarde les équipes et services et assure la continuité,*
- 248 *- la titularisation de tous les précaires (CDD, CES, ...),*
- 249 *- la création, hors contingent, de postes d'accueil pour les chercheurs étrangers,*
- 250 *- l'arrêt de toute filialisation et privatisation*

251 VI-2 "Gestion des ressources humaines", la politique de gestion des personnels, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

- 252 Les directions de nos organismes, comme le CNPF, voudraient arriver à ne rémunérer que l'activité déployée sur un poste ou sur une fonction sans reconnaître la qualification de l'agent. Ce serait la précarisation de chaque individu, la disparition des garanties collectives, des grilles bâties sur des niveaux de qualifications incontestables et universels, dans la logique des accords "Durafour" et des menaces sur les diplômes nationaux.
- 253 Cette politique, dont les outils sont les "entretiens annuels d'activité", les "contrats d'engagement ou d'objectifs" personnels reliés aux "projets d'entreprise", les "plans personnels de formation", etc., n'est pas propre au CNRS ou à l'INSERM : on les trouve dans toutes les grandes entreprises privées et publiques, dans tous les services publics et administrations. C'est la mise en œuvre de l'offensive générale du patronat pour flexibiliser toute l'activité des salariés : emploi, salaire, durée du travail et plages horaires. Le but est de substituer à toutes

les règles collectives des règles individuelles dont les critères découlent des objectifs de rentabilité et d'adaptabilité.

- 254 Le CNPF donne clairement le sens de la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) : s'attaquer à la qualification pour casser son lien avec la classification "*liaison qui a tendance à figer toute évolution. En effet, la classification renvoie à la nécessité de positionner la qualification sur une échelle de valeur hiérarchisée*". Contre la qualification, le patronat veut imposer comme seule référence la compétence : "*contingente et relative à un contexte professionnel donné, la compétence ne peut avoir de valeur universelle.*" En clair, pour le patronat, la compétence est une notion essentiellement subjective, basé sur le comportement et les capacités d'adaptation. Elle n'est définie que pour le poste occupé. Le but déclaré est de créer les conditions d'une adaptabilité permanente des individus et à mettre l'accent sur la "polycompétence". Le tout doit déboucher sur une gestion des carrières basée sur les "contrats individuels d'engagement".
- 255 L'enjeu de cette politique, c'est , répétons-le, la baisse des salaires, leur individualisation , la casse des grilles de rémunérations basées sur des classifications de qualifications des travailleurs. C'est aussi l'accélération de l'asservissement de la recherche publique qui induit ces changements dans les modes de gestion des personnel et l'attaque contre les statuts dans ce qu'ils ont de plus fondamental.
- 256 La commission du plan invite les EPST à "*procéder à un examen approfondi de la GPEC des ITA compte tenu de l'évolution des métiers et de leur rôle par rapport aux activités scientifiques, à la formation et aux entreprises*".
- 257 Les directions se donnent toute une gamme de moyens ordonnés par cette politique pour organiser les redéploiements, les suppressions de postes, le passage au privé de services, la flexibilité, les mutations, la polyvalence déqualifiante,... On peut ajouter, devant la multiplication des licenciements en fin de stage, que les directions s'entraînent -cyniquement- à l'utilisation de la "compétence" au lieu de la qualification et de sa mise en œuvre. De même, les procédures de mobilité qui font postuler par Minitel, consacrent la négation de l'expérience professionnelle, par exemple, pour ne considérer que l'adaptation au poste proposé, en dehors du travail que "sait faire" le candidat.
- 258 Le projet de plan triennal de formation des personnels du CNRS aborde "*la reconversion des ingénieurs, techniciens et administratifs travaillant dans des métiers sensibles.*" Il avance : "*dans certains cas, des bilans de compétence peuvent être faits.*" La formation permanente est détournée au profit de la GPEC et des reconversions : "*Certaines qualifications semblent poser des problèmes délicats, par exemple le reclassement des personnels de la restauration ou de l'imprimerie*" ; Or, ce sont des services que la direction a décidé de privatiser ! L'aspect "intégrationniste" de la GPEC n'est pas oublié : "*Il est presque toujours possible de faire en sorte que les projets des individus s'inscrivent dans ceux de l'entreprise.*" Dans ce cadre, le "plan de formation" est relié aux "projets d'entreprise".
- 259 On peut dégager quelques conséquences. Pour les directions, l'évaluation est désormais exclusivement un outil pour la gestion, pas question qu'elle débouche sur la reconnaissance et le paiement de la qualification. Le primat du poste sur la qualification est proclamé. La gestion est séparée et hiérarchisée : les postes devant être gérés et définis par les DS, les personnes étant gérées par les DR, uniquement pour organiser la mobilité, pour satisfaire aux demandes des DS, sans reconnaissance de la qualification. L'objectif est de se diriger ainsi vers l'autonomie de gestion des départements avec la fin des garanties nationales et de l'égalité de gestion, à diplôme égal les niveaux seraient différents selon les départements scientifiques. A l'aide des mesures Durafour comme la NBI, un même métier serait payé différemment selon la DS où il s'exercerait. Pour qu'un tel dispositif fonctionne il faut donc que les directeurs de labos deviennent des "managers".
- 260 Les directions se fixent des objectifs : supprimer des postes, redéployer les "ressources humaines". Pour ce faire elles se dotent d'outils :
- 261 - l'entretien annuel d'activité (EAA) qui sert à détecter les postes à supprimer et les agents à déplacer,
- 262 - l'évaluation-mode de gestion,
- 263 - les directeurs-managers désormais auditionnés par les délégués régionaux aux ressources humaines (DRRH),
- 264 - la nomination de chefs de projet dans le cas de restructuration,
- 265 - la circulaire sur la mobilité,

