

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

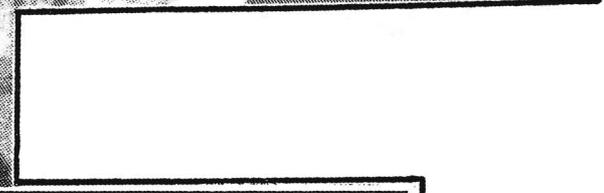
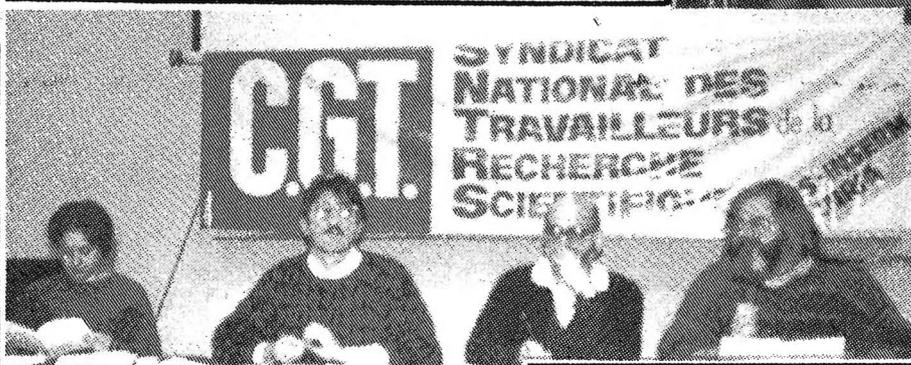
ISSN 0180-5398

CP 50050

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

N° 3 0 4  
DECEMBRE  
1 9 9 3

# B R S



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

1993

ORSAY - 24, 25, 26 NOVEMBRE



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

1993

ORSAY - 24, 25, 26 NOVEMBRE

## SOMMAIRE

PAGES 3 à 9	<b>RAPPORT D'OUVERTURE AU 21ÈME CONGRÈS</b> Présenté par Jean OMNES, Secrétaire Général
PAGE 10	<b>LES INSTANCES DE DIRECTION</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- La Commission Exécutive</li><li>- Le Bureau National</li><li>- Le Secrétariat Général</li><li>- Le Trésorier</li></ul>
PAGE 11	<b>LES VOTES DU CONGRES</b>
PAGES 12 à 54	<b>LE DOCUMENT D'ORIENTATION</b>
PAGES 55 à 59	<b>LE PROGRAMME D'ACTION</b> Mise à jour des textes du 20ème Congrès.
PAGES 60-61	<b>LES MOTIONS DU CONGRES</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- A propos de la situation en Algérie</li><li>- Sur la consultation Fillon</li><li>- Pour un "livre blanc" de l'emploi dans les organismes de Recherche</li></ul>
PAGES 62-63	<b>LES COMMISSIONS</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- La Commission des mandats</li><li>- La Commission des candidatures</li><li>- La Commission Financière de Contrôle</li></ul>
PAGES 64 à 70	<b>LES STATUTS DU SNTRS-CGT</b> modifiés par le 21ème Congrès.
PAGES 71-72	<b>QUELLE SECURITE POUR LA FRANCE ET POUR LE MONDE AUJOURD'HUI ?</b>

# RAPPORT D'OUVERTURE AU 21ème CONGRES DU SNTRS-CGT



# Rapport d'ouverture au 21ème Congrès du SNTRS-CGT.

Présenté par Jean OMNES, Secrétaire Général

## LA SITUATION GÉNÉRALE

Aujourd'hui nous assistons à une offensive générale contre les services publics : leur remise en cause est programmée pour bon nombre d'entre eux.

Cela s'accompagne dans la plupart des cas par la privatisation et, dans tous les cas par des remises en causes en matière d'emploi et d'acquis sociaux.

La remise en cause des acquis sociaux, des droits essentiels, est une constante des gouvernements qui se sont succédés à la tête de l'état ces dernières années.

Dans certains cas les idées de l'un ont été mises en œuvre par l'autre.

C'est le cas notamment pour la Sécurité Sociale et les retraites avec l'obligation des 40 annuités et le calcul de la pension sur les 25 meilleures années au lieu de 10.

La baisse des remboursements se poursuit. Il est même un projet de prise en charge des cotisations des patrons par le budget de l'état à l'instar de ce qui est programmé pour les allocations familiales. En clair il s'agit de faire payer pour l'essentiel la couverture sociale par les salariés et de décharger le patronat de ses obligations.

Un droit est mis en cause : celui de vivre décemment, celui de vivre tout simplement.

Le pouvoir aura beau parler de fatalité il ne peut échapper à ses responsabilités : le chômage, la misère grandissante, la mort des sans-abris ne sont pas des fatalités, ils sont le résultat dramatique d'une politique inacceptable.

Les libertés sont aussi remises en cause : les opérations policières, les rafles, destinées à marquer fortement les travailleurs et pas seulement les immigrés qui en sont les victimes se multiplient. A un degré moindre, le quasi état de siège autour du ministère lors de l'action du 18 et la morgue, le mépris affichés par les représentants du Ministère ont un but similaire : peser sur les consciences, faire renoncer à agir.

## Les salaires

Une attaque frontale se prépare qui veut aboutir à la réduction des salaires au nom de l'emploi.

Vous connaissez tous Les mesures gouvernementales sur les salaires des fonctionnaires:

maintien du blocage des salaires en 1993, et "augmentation" de 1% au 1.1.94, 0,5% au 1.8.94, 0,8% au 1.12.94, 1,2% au 1.3.95 et 1,4% au

1.11.95. Soit une augmentation du point d'indice de 4,9% pour 3 ans. Rappelons que la hausse de prix annuelle dépasse les 2%

Pour tous cela se traduit déjà par une baisse des salaires, du fait de l'augmentation de la CSG, et par une forte baisse programmée du pouvoir d'achat.

Pour un nombre important de personnes bloquées en fin d'échelle indiciaire, sans espoir immédiat de promotion, la situation est catastrophique car elles sont exclues de toute amélioration indiciaire.

La CGT a estimé la perte cumulée sur 3 ans pour un salaire de 8000 francs mensuels à 5500 francs auxquels s'ajoutent la ponction CSG de 3500 francs ; au total cela représente 9000 francs de perte.

Il semble qu'il y aurait des syndicats prêts à accepter ces décisions.

C'est scandaleux!

Car, comme le disaient fort justement les fédérations CGT de fonctionnaires, dans un tract récent : la baisse du pouvoir d'achat ne se cautionne pas, elle se combat.

**La précarité** est une caractéristique forte dans la recherche et l'enseignement supérieur. Aujourd'hui dans les établissements de l'enseignement supérieur 30% des personnels sont en situation précaire. Pour la plupart ils occupent des emplois de type permanent. La titularisation sur postes de titulaires doit être un droit pour eux. Avec eux nous devons intervenir pour obtenir les moyens nécessaires pour cela. Si nous sommes d'accord sur cela nous devons tout faire pour y parvenir. Les CES leur développement constituent une remise en cause du statut de salarié : ils ne sont pas payés pour leur travail, on leur fait l'aumône d'une allocation de survie pendant quelques mois, puis ils retournent à leur situation de chômeurs de longue durée.

Les luttes aujourd'hui se développent contre cette politique de casse, comme à Air France récemment, dans le secteur public et nationalisé le 18 novembre ou les gaziers et électriciens qui ont manifesté hier à 40000 à Paris. La caractéristique de toutes ces luttes aujourd'hui est leur caractère unitaire et massif. Contrairement à il y a encore quelques mois où la CGT se retrouvait souvent seule.

C'est pour nous un encouragement pour notre propre activité.

## LA SITUATION DANS LA RECHERCHE

Les choses ont évolué depuis la rédaction des documents de congrès

## Au CNRS

Nous connaissons les remises en cause programmées par le schéma stratégique.

Nous disons dans un tract récent, alors que ce n'était encore qu'un projet, que le schéma stratégique du CNRS 1993-1995

-- 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 ;

-- minore le rôle du Comité National, remet en cause l'une de ses principales prérogatives : l'évaluation des chercheurs par leur pairs en mettant en place une évaluation parallèle, faite par les directeurs de laboratoires ( c'est la version chercheur de l'EAA);

-- menace la cohérence scientifique ;

-- veut mettre encore plus le CNRS au service des "Entreprises" ;

-- menace le statut national, les règles d'avancement nationales ;

-- diminue le nombre de chercheurs permanents sur postes statutaires, en accentuant les pressions pour les faire partir dans l'enseignement supérieur ; il remet, de fait en cause un acquis essentiel : le statut de chercheur permanent ;

-- accentue la précarisation des jeunes chercheurs ;

--et ne dit que peu de choses des ITA; sinon qu'ils sont des ressources qu'il faut mieux gérer; nous nous interrogeons à juste titre : va-t-on vers un CNRS sans ITA ? La question garde aujourd'hui toute sa validité !

Notamment au vu des budgets et des différentes interventions de la direction du CNRS. Il s'agit entre des déclarations réitérées de la Secrétaire Générale du CNRS "*nous connaissons mal les ITA et les besoins des labos; nous avons des difficultés à concevoir une politique adaptée à ces personnels; il y a nécessité d'une prise de conscience en ce domaine,...*"

*"il y a un problème d'avenir, d'utilité pour les catégories C; la preuve en est: les seules demandes de postes des unités concernent les niveaux AI et IR,..."*

*"il est nécessaire de réfléchir à des modes de gestion des carrières; profitons des trois ans du prochain schéma stratégique pour cela"*.

La direction, malgré les discours lénifiants, n'avait aucunement la volonté de reconnaître la place des ITA dans le processus de recherche et, encore moins de reconnaître concrètement leurs qualifications ou de revaloriser leurs carrières

Cela fait maintenant plus de 10 ans de relances incessantes des organisations syndicales pour qu'un débat ait lieu sur ces questions et pour que des moyens spécifiques soient dégagés. A chaque fois les directeurs successifs se sont déclarés très intéressés, ont qualifié cette question de l'emploi ITA comme essentielle, mais nous attendons toujours le premier geste concret.

Il n'est rien de plus facile que de dire que l'on ne sait pas faire, et encore plus d'oublier que les ITA existent, pour ne rien faire.

Nous avons indiqué clairement que pour toutes ces raisons, le SNTRS-CGT s'est opposé et s'opposera à

ce 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.

Tous ces aspects de la politique du CNRS valent au fond également pour l'INSERM et les autres EPST. Même si la mise en œuvre revêt des caractéristiques particulières, la volonté est la même: assujettir plus encore les organismes à la volonté du pouvoir et du patronat.

### **Pour l'avenir des EPST les dangers se précisent.**

Ceux-ci ont été confirmés par le DG du CNRS lui-même

Il s'agit, vous l'avez compris, de la contractualisation des organismes de recherche clairement affichée dans un document émanant du Ministère

Ce texte parle clairement: il s'agit pour l'état d'orienter plus encore qu'aujourd'hui et de façon directe la recherche dans le sens des volontés du patronat.

Le texte parle de plus d'autonomie de gestion pour mener à bien les projets visés par les contrats.

Il s'agit clairement de peser sur les orientations des organismes, de la définition par le pouvoir politique des priorités scientifiques. Et, en corollaire, de décider des abandons de secteurs qui n'auraient pas l'heur d'être dans les créneaux porteurs.

Le ministre veut modifier également l'affichage des moyens en personnels.

Il évoque plusieurs éventualités : le maintien du système actuel (répartitions par corps et grades); un affichage en terme d'évolution globale des emplois ; un affichage en masse de points indiciaires ; et, dernière éventualité, un affichage en terme de dépenses ordinaires (mêlant indifféremment moyens de fonctionnement et masse salariale).

Il y a gros à parier que la préférence du gouvernement va aux dernières de ces propositions.

Lorsque l'on connaît les campagnes menées contre le CNRS par exemple concernant le poids trop fort de sa masse salariale en regard du budget global de l'organisme, on peut mesurer l'ampleur de l'attaque que nous allons avoir à affronter.

Tout cela recèle d'autres dangers concernant les garanties statutaires. On l'a vu avec le risque fort de remise en cause du statut de chercheur à temps plein. Ces dangers concernent aussi tous les autres corps par répercussion des changements de modes de gestion notamment.

### Quelques mots sur la consultation Fillon

Pour tenter de désamorcer toute velléité d'opposition à ses projets Mr FILLON organise une consultation-colloque (locale et nationale) qui a aussi pour objectif d'intégrer les chercheurs, les ITA et leurs

organisations syndicales à la mise en œuvre de la politique déjà définie.

Il est donc hors de question pour nous d'accepter cette mascarade et de participer aux colloques locaux et national.

Mais nous ne devons pas en rester là: Nous devons nous exprimer clairement sur la politique du pouvoir en matière de recherche sans pour autant que cela conduise à dédouaner les directions d'organismes.

Nous devons informer les personnels des dangers et les amener à agir.

Concernant le budget 1994 CNRS, les chiffres parlent plus qu'un long discours.

- 3,7% pour les Autorisations de programmes et pour les moyens généraux de l'organisme cela se traduit par:

- 2,24 % pour les départements scientifiques (-0,6 pour SDU à - 5,6 pour la chimie)

Imaginez les répercussions sur les unités non prioritaires !

+ 6% sur l'action sociale (lié à la restauration, aux prêts et semble-t-il aussi à une augmentation des moyens du CAES : 1 Million de francs en plus sur 16 actuellement, soit + 6,25%)

### L'emploi

Pour ce qui concerne les chercheurs le nombre de créations est ridicule (10 au CNRS, 10 à l'INSERM et 12 à l'INRIA). Pour le CNRS le maintien d'un bon nombre de recrutements se fait en bonne partie par des surnombres gagés sur les départs à la retraite des prochaines années qui seront à rembourser à l'horizon 2000.

Les ITA quant à eux comme vous le savez, sont les plus mal lotis de ce budget.

Si le bilan reste positif de peu à l'INSERM (+12) et à l'INRIA (+5), il n'en est pas de même pour le CNRS (- 87 postes).

La direction du CNRS a clairement indiqué qu'elle n'avait pas demandé de moyens supplémentaires pour 1994 et que les 87 suppressions permettent le financement de l'emploi chercheur. Elle a aussi indiqué qu'elle avait demandé 300 transformations d'emplois ITA et qu'elle n'en a obtenu que 66. Ce qui est ridiculement bas.

Pour le reste la direction a indiqué ne pas pouvoir nous en dire plus tant qu'ils n'auront pas de réponse sur la levée du gel. Il semble que FILLON ait demandé cette levée au ministère des Finances.