- 266 - l'observatoire des métiers qui permettra, au delà de l'établissement de l'inventaire des métiers et de l'actualisation des fiches d'emploi-type, d'opérer la sélection des métiers à transformer et à supprimer.
- 267 La formation permanente, au service de l'augmentation de la productivité des labos, pour accompagner les reconversions, les restructurations, est entièrement considérée comme un élément de la GPEC.
- 268 Enfin, élément décisif de cette politique, on trouve à chaque étape la tentative d'intégrer les syndicats à l'élaboration, à l'expérimentation ou à la mise en œuvre, soit directement, soit en nommant des militants dans des groupes et des comités, ou même comme responsables.
- 269 L'hostilité des personnels à toute cette politique est le facteur premier des difficultés des directions à avancer, comme on le voit avec l'EAA en particulier.
- 270 Ces outils, au service de cette politique, traduisent l'acuité de la bataille menée par les directions. Ces dernières occupent directement le terrain idéologique à l'aide de techniques de gestion et d'information (voir le "Journal du CNRS", les lettres des départements,...). Pour parvenir à leurs objectifs, elles ont besoin d'un minimum d'adhésion des personnels et, si possible, du consensus avec les organisations syndicales. L'aspect intégratif de ces méthodes est évident. Les règles d'organisation du travail et d'avancement sont considérées comme leur chasse gardée par les directions.
- 271 Ces moyens mis en œuvre, ces techniques nous imposent de trouver des réponses appropriées et d'être extrêmement vigilants. Si la forme d'intégration est nouvelle, l'enjeu pour le syndicat reste le même. Nous devons jouer notre rôle, occuper toute notre place pour aider les personnels à maintenir les acquis, acquérir de nouveaux droits et obtenir de nouvelles possibilités d'intervention collective.
- 272 *Le SNTRS-CGT pose les axes suivants :*
- 273 *Le salaire doit reposer sur la qualification. C'est l'agent qui est qualifié, et non le poste. La classification des salaires doit relever de la seule qualification : le statut général de la Fonction Publique, le statut des personnels des EPST doivent être maintenus, défendus et améliorés. La "réforme" Durafour doit être abrogée avec toutes les dispositions d'individualisation. Les carrières doivent être revalorisées, tous les diplômes doivent être reconnus. La mise en place des entretiens annuels d'activité (EAA) et des "bilans de compétence" doit être arrêtée.*
- 274 *L'évaluation doit porter sur la qualification et sa mise en œuvre dans les activités scientifiques, administratives et techniques. Elle doit être intégrée au système de reconnaissance des qualifications et déboucher, s'il y a sous-classement, sur une promotion immédiate.*
- 275 *La gestion des personnels doit rester nationale pour garantir l'égalité et le respect des règles statutaires.*
- 276 *La formation permanente doit être un moyen donné aux agents d'augmenter leur qualification et leurs connaissances.*
- 277 *Le SNTRS-CGT repoussera toutes les tentatives des directions de l'associer d'une manière ou d'une autre à leur politique de "gestion prévisionnelle des emplois et des compétences". Dans le même temps, il invite les personnels à recourir aux CAP dans tous les cas d'arbitraire, il exige le respect des prérogatives de ces instances, en particulier que soient donnés aux élus tous les moyens d'exercer leur mandat. Il s'élève contre toutes les tentatives des directions de ne pas respecter les dispositions statutaires qui protègent les agents.*

278 VI-3 Statut et salaires

- 279 A l'occasion de restructurations et des délocalisations (débouchant sur mobilité forcée et/ou la déqualification le plus souvent) on constate une volonté des directions d'ignorer le statut, de créer les conditions de sa mise en extinction pour mieux déréglementer.
- 280 Nous avons établi la remise en cause du statut par les mesures Durafour (individualisation, explosion de la grille), par la gestion diversifiée qui induit la perte du cadre national;

- 281 Nous assistons à la persistance acharnée dans le refus de la reconnaître la qualification par l'enterrement du suivi de carrière et le verrouillage de tout ce qui pourrait conduire à cette reconnaissance dans les dispositifs d'évaluation.
- 282 Les travailleurs de nos organismes subissent le blocage des salaires, la baisse programmée du pouvoir d'achat depuis 1982, les tentatives d'augmenter la partie modulable du salaire (PPRS, primes "fonctionnelles", NBI, répartition discrétionnaire des reliquats de PPRS par les DS et les DR).
- 283 Les CAP sont de plus en plus réduites à une caricature vu la faiblesse du nombre de possibilités. Devant l'accentuation de la répression, elles siègent de plus en plus souvent en commission de discipline.
- 284 Le Comité national est exclu de tout droit de regard sur l'emploi ITA;
- 285 - CTP (ce paragraphe sera rédigé par J.O.)
- 286 *Le SNTRS-CGT agira pour ::*
- 287 - *le respect du statut et des instances, le contrôle du comité national sur l'emploi ITA,*
- 288 - *le reclassement de tous les sous-classés*
- 289 - *l'abrogation des mesures Durafour,*
- 290 - *la gestion nationale des corps,*
- 291 - *le rattrapage du pouvoir d'achat perdu depuis 1982, le rétablissement de l'échelle mobile, la revalorisation générale des salaires,*
- 292 - *l'abolition de toutes les dispositions d'individualisation des salaires, la non modulation de la PPRS, l'égalisation de son taux au taux le plus élevé (soit 16% pour tous) et son intégration au salaire.*
- 293 - *l'annulation de la "dette" pour la validation des années de non titulaire des anciens contractuels des EPST.*

294 VI-4 L'action sociale

- 295 Le CAES du CNRS(et à l'INSERM) est une organisation originale dans la Fonction Publique car géré exclusivement par les élus du personnel. La subvention et les moyens mis à sa disposition par l'administration font partie du salaire différé. Le SNTRS-CGT est fermement attaché au maintien de ces bases. Le CAES subit de plein fouet la politique gouvernementale : stagnation de la subvention à XX%, mesures de liquidation de la restauration locale, pressions et manœuvres de toutes sortes pour inciter les agents titulaires à quitter les cantines, licenciement de non-titulaires, précarisation des emplois. Les directions cherchent à faire passer au privé non seulement les cantines mais aussi les activités qui existent dans le privé. D'autre part elles veulent que les activités de solidarité deviennent des rouages de sa direction du personnel pour en faire un moyen d'accompagnement de la mise en œuvre de sa politique (mobilité, délocalisations, ...).
- 296 *Le SNTRS-CGT revendique l'indépendance du CAES par rapport aux directions, sa gestion exclusive par les élus du personnel, une augmentation très forte de la subvention attribuée au CAES, subvention qui n'atteint même pas aujourd'hui le 1% inscrit dans la convention CNRS-CAES, la restitution des postes retirés aux restaurants, l'extension aux restaurants de la garantie des postes (reconnue dans la convention 93 hors restaurants).*
- 297 *Dans le CAES, le SNTRS-CGT défendra un fonctionnement démocratique et transparent, avec une subordination constante des choix professionnels à la politique et aux choix décidés par la direction élue.*
- 298 *L'objectif en matière d'action sociale est l'égalité réelle de tous les agents aux activités du CAES, activités de qualité, diversifiées.*
- 299 *En matière de restauration sociale, le SNTRS-CGT réaffirme son opposition à tout désengagement des organismes, à toute privatisation.*
- 300 *En ce qui concerne les actions spécifiques gérées par le CNRS (logement, crèches, certaines subventions administratives, les aides exceptionnelles attribuées par le CNRS, les prêts à l'amélioration de l'habitat) le SNTRS-CGT défend le contrôle des personnels par l'intermédiaire des structures paritaires.*