Ce gel maintenu aurait des conséquences graves sur les possibilités de promotions.

Et, plus grave encore, ce serait la réduction importante du nombre de recrutement et sans doute le prélude à de nouvelles suppressions d'emploi à l'image de ce qui s'était passé en 86/87. Risque que la direction du CNRS a confirmé.

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).

Nous devons intervenir pour maintenir et développer les emplois et cela commence dès le laboratoire ou le service.

L'autoritarisme est aujourd'hui une caractéristique plus forte dans nos organismes

Vous connaissez l'attitude de la direction refusant de remettre en cause les pratiques inqualifiables du Directeur du LISH et les sanctions injustifiées vis à vis des personnels.

Il ne faudrait pas croire qu'il s'agit d'un phénomène limité, local. Plusieurs autres exemples de manquements aux règles statutaires ont été portés à la connaissance du syndicat.

Il faut rapprocher ces attitudes de la politique de gestion des personnels : le "management".

Il faut également la replacer dans le cadre de la politique de la direction concernant l'organisme.

C'est dans ce contexte que la direction fait un forcing d'enfer pour tenter de "vendre son EAA" aux organisations syndicales.

Notre opposition à sa mise en place ne tient pas au fait qu'il y ait des rencontres entre ITA et responsable hiérarchique.

Elle tient au fait qu'elle s'inscrit dans la nouvelle politique de gestion des personnels. Et que la direction veut, bien qu'elle s'en défende, en faire l'élément essentiel de l'évaluation des ITA.

Ce qui est en cohérence avec sa volonté affichée d'une évaluation-outil de gestion des personnels (et pas seulement ITA).

Le sort réservé aux instances est aussi illustratif de l'autoritarisme.

Le mépris pour les instances et la représentation des personnels s'est une nouvelle fois vérifié, lors des dernières sessions du Conseil scientifique, qui ont été moins encore écoutées sur la question du schéma stratégique.

Les instances, quelles qu'elles soient, la direction cherche à les ravalier au strict rôle d'aide à la mise en œuvre d'une politique décidée en dehors d'elles.

Dans ce tableau des méfaits du pouvoir il y a Les remises en cause des acquis statutaires :

Les mesures Durafour mettent en cause l'un des principes importants du statut des fonctionnaires qui veut que les agents soient traités à égalité quelque soit leurs métiers.

Elles remettent en cause des avancées obtenues lors de la titularisation, en créant des disparités entre les personnels administratifs et les personnels techniques.

La dernière manifestation des mesures Durafour qui montrent pour ceux qui ne seraient pas encore convaincus de leur caractère dangereux pour les droits des personnels et confirme notre opposition à ces mesures : l'avancement accéléré d'échelon pour les

corps de catégorie C est maintenant à géométrie variable. En effet celle-ci peut ne pas être uniforme (1, 2, 3, 6 mois d'accélération selon les cas) ce n'est plus de l'avancement au choix mais à la tête du client.

Une telle perspective est bien entendu inacceptable. L'initiative de pétition des camarades de l'INSERM est la bienvenue.

## **COMME NOUS LE VOYONS LES ATTAQUES, LES REMISES EN CAUSE, NE MANQUENT PAS.**

Face à elles notre responsabilité syndicale est engagée.

Quelle doit être notre intervention, quelle doit être l'activité du syndicat?

Il nous faut aller au-delà d'un simple rappel des grands principes.

Informers, débattre des revendications, faire agir, tel est notre rôle.

Mais concrètement qu'est-ce que cela veut dire ?

Nous devons prendre des initiatives et ne pas nous contenter d'attendre que les personnels entrent dans l'action et/ou constater qu'ils ne bougent pas.

En matière de syndicalisme comme sur d'autres sujets nous ne devons pas compter sur la génération spontanée

La mobilisation cela se prépare.

Il est une condition essentielle pour cela: Faire vivre le syndicat

Il y a d'abord la nécessité, de façon collective, dans le syndicat, de débattre, d'analyser les situations, d'élaborer des propositions revendicatives. Nous devons créer toutes les conditions pour que ce moment ne soit pas négligé au profit de seuls débats plus larges avec les non-syndiqués.

Si les adhérents ont fait le choix de s'organiser dans la CGT c'est pour se sentir plus forts car faisant partie d'un collectif.

Qu'ils se sentent partie prenante de ce collectif, est une condition indispensable pour que de nouveaux adhérents prennent des responsabilités.

Ça l'est également pour que le développement de l'action devienne l'affaire de tous les adhérents du syndicat

Pour permettre tout cela, les sections doivent vivre.

Il est aisé d'affirmer que les sections sont la base du syndicat, le faire devenir réalité demande des efforts continus.

Nous devons créer les conditions d'une vie vraiment démocratique à tous les niveaux.

Comment ?

Dans ce domaine non plus nous ne devons pas nous contenter de peu, ni rester au constat que ça ne fonctionne pas ou mal.

Chacun a sa responsabilité propre pour organiser, développer le syndicat.

Il ne faut ni écarter ni oublier personne.

Chaque adhérent compte pour un : belle formule qui doit devenir la réalité pour tous, militants ou pas.

Chacun doit pouvoir dire son mot, participer à la réflexion et aux décisions collectives.

Nous devons faire effort pour reprendre le contact perdu avec les adhérents qui ne participent plus à la vie du syndicat et avec ceux que nous avons parfois laissé partir sans faire un geste.

Les militants, de la section au Bureau National, ont un rôle particulier en ce domaine.

L'indépendance syndicale est aussi une question importante.

Cela ne se résume pas à dire non aux différents pouvoirs auxquels nous sommes confrontés.

C'est vrai les directions cherchent à tout moment à détourner de leur rôle les représentants des personnels en tentant clairement de les associer à sa politique.

Elle y est parvenue avec la CFDT par exemple sur les questions de la formation permanente et de la restauration.

Cette question de l'indépendance et des relations avec la direction ne doit pas être posée de façon théorique.

Les travailleurs ont obtenu par la lutte des droits d'expression et à être représentés face aux administrations.

La question est: comment fait-on pour faire respecter ces droits ?

Et comment fait-on intervenir les personnels ?

Sur ce sujet d'autres questions nous sont posées, auxquelles ce congrès devra répondre : la participation aux instances pour quoi, comment ?

Même question concernant les réunions avec les directions.

L'activité spécifique

C'est là aussi une question qui suscite des débats.

Cela ne concerne pas que l'activité vers les différentes catégories vers lesquelles nous devons nous tourner de façon particulière.

D'autres sujets méritent une attention particulière : la place des femmes dans la recherche, les problèmes posés pour l'intégration des handicapés pour n'en citer que deux exemples.

Cette activité spécifique ne doit pas conduire à fragmenter l'activité du syndicat. Il faut donc organiser ces activités de façon souple pour mener la réflexion et l'activité spécifique tout en permettant les échanges et la mise en commun et l'activité collective.

## **J'EN VIENS MAINTENANT AUX RENCONTRES À LA CONFÉDÉRATION AUXQUELLES NOUS AVONS PARTICIPÉ.**

Deux rencontres ont eu lieu : le 29 septembre et le 18 octobre. La première avec des camarades représentant le bureau confédéral, l'UGICT, la FERC et l'UGFF ; à la seconde participaient en plus des représentants de l'USCA.