- 301 *En particulier, il agira pour :*
 302 *- des lits dans des crèches à proximité du lieu de travail, correspondant aux besoins exprimés par les personnels,*
 303 *- des subventions administratives évoluant de la même façon que les prix pratiqués,*
 304 *- la réservation de logements à proximité du lieu de travail, l'entretien du parc immobilier.*
- 305 *Le SNTRS-CGT réaffirme sa volonté de voir le budget de l'action sociale négocié.*

306 VII- RENFORCER LE SYNDICAT CGT DU CNRS, DE L'INSERM ET DE L'INRIA : LE SNTRS.

307 VII-1 *Un syndicat pour quoi faire ?*

- 308 *Aujourd'hui où, plus que jamais, les remises en cause des gouvernements, des directions d'organismes sont à la fois globales et individualisées, des moyens considérables sont mis en œuvre pour tenter de faire partager leurs objectifs aux personnels (informations partiales, culpabilisation, décisions autoritaires, techniques de "managements" renouvelées pour mieux associer les personnels...)*
- 309 *Un effort sans précédent est fait pour adapter ou créer une hiérarchie capable de remplir ce nouveau rôle (DRH, Directeurs d'unités-managers,...). Face à cette situation le mouvement syndical CGT a une responsabilité particulière parce qu'il est à même de pouvoir défendre, de manière intransigeante, les personnels, tout en analysant les politiques plus globales et, ainsi, à pouvoir faire comprendre les raisons profondes des situations individuelles.*
- 310 *Un risque très important de marginalisation de notre mouvement existe si nous désertons peu ou prou ces deux champs d'activité aussi essentiels l'un que l'autre : la défense des individus et l'intervention sur tout ce qui est commun. Oublier l'un au profit de l'autre serait mettre en cause l'essence même de ce qu'est notre syndicat.*
- 311 *L'une des conditions de développement de notre conception du syndicalisme est les liens que nous devons développer avec les personnels quelles que soient leurs catégories. Il est, cependant, un écueil à éviter : l'isolement des catégories les unes par rapport aux autres. A l'individualisme nous opposons la réflexion et l'action collectives qui seules peuvent créer les rapports de force nécessaires.*
- 312 *Utilisons toutes les possibilités d'intervention, utilisons tous les rouages possibles pour imposer l'amélioration des nos acquis et une gestion démocratique, en nous appuyant sur la volonté des personnels.*
- 313 *Pour cela il faut un syndicat CGT, le SNTRS-CGT plus fort, plus influent et plus actif.*

314 VII-2 *Un syndicat national*

- 315 *La structuration nationale du syndicalisme CGT, au CNRS, à l'INSERM et à l'INRIA est toujours d'actualité.*
- 316 *Le syndicat national est nécessaire, dans un contexte de déstructuration de l'appareil public de recherche, de risque d'assujettissement de celui-ci aux besoins des entreprises, des régions et des ministères et aux directives de la CEE. Les risques sont en effet grands aujourd'hui de voir mis en cause ce qui faisait la force et la cohérence des organismes publics de recherche: leur caractère national*
- 317 *Le SNTRS-CGT combat tout ce qui tend à remettre en cause ce qui lui a permis d'être une force qui compte au CNRS, à l'INSERM et à l'INRIA : sa capacité à réagir au niveau national comme au niveau local de façon cohérente, unie, face aux directions et à leurs projets.*
- 318 *C'est pourquoi il nous faut refuser tout ce qui encourage le corporatisme et tout ce qui tend à diviser, à affaiblir le SNTRS, et donc la CGT, dans nos organismes, que ce soit en terme de structures ou en terme de conception de l'activité syndicale et revendicative.*
- 319 *C'est pourquoi nous n'avons pas fait le choix d'une structuration en Union de Syndicats de Sites.*

320 VII-3 *Un syndicat intercatégoriel*

- 321 *C'est pour mieux prendre en compte l'ensemble des problèmes qui se posent dans nos organismes, que nous voulons que notre syndicat devienne réellement intercatégoriel.*
- 322 *Vouloir cela n'est pas être "généralistes" comme tentent de nous présenter certains de façon parfois péjorative.*

- 323 Il s'agit d'être mieux spécifiques par un syndicat intercatégoriel : il nous faut être capables de prendre en compte les spécificités des différentes catégories et ce qui les unit.
- 324 La prise en compte des spécificités contre le corporatisme**
- 325 Nous combattons tout ce qui tend à diviser les travailleurs comme c'est le cas du corporatisme.
- 326 C'est à cela que conduirait, si nous n'y prenons pas garde, la reprise lancinante du thème des "identités professionnelles".
- 327 Dans ce cadre les collectifs, dès lors qu'ils œuvrent à l'information, au rassemblement et à l'action sur une question ponctuelle, peuvent être une bonne chose. Au contraire si leur but est de diviser, d'organiser les travailleurs sur une base corporatiste, nous les combattons.
- 328 Rappelons ici que notre but essentiel est de développer le syndicat, d'organiser les travailleurs en son sein et non de les éparpiller aux marges de celui-ci et ainsi affaiblir sa capacité d'action.
- 329 L'activité vers toutes les catégories**
- 330 Proner un syndicalisme intercatégoriel ne veut pas dire ignorer, gommer les différences. Nous devons collectivement veiller à ce que chacune des spécificités soit prise en compte.
- 331 Dans ce cadre nous pensons, bien entendu à l'activité vers les chercheurs. Nous devons, dans le même temps, porter une attention toute particulière à la situation des personnels administratifs et des personnels de service. En effet, dans des organismes où ingénieurs, chercheurs, cadres et techniciens supérieurs représentent plus de 80% des personnels, il est indispensable de développer une activité spécifique en direction de ces personnels parmi lesquels on trouve les plus défavorisés de nos organismes.
- 332 Nous devons nous soucier également de tous ceux (CES, CDD) qui sont dans une situation d'emploi précaire.
- 333 Notre activité doit aussi porter sur la situation faite aux thésards qui, tout en poursuivant leur formation, assurent de plus en plus des tâches de techniciens ou d'ingénieurs.

334 VII-4 L'organisation des chercheurs dans le SNTRS

- 335 Le CSN du 29 janvier 1993 a proposé —c'est le sens d'une proposition de modification de nos statuts— la création au sein de notre syndicat d'un Secteur Chercheurs.
- 336 C'est là, aujourd'hui, une forme d'organisation originale dans notre syndicat qui doit être de nature à prendre en compte les spécificités des chercheurs, à leur permettre de débattre et d'agir pour leurs revendications sans pour autant les isoler des autres catégories.
- 337 Cependant, la mise en place d'une structure n'a jamais réglé toutes les questions. La vie de celle-ci dépend, avant tout de notre capacité de débattre collectivement et individuellement avec les chercheurs pour les convaincre de renforcer le SNTRS-CGT.

338 VII-5 Notre implication dans la vie fédérale

- 339 Si nous apportons, à la mesure de nos moyens, notre participation nécessaire au développement de la vie fédérale, notre implication, notamment au niveau local, pourrait être sûrement meilleure.
- 340 Nous devons participer, là où c'est possible, à la mise en place et à la vie de Collectifs FERC. Cela afin de mieux mettre en commun nos expériences et nos analyses, permettre de véritables échanges et de mieux agir ensemble.