### Une note d'ambiance tout d'abord.

La première réunion s'est déroulée dans un climat très détendu, avec une volonté de tous de débattre, d'écouter.

Nul ne s'est comporté dans cette réunion en donneur de leçon ni avec la volonté d'imposer quoi que ce soit.

Ce que nous en retirons :

Le fait même de rencontrer le bureau confédéral est, en lui-même un événement en soi.

C'est aussi : la reconnaissance, pour la première fois, par la confédération, du caractère intercatégoriel du Sntrs...Et celle du Sntrs comme le syndicat important de la recherche.

De plus ils semblent enfin avoir compris qu'il ne fallait pas de face à face Sntrs-USca. Ni nous demander de déclaration commune.

Ce ne sont là, encore, que des petits pas. Mais il ne faudrait pas les minimiser, ni embellir la situation.

Par exemple, il reste une pomme de discorde entre nous et le reste des structures de la CGT : il s'agit de la forme d'organisation et du débat entre syndicat national et syndicat de site. J'y reviendrais plus loin.

La seconde réunion n'a pas été aussi sereine.

Cela tenait, vous l'aurez compris, à la présence de l'USCA.

Lors de cette rencontre l'USCA a accepté les propositions de la CGT (à peu de chose près les propositions du CN de la FERC auxquelles s'ajoutent le travail dans les CD UGICT pour aboutir à un état de la situation dans la recherche et à des initiatives de la CGT sur cette question). Cependant elle nous reprochait notre proposition d'organiser les chercheurs dans notre syndicat, qualifiant notre proposition de mise en place d'un Secteur Chercheurs d'acte d'agression caractérisé contre l'Usca, menaçant de façon ouverte d'étendre son champ de syndicalisation vers les ingénieurs.

On le voit rien n'est réglé les divergences restent entières. Ce que l'UGICT rappelait dans un courrier aux UD : *"le SNTRS refuse de reconnaître officiellement l'USCA, dont il conteste la légitimité d'origine dans la CGT;*

*- l'USCA n'accepte pas que le SNTRS syndique les chercheurs et n'entend pas se dissoudre en son sein,  
- ces divergences portent également sur les conceptions de notre activité syndicale et sur les perspectives de transformation de l'organisation"*.

### Concernant la CGT et l'adhésion des chercheurs : quelle issue à la situation actuelle ?

Ainsi que nous l'avons maintes fois exprimé, la pérennisation de la situation de division est préjudiciable à toute la CGT.

Pour en sortir il n'est pas de solution miracle.

Mais nous avons, bien entendu, des idées sur l'avenir de la CGT au CNRS, à l'INSERM et à l'INRIA.

La première de celles-ci est qu'il doit y avoir une seule organisation CGT pour les chercheurs et pour les ITA.

Nous ne partons pas pour cela d'un postulat, mais de notre expérience collective. Les ITA ont besoin des chercheurs, comme les chercheurs ont besoin des ITA, pour plus d'efficacité syndicale en terme de réflexion, de propositions et d'action.

Seul un syndicat intercatégoriel est à notre avis apte à appréhender la situation de nos organismes dans toute sa complexité, à permettre la prise en compte des revendications de toutes les catégories, en même temps qu'une défense efficace de nos organismes.

Cette idée n'est pas nouvelle : nous en débattons depuis plus d'une décennie.

Quelques rappels historiques ne me semblent pas superflus. Ce n'est qu'après mûre réflexion et de nombreux accidents de parcours, indépendants de notre volonté (contre notre volonté), que nous avons affiché notre intention (18ème congrès-1984) contre l'avis de la CGT, puis décidé (19ème congrès-1987) d'ouvrir notre champ de syndicalisation à toutes les catégories de travailleurs scientifiques et donc aux chercheurs.

Rappelons qu'à l'occasion de ce congrès les instances confédérales avaient cru bon de publier et diffuser, par l'intermédiaire des UD et des UL, un contre-projet d'orientation.

Dans l'intervalle de ces deux congrès la commission exécutive du syndicat avait proposé la poursuite du débat qui devait déboucher sur un conseil syndical national en novembre 1986 qui avait cette question à son ordre du jour et en cas de nécessité sur un congrès extraordinaire. C'est alors, le 23 septembre que nous avons appris par un entrefilet de l'Humanité que l'UGFF venait de créer l'USCA.

Je ne rappelle pas ces faits par plaisir de retourner le couteau dans la plaie, mais pour faire un sort à cette idée que certains colportent à l'envi : le SNTRS ne voulait pas syndiquer les chercheurs.

Il le voulait, mais se heurtait à un refus des instances confédérales. Et nous n'avons pas osé, pas voulu transgresser cet interdit.

Je pense que ces rappels sont aussi utiles pour voir les évolutions qui se sont faites jour depuis.

Une remarque supplémentaire : l'USCA nous reproche en tant que syndicat d'ITA de prendre des décisions à la place des chercheurs. Je répondrais à cela que c'est tant que syndicat CGT que le SNTRS a fait choix de devenir intercatégoriel.

La deuxième idée est complémentaire de la précédente : il ne doit pas y avoir dans la même organisation CGT de cloison étanche, en terme d'organisation et d'activité, entre chercheurs et ITA.

Nous devons donc réfléchir à une structuration du syndicat qui permette, à la fois une prise en compte réelle des aspirations, des revendications des chercheurs et évite l'écueil ci-dessus. Cette remarque ne se limite pas à la question des chercheurs et peut se poser pour d'autres catégories.

C'est le sens de notre proposition de modification statutaire (la mise en place d'un secteur chercheur) : c'est une idée parmi d'autres possibles. Elle a le

mérite d'exister et d'être en cohérence avec notre vision de l'avenir.

Est-ce à dire qu'une fois la décision prise elle restera inscrite dans le marbre pour des décennies ?

Non, nous restons modestes, nos prévisions ne portent pas aussi loin ! Une chose est sûre : les statuts du SNTRS-CGT ne sont pas une chose figée, le débat se poursuivra après le congrès pour améliorer encore l'intégration de l'activité des chercheurs dans notre syndicat. Des évolutions deviendront peut-être nécessaires : dans ce cas les congrès suivants veilleront à les prendre en compte.

En même temps que nous pensons nécessaire de créer les conditions pour prendre en compte les aspirations des chercheurs, nous devons veiller à ne pas faire d'eux des adhérents à part, ni les isoler. Ils doivent avoir toute leur place dans l'activité des sections du syndicat.

La troisième idée est que nous entrons dans un long processus, dont il dépendra de nous, adhérents du SNTRS-CGT, qu'il aille jusqu'au bout : la construction d'un syndicat intercatégoriel.

Pour que cela devienne vrai nous devons prendre des initiatives pour débattre avec les chercheurs et les convaincre de nous rejoindre et nous aider à faire du Sntns-Cgt une force qui compte vraiment pour cette catégorie aussi.

Pour le moment nous pouvons dire que ces efforts sont réellement insuffisants.

Nous devons multiplier ces efforts, de même que nous devons nous adresser à toutes les catégories pour les faire adhérer au SNTRS-CGT.

La dernière idée qui nous tient à cœur : dans la situation de nos organismes, notre syndicat doit rester un syndicat national avec des sections dotées d'une forte autonomie.

C'est, aujourd'hui, la forme d'organisation la plus adaptée à la réalité de nos organismes de recherche.

Et ce n'est pas à un moment où l'avenir de ces derniers est menacé que nous devons risquer l'affaiblissement de notre capacité d'intervention face aux menées du gouvernement et des directions.

C'est en définitive l'outil qui nous permet d'élaborer une réponse cohérente, en terme notamment de politique recherche, face aux prétentions du pouvoir.

C'est avec en tête ces idées, sur lesquelles le débat ne sera jamais clos, que nous avons approuvé les propositions faites au C. N. de la FERC en décembre 1992 — propositions qui restent un tout indissociable.

Ces propositions de la FERC, dès lors que toutes les parties en cause acceptent la mise en marche du processus, peuvent être de nature à aider au dépassement de la situation actuelle.

Nous avons rappelé notre volonté de participer à sa mise en œuvre, lors des rencontres du 29 septembre et du 18 octobre, où participait un représentant du Bureau Confédéral.

Notre proposition de modification statutaire est une réponse à l'une des demandes du C.N.FERC.

D'autre part nous pensons qu'au-delà de l'aide que cela peut apporter au dépassement de la situation de

division actuelle, il est indispensable de relancer l'activité confédérale, au niveau national et local, sur les questions de la recherche.

C'est le sens de la proposition, commune avec l'UGICT, d'initiatives au niveau de la Confédération et des Commissions Départementales UGICT, pour réunir les militants de la recherche, au-delà de la recherche publique, afin de faire le point de la situation dans ce secteur et débattre ensemble des initiatives à prendre.

Il y a là un retard préjudiciable, au vu de la situation de la recherche aujourd'hui, qu'elle soit publique ou privée.

Nous l'avons indiqué : nous ne pourrions pas, partout, avoir un rôle moteur dans ces initiatives. Cependant nous y prendrons toute la part qu'il nous sera possible de prendre.

#### Le renforcement du syndicat

Vous noterez avec moi, que notre syndicat, malgré tous les coups qu'il a pris, a tenu bon. Le signe le plus évident en est la stabilisation de notre nombre d'adhérents entre 1991 et 1992 et, pour 1993, un nombre d'adhésions plus important que les années précédentes et un nombre de départs moins important (78 adhésions pour 27 annulations à ce jour).

Autre signe: le maintien, malgré tout, de notre présence, de notre organisation dans tous les centres de recherche importants. Cela à un moment où tous les autres syndicats ont les plus grandes difficultés à faire vivre, voire à maintenir leurs structures locales. Je vous le dis : nous pouvons être fiers d'avoir maintenu une CGT influente dans nos organismes. Cependant notre syndicat est sorti affaibli de cette période difficile.

Nous devons faire de grands efforts pour créer les conditions de l'avènement de nouveaux militants. Il faut plus de militants qui prennent des responsabilités. Nous devons, en effet, penser au futur du syndicat.

Il faut le reconnaître, et ce n'est pas péjoratif, les militants du syndicat vieillissent.

Parmi les activités que nous devons privilégier dans les mois qui viennent il y a la formation des militants. C'est un secteur où nous avons été carent au cours du dernier mandat. Nous devons également travailler plus en direction de certaines catégories parmi lesquelles nous sommes trop faiblement implantés. Il s'agit des catégories C et des personnels administratifs.

Un dernier mot sur toutes ces questions (comme sur d'autres) : sortir des difficultés actuelles n'est pas affaire de communiqués ou de déclarations solennelles, mais de débat franc, serein et démocratique.

C'est notre affaire à tous !

Pour conclure, j'espère que nous pourrions faire bientôt nôtre, cette réflexion de Bertolt Brecht :

"Les épreuves causées par la montagne sont derrière nous.

Devant nous s'étendent les épreuves de la plaine".

# LES INSTANCES DE DIRECTION

## • LA COMMISSION EXECUTIVE ELUE PAR LE CONGRES

Votants : 50 Majorité : 26

Votx	NOM	Prénom	Cat.	AD	Section	Orga- nisme	CE sortante	CFC
50	ANDRIEU	Jean-Louis	IE2	7	LYON UNIVERSITE	CNRS	x	
46	AUDIN	Jacques	IE2	15	BORDEAUX	CNRS	x	
50	BACHELIER	Richard	T2	12	LAS MARSEILLE	CNRS		
29	BARBIER	Daniel	T1	4	ORSAY	CNRS		
48	BLANC	Bernard	IE2	7	LYON IRC	CNRS	x	
50	BLANCK	Monique	IE2	10	STRASBOURG FAC	CNRS		
46	BOUYRIES	Philippe	IR1	4	IAS ORSAY	CNRS	x	
50	CLERC	André	T1	14	TOULOUSE CRPG	CNRS	x	
50	CLORENNEC	Alain	IE1	12	NICE	CNRS	x	
49	COHEN	Janine	CR1	2	GEOGRAPHIE	CNRS		
47	DECASTER	Marc	IE2	2	COLLEGE DE FRANCE	CNRS	x	
50	DEDIEU	Annie	IE2	14	TOULOUSE UPS	CNRS		
50	DEVILLIERS	Ginette	IR1	2	MONOD	CNRS	x	
45	FITOUSSI	Jean-Pierre	IR2	2	ESPCI	CNRS	x	
50	FOURNIER	Irène	IR2	1	IRESCO	CNRS	x	
49	KARLIN	Claudine	IR2	2	ISOLE	CNRS	x	
50	KIEFFER	Annick	IE1	1	IRESCO	CNRS	x	
50	LABORIE	André	AI	1	IRESCO	CNRS	x	
50	LAGRANGE	Dominique	AI	INS	CORDELIERS	INSERM	x	
47	LAFFORGUE	Jean	IR2	14	TOULOUSE OPTIQUE	CNRS		
50	LEGER	Jocelyne	IE2	6	INIST NANCY	CNRS	x	
50	LLANES	Martine	T3	INS	INSERM	INSERM		
50	MALANDAIN	André	IR2	INS	VILLEJUIF	INSERM	x	
45	MANDVILLE	Gérard	IE1	4	ORSAY	CNRS	x	
47	MASSOT	Jean-Claude	IE	4	GIF	CNRS		
50	MEENS	Roger	AI	10	STRASBOURG FAC	CNRS	x	
48	MERVILLE	Pierre	T1	2	JUSSIEU	CNRS	x	
50	MILLET	Jacques	T1	19	ROUEN	CNRS		
48	OMNES	Jean	T1	4	GIF	CNRS	x	
48	PAILHAREY	Daniel	IR1	12	MARSEILLE LUMINY	CNRS	x	
50	PEHAU- ARNAUDET	Gérard	AI	1	PASTEUR	CNRS		
48	PONCHEL	Gérard	IE2	18	LILLE	CNRS	x	
50	POSTIC	Marie-Noelle	IE2	1	IRESCO	CNRS		
50	PRIGENT	Anita	T1	1	GAY LUSSAC	CNRS		
50	ROSENBERG	Christine	IE2	14	MIDI-PYRENEES	CNRS		
50	SALIGNIERE	Guy	T1	15	BORDEAUX	CNRS	x	
50	SCANDELLARI	Monique	IR1	12	GLM MARSEILLE	CNRS		
50	STEINMETZ	Daniel	IR1	14	TOULOUSE INP	CNRS	x	

## • LA COMMISSION FINANCIERE DE CONTROLE

49	BOROME	Nicole	IE1	4	ORSAY	CNRS		
49	CHOISY	Joël	T1	11	GRENOBLE POLYGONE	CNRS		
50	WANSTOK	Frida	AI	INS	INSERM	INSERM		x

## • LE BUREAU NATIONAL

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

## • LE SECRETAIRE GENERAL

Jean OMNES

## • LES SECRETAIRES GENERALES ADJOINTES

Annick KIEFFER et Dominique LAGRANGE

## • Le BN a réélu Pierre MERVILLE trésorier national

# LES VOTES DU CONGRES

**LE RAPPORT D'ACTIVITE A ETE VOTE PAR**

235 mandats POUR, 24 mandats CONTRE et 20 ABSTENTIONS.

**LE DOCUMENT D'ORIENTATION A ETE ADOPTE PAR**

51 mandats POUR, 2 mandats CONTRE et 3 ABSTENTIONS.

**LE PROGRAMME D'ACTION A ETE ADOPTE PAR**

55 mandats POUR, 0 mandat CONTRE et 1 ABSTENTION

**LES MODIFICATIONS STATUTAIRES ONT ETE ADOPTEES PAR**

45 mandats POUR, 1 mandat CONTRE et 4 ABSTENTIONS

**LA MOTION sur la consultation FILLON a été adoptée par**

47 POUR, 2 CONTRE et 7 ABSTENTIONS.

**LA MOTION à propos de la situation en Algérie a été adoptée par : sans la phrase :**

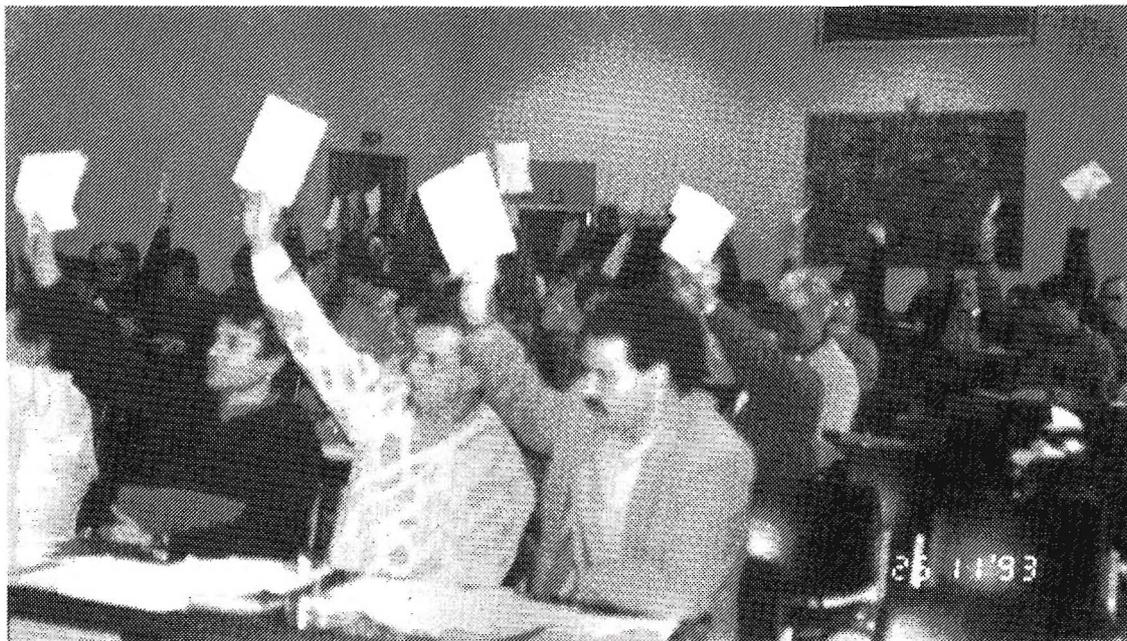
*"Libération de tous les emprisonnés politiques"*

Unanimité moins 7 abstentions

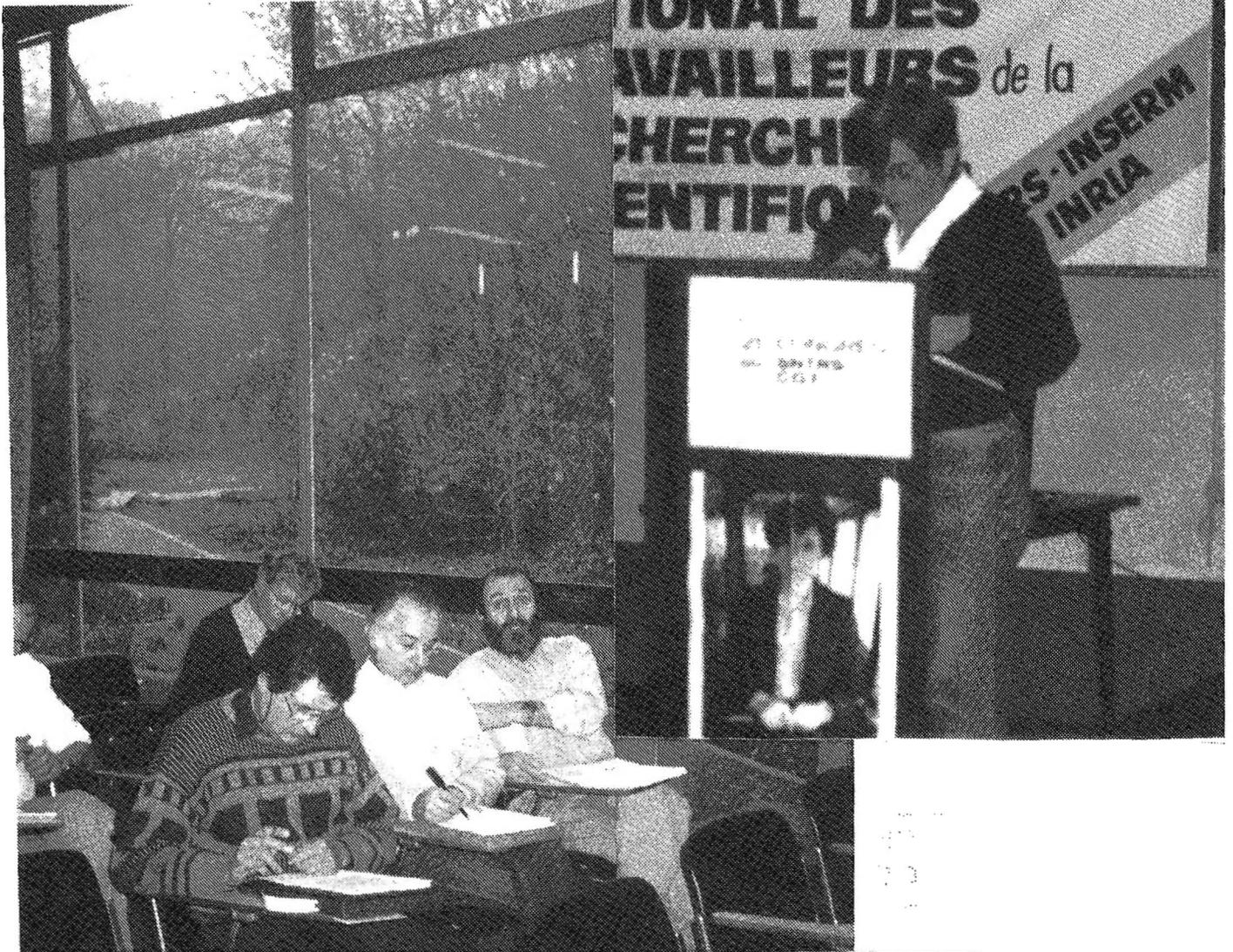
**avec la phrase :**

39 POUR, 4 CONTRE et 7 ASBTENTIONS

**LA MOTION "Pour un Livre Blanc de l'emploi dans les organismes de Recherche" A ETE ADOPTEE à l'unanimité.**



# DOCUMENT D'ORIENTATION



## I- INTRODUCTION

## II- LA SITUATION DANS LE MONDE

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

*II-2 Menaces sur l'environnement*

*II-3 Pour un désarmement*

*II-4 L'Europe*

*II-5 Pour des coopérations syndicales internationales*

## III- LA FRANCE

*La Fonction Publique*

## IV- TRANSFORMATION DU ROLE DE LA RECHERCHE

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

- Insuffisance de l'effort national de recherche.
- Un rôle déterminant de l'Etat :
- Insuffisance de la recherche effectuée par les entreprises.

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

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

*IV-4 Le système public de recherche-formation*

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

## V- UNE TRANSFORMATION RADICALE DES ORGANISMES PUBLICS DE RECHERCHE

*V-1 Au CNRS*

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

- Finalisation des recherches
- Redéfinition des rapports avec les partenaires
  - Avec les Universités
  - Avec les entreprises
  - Les coopérations et collaborations internationales

La valorisation et la diffusion

*V-1-2 Les moyens de cette transformation*

- Le pilotage par les contrats et les grands programmes
- Une transformation des structures, le "groupe CNRS"
- Le redéploiement régional
- Une politique autoritaire

## **V-2 A L'INSERM**

- V-2-1** *Les besoins de Recherche Médicale et en Santé s'accroissent.*
- V-2-2** *Les missions de l'INSERM sont amputées.*
- V-2-3** *Les moyens de la transformation de l'INSERM.*
  - Le financement des Recherches.
  - Les structures.

## **VI- LA SITUATION DES TRAVAILLEURS DE LA RECHERCHE**

### **VI-1** *Emploi*

- *emploi scientifique :*
- *emploi chercheurs :*
- *emploi ITA :*

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

### **VI-3** *Statut et salaires*

### **VI-4** *L'action sociale*

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

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

### **VII-2** *Un syndicat national*

### **VII-3** *Un syndicat intercatégoriel*

- La prise en compte des spécificités contre le corporatisme
- L'activité vers toutes les catégories

### **VII-4** *L'organisation des chercheurs dans le SNTRS*

### **VII-5** *Notre implication dans la vie fédérale*

### **VII-6** *L'activité interprofessionnelle*

### **VII-7** *Le fonctionnement du syndicat*

- Les sections
- Les régions
- Les directions syndicales
- Le Conseil Syndical National.
- La démocratie

### **VII-8** *L'indépendance syndicale*

### **VII-9** *L'unité*

### **VII-10** *Le renforcement du syndicat*

- Les adhésions
- Les moyens
- L'intervention nécessaire de chaque adhérent

# DOCUMENT D'ORIENTATION

## I- INTRODUCTION

Notre 21ème Congrès s'est déroulé dans un contexte de bouleversements et de crises tant à l'échelle mondiale que nationale sans précédent.

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, ce que les employeurs appellent "négociation", ce n'est pas du tout de la négociation mais de la "concertation" et rien n'a changé sur le fond avec le gouvernement issu des élections de mars 1993. 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.

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 !

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.

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 et autres 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.

Le but du congrès était 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.

## II- LA SITUATION DANS LE MONDE

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 sont :

- l'effondrement, sous l'effet de ses contradictions internes et de 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.

- 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 imposés 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.

- 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.

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.

*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.*

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

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.

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.

*Pour la CGT chaque peuple doit pouvoir décider librement des orientations de son économie et de l'organisation de la vie sociale*

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'œuvre 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 déréglemente les législations du travail et tente de faire accepter des diminutions de salaires.

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.

*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.*

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, apartheids 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.

*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.*

## **II-2 Menaces sur l'environnement**

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. Les limites de cette exploitation impliquent d'élaborer collectivement d'autres formes de développement et par conséquence de nouveaux modes de production.

*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.*

### **II-3 Pour un désarmement**

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.

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.

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.

*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, mais au premier rang par tête d'habitant.*

## **II-4 L'Europe**

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 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.

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.

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.

*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.*

## **II-5 Pour des coopérations syndicales internationales**

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.

*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.*

### III- LA FRANCE

Ces tendances se retrouvent en France :

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

Les effets sont identiques :

- recul des emplois industriels, -16,9% entre 1975 et 1990 (-100.000 emplois par an depuis 1980) ;
- 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 ;
- politique de baisse du coût du travail ;
- et finalement récession économique profonde qui n'est plus camouflée (baisse de 0,7% du PIB au 1er trimestre 1993).

Le mouvement d'extension du salariat, marqué par un reflux relatif et absolu des catégories ouvrières proprement dites et par 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).

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

Les attaques contre les droits et les garanties collectives se multiplient :

- 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 ;

- 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 Sécurité Sociale 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 sur les 10 meilleures, ce qui entraîne une baisse du niveau de vie des retraités. Cette attaque, si elle n'est pas repoussée, aura ses prolongements dans la fonction publique ;

- les garanties salariales et le droit du travail sont non seulement contournés, mais directement mis 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 1976 et 1986, le nombre de jeunes de moins de 20 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", la semaine de 39 heures est remise en cause, le temps de travail est annualisé, les salaires nets sont diminués, le travail du dimanche banalisé, le travail de nuit étendu aux femmes, l'âge minimum légal pour travailler abaissé de 16 à 14 ans sous couvert du développement de l'apprentissage, etc.

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.

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.

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 supplémentaires, diminution du temps de travail accompagnée de diminutions de salaires, diminution de salaire).

*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.*

*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 familiale. 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, en particulier le plan quinquennal pour l'emploi, et se battra avec les salariés pour son abrogation.*

*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.*

## **La Fonction Publique**

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".

*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.*

Les critères de rentabilité capitaliste 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 supplante 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 ?

*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..*

#### **IV- TRANSFORMATION DU ROLE DE LA RECHERCHE**

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.

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

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

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).

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

Toutefois, le niveau comparable des efforts de 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.

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.

**- Un rôle déterminant de l'Etat :**

L'Etat intervient à plusieurs niveaux :

- la recherche dans son ensemble est largement financée sur fonds publics (49% des dépenses intérieures) ; la part est la même aux USA, elle représente 35% en Allemagne, 22% au 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) ;

- 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 ;

- 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.

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

Tant en termes 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% dans 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 provient de 20 entreprises.

Les diverses mesures fiscales (crédit d'impôt-recherche) mises en place par les gouvernements socialistes n'ont guère incité les entreprises à investir davantage. 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 par exemple au budget "personnels" du CNRS (7,86 milliards de francs en 1992) 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.

De plus, une partie 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.

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).

*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.*

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

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.

Le budget recherche-développement de la CEE progresse de manière constante en même temps que ses missions s'élargissent : le premier programme-cadre (1984-1987) y consacre 3,2 milliards 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, des 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.

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

*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 leurs thèmes ou 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.*

#### ***IV-3 La régionalisation, outil de cette politique.***

La Communauté Européenne pèse par d'autres voies sur la politique de recherche française. Les relocalisations et la déconcentration progressive des organismes vers les régions obéissent à la volonté explicite de la CEE 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.

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.

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.

*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.*

#### **IV-4 Le système public de recherche-formation**

L'Université est avec les EPST et les EPIC, l'un des grands pôles complémentaires d'un système public de recherche français. Ses 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.

L'autonomie des Universités est organisée et renforcée. 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 - vise d'abord l'assujettissement du système supérieur de formation et de recherche à l'environnement économique, social et culturel.

Cette politique risque à terme de mener à l'abandon des diplômes nationaux et donc d'une certification universelle des niveaux de savoirs. 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.

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 47,8% de l'ensemble des flux de sortie du système éducatif en 1991 (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.

Les ministères successifs ont accompagné cette évolution en développant des politiques qui, pour l'essentiel, se caractérisent par l'insuffisance du financement public 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.*

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". La politique de contractualisation des Universités et la mise en place des contrats Etat-Régions créent 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 embauches sous contrat de droit privé, concurrence entre les établissements et conditionnement des financements aux pourcentages de réussite, pervertissent le système public de formation et de recherche.

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 organismes 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!

*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.*

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

*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.*

*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. Le crédit d'impôt-recherche est inefficace et totalement détourné. Le SNTRS-CGT demande sa suppression et prend à son*

*compte les revendications de fiscalisation sélective développées par l'UGICT. 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.*

## **V- UNE TRANSFORMATION RADICALE DES ORGANISMES PUBLICS DE RECHERCHE**

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 celui de la recherche civile.

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 :

- un nouveau découpage des compétences de chaque établissement,
- 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,
- une adaption des carrières des personnels afin d'assurer leur plus grande flexibilité, leur mobilité, leur rentabilité.

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.

La contractualisation des EPST serait la fin de leur possibilité de répartir leur budget après discussion (même limitée) au sein de leurs instances. Les organismes devraient afficher à l'avance des axes que le ministère déciderait ou refuserait de financer dans le cadre du contrat passé. Ce serait l'extinction programmée de pans entiers de recherches fondamentales, la généralisation du pilotage par le privé ou les régions.

Le ministre de la recherche F. Fillon prévoit de réunir un grand colloque début 1994, réunissant des experts scientifiques et les organisations professionnelles afin de définir les axes de la recherche publique dans la période à venir. Dans le contexte de diminution importante des crédits de recherche et de contractualisation des EPST, le colloque ne peut servir qu'à faire avaliser la politique du gouvernement en matière de recherche. Il ne peut être un lieu de négociation. *Le SNTRS-CGT expliquera publiquement aux personnels les raisons de son refus d'y participer.*

### **V-1 Au CNRS**

Avec ses 12 milliards de francs 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.

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.

### ***V-1-1 Transformation des missions des organismes, une redéfinition des prérogatives***

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.

La situation actuelle se concrétise par un recul sur tous les plans :

- les missions de recherche fondamentale, but principal du CNRS, sont remises 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) ;

- 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 qui facilitent à l'évidence les transferts de compétences et de moyens vers les Universités, les collectivités locales et les entreprises ;

- recul enfin sur les acquis des personnels : le statut de titulaire gêne, il faut le casser pour précariser, flexibiliser ou redéployer ;

- recul sur le fonctionnement démocratique, les instances sont contournées, voire court-circuitées. C'est le règne de l'autoritarisme et du mépris.

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.

### **Finalisation des recherches**

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. Ceci 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.

La pression s'accroît pour que la recherche se mette au service des besoins militaires, c'est-à-dire de l'économie d'armement.

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.

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 schéma stratégique 1993-95 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.

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 soit menacée. 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 actions dont l'objectif essentiel est d'assurer une veille scientifique susceptible d'avoir des retombées économiques importantes.

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 pour une durée limitée. Il s'agit de rationaliser les activités de recherche et d'optimiser les coûts dans la logique de la rentabilité financière.

*Pour le SNTRS-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.*

*Une caractéristique originale du CNRS est de couvrir les principaux champs de la science. Ceci crée des synergies entre disciplines qui donnent 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 : ceux-ci peuvent se révéler générateurs de concepts originaux et de technologies nouvelles, sans lesquelles certaines disciplines n'auraient pas vu le jour (ex. le génie génétique). 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.*

## **Redéfinition des rapports avec les partenaires**

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.

### **- Avec les Universités**

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.

*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.*

### **- Avec les entreprises**

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.

Les entreprises financent également des formations qui se déroulent au sein de laboratoires du CNRS : en 1991, 82 BDI sur 235 ont été cofinancées par l'industrie.

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.

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 plus propriété de l'Etat.

*L'utilité sociale de la recherche est une exigence et le SNTRS-CGT lutte pour l'établissement de liens étroits entre recherche et société. L'interpellation des scientifiques ne peut se faire par les seules industries, c'est un droit de toute la société et de tous les salariés qui doivent en exiger des retombées dans leur vie quotidienne.*

*Il 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.*

*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.*

#### **- Les coopérations et collaborations internationales**

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. 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 en biologie végétale.

L'eupéanisation 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.

*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.*

*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.*

### **La valorisation et la diffusion**

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.

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.

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.

*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'Information Scientifique et Technique 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.*

*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.*

### **V-1-2 Les moyens de cette transformation**

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.

### **Le pilotage par les contrats et les grands programmes**

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. 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.

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. Connaître le poids réel de la masse salariale nécessiterait de prendre en compte l'ensemble des contrats dont vivent les laboratoires.

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 laboratoires). 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.*

L'introduction de la notion de budget consolidé des équipes permet à la direction de comparer le budget contrats 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, justifier à terme 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.*

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.

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.

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

*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 un soutien de base, suffisant aux laboratoires. Il importe que tout choix de grand programme se fasse dans la concertation afin que la réponse apportée puisse s'appuyer efficacement 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.*

### **Une transformation des structures, le "groupe CNRS"**

Le Schéma Stratégique 1993-1995 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.

La direction a avancé l'idée d'une contractualisation des unités. Des unités prioritaires, choisies 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 : des unités en restructuration aux mouloirs 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.

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 les investissements ou les équipements, la filiale s'en charge. Quand le statut de la Fonction Publique prévoit une rémunération trop faible ou des diplômes particuliers, la filiale recrute directement. 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 risque d'être abandonné.

*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. Ceci nécessite des investissements dans le long terme, tant en moyens qu'en personnels.*

*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'entretient et développe chacun de ses membres, en complémentarité, avec ses qualités et ses qualifications propres. L'organigramme n'est que le squelette du laboratoire.*

*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.*

*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.*

*Le SNTRS-CGT mobilisera les personnels contre le contenu du Schéma Stratégique 1993-1995 et le projet de contractualisation pour obtenir leur retrait.*

### **Le redéploiement régional**

Un nouvel outil est mis en place à la fin 1991, la "délocalisation" d'unités de recherche. Sous prétexte de rééquilibrer la répartition géographique des laboratoires, des méthodes drastiques sont appliquées : règle des 2/3, 1/3 pour les recrutements des chercheurs et pour la création d'unités et maintenant relocalisation de celles-ci accompagné d'un fléchage thématique des régions.

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. Toutefois, la seule solution envisagée n'est que 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.

Des unités de service comme l'ex CDSH (INIST-Sciences Humaines) ou une partie du SOSI sont fermées à Paris et les missions qu'elles assuraient transférées sans création de poste, entraînant un alourdissement des charges de travail pour