341 VII-6 L'activité interprofessionnelle

- 342 La participation des militants du SNTRS-CGT n'est pas négligeable, mais reste insuffisante. Il y a des difficultés liées à l'histoire récente sans doute, mais aussi sûrement à des problèmes de disponibilité militante et aux difficultés liées au renouvellement des militants.
- 343 Mais, malgré les difficultés de tous ordres que nous avons dû affronter, nous devons y prendre notre part.
- 344 La situation des travailleurs aujourd'hui rend encore plus nécessaire ce type d'activité. Il reste là aussi des efforts importants à faire pour que cela soit pris en compte par tout le syndicat.

345 VII-7 Le fonctionnement du syndicat

346 Les sections

347 Les sections sont la base du syndicat. Elles sont à même, avec toutes les autres instances du syndicat, de créer les rapports de force nécessaires à faire aboutir les revendications. Elles jouissent d'une large autonomie d'initiative dans la mise en œuvre des orientations du syndicat, pour organiser l'action des personnels. Elles doivent être des lieux de débats approfondis, d'expression des problèmes revendicatifs et des aspirations des personnels, un lieu de liberté : chacun comptant pour un et pouvant s'exprimer librement sans craindre un quelconque étiquetage. C'est cela que nous exprimions à notre dernier congrès, cela commence à rentrer dans la vie, cependant des efforts restent toujours nécessaires en ce domaine.

348 Les régions

349 Leur rôle est important pour développer le SNTRS-CGT dans nos organismes, pour coordonner l'activité des sections du syndicat, pour mettre en commun l'expérience de celles-ci et assurer la cohésion de l'expression du syndicat dans la région.

350 Les directions syndicales

351 Nous avons abandonné, depuis plusieurs années, la pratique du monolithisme des directions syndicales, car la diversité d'opinions, de sensibilités et d'expressions sont, pensons-nous, une richesse et non un frein pour l'activité syndicale.

352 Les directions syndicales, si elles ne doivent pas être une représentation de courants, ne doivent exclure personne d'emblée. Elles doivent être ouvertes à des camarades prêts à s'investir pour mettre en œuvre les décisions prises en congrès pour le niveau national et par les sections pour le niveau local. Elles doivent, dans la mesure du possible être à l'image des différentes catégories.

353 Nous devons, quelque soit le niveau, créer les conditions d'une participation du plus grand nombre aux responsabilités syndicales.

354 Le Conseil Syndical National.

355 C'est la plus haute instance du syndicat entre deux congrès.

356 La représentation actuelle au CSN (au niveau des régions) ne permet pas une réelle participation du syndicat aux décisions d'une instance aussi importante dans le SNTRS. Peu de régions préparent aujourd'hui de façon satisfaisante les CSN.

357 D'autre part si nous affirmons que les sections sont la base du syndicat, il nous faut aller jusqu'au bout de cette logique. C'est pourquoi une modification des statuts du SNTRS-CGT est proposée afin de faire en sorte que les sections soient directement représentées au CSN.

358 Cependant cette modification de statuts ne sera réellement opérante que s'il y a volonté au niveau de chaque section de préparer cette instance essentielle pour notre syndicat.

359 La démocratie

360 Nous ne devons pas nous contenter d'une démocratie formelle du genre: tout le monde a été convoqué, tant pis pour ceux qui sont absents.

361 Démocratie cela veut dire tout à la fois information de tous, participation de tous aux débats et décisions collectifs. C'est à cela que nous devons nous consacrer pour améliorer encore le fonctionnement du syndicat..

362 En tout état de cause il ne s'agit pas de se contenter de la consultation individuelle des adhérents. Cela ne permet pas la confrontation des idées et l'élaboration collective des décisions.

363 VII-8 L'indépendance syndicale

364 C'est une nécessité vitale pour tout syndicat qui veut jouer pleinement son rôle.

365 Ce n'est pas une simple question de principe que l'on affiche pour la forme au moment de chaque congrès. Il y va de l'existence même du mouvement syndical et, pour ce qui nous concerne directement, de la CGT. En effet, pour être apte à défendre et organiser les travailleurs de façon efficace, réelle, cette indépendance est indispensable vis-à-vis des gouvernements et des employeurs.

366 Elle l'est tout autant vis à vis des organisations politiques et des églises afin de pouvoir, par delà les différences idéologiques ou confessionnelles rassembler les travailleurs.

367 VII-9 L'unité

- 368 L'unité est aussi pour nous un principe essentiel pour permettre le rassemblement , sans que nous la considérons comme une fin en soi.
- 369 Nous devons avoir en permanence ce souci: créer les conditions de l'action unie des travailleurs. Cela passe par des initiatives avec d'autres organisations, sans pour autant nous censurer, bien au contraire: prendre nos propres initiatives peut permettre de créer ensuite les conditions de l'action unitaire.
- 370 Dans tous les cas il nous faut exprimer notre propre point de vue et créer les conditions du débat.

371 VII-10 Le renforcement du syndicat

372 Les adhésions

- 373 Un autre souci que nous devons avoir en permanence: renforcer le syndicat, faire adhérer au SNTRS-CGT.
- 374 Nous devons aussi nous préoccuper de mieux intégrer les nouveaux adhérents (comme les plus anciens d'ailleurs) à l'activité du Syndicat.

375 Les moyens

- 376 Notre ressource essentielle vient des adhérents. Il est donc indispensable pour que le syndicat puisse vivre à tous les niveaux de faire rentrer les cotisations (le développement du Prélèvement Automatique des Cotisations ne devant pas nous priver d'un contact régulier avec chaque adhérent).
- 377 Autres moyens dont nous disposons: ceux que nous donne le droit syndical dans la Fonction Publique. Il s'agit des décharges de service et des moyens matériels mis à notre disposition aux niveaux national, régional et local.
- 378 Nous devons veiller à ce que ce droit syndical soit pleinement appliqué à tous les niveaux.
- 379 Ces moyens étant fonction de nos résultats aux élections aux CAP, nous devons aussi faire en sorte que l'influence du SNTRS-CGT remonte.

380 L'intervention nécessaire de chaque adhérent

- 381 C'est de la responsabilité des militants du syndicat de favoriser la participation du plus grand nombre d'adhérents à la vie du syndicat.
- 382 Il est de la responsabilité de chaque adhérent d'y prendre toute sa place.
- 383 Dans la période difficile d'aujourd'hui, chacun doit prendre sa place et sa part de travail dans le SNTRS-CGT.

STATUTS DU SNTRS-CGT

PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS DES STATUTS DU SNTRS-CGT

MODIFIER L'ARTICLE 10 AINSI QU'IL SUI:

Remplacer:

"Il est composé: (.....) 10 timbres payés".

par:

"Il est composé:

- des membres de la Commission Exécutive,
- des délégués élus par les sections nationales,
- des délégués élus par les sections du syndicat, hors sections nationales,.
- (- de délégués du secteur chercheur ?)

Le nombre de ces délégués est déterminé de la façon suivante:

- de 5 à 24 adhérents = 1 délégué,
- de 25 à 50 adhérents = 2 délégués,
- au-delà de 50 adhérents = 3 délégués.

Le nombre des adhérents est calculé sur le nombre de FNI et de timbres mensuels payés l'année précédant la réunion du CSN. La base de ce calcul est :10 timbres par adhérent (FNI compris)."

Le reste de l'article 10 est sans changement.

RAJOUTER, AU DÉBUT DE L'ARTICLE 19, UN PARAGRAPHE RÉDIGÉ COMME SUI:

Le **Secteur Chercheur** du SNTRS-CGT aura en charge la réflexion et l'activité revendicative pour les chercheurs en liaison avec la Commission Exécutive et le Bureau Nationaux.

L'animation du secteur sera assurée par un **secrétariat** élu par la conférence nationale.

Une **conférence nationale** des chercheurs sera organisée par le Secteur Chercheur chaque année. Ces conférences annuelles auront pour objectif un large débat avec les chercheurs sur leurs revendications et toutes les questions qui leur sont spécifiques. L'une de ces conférences sera organisée dans le cadre de la préparation du congrès national du syndicat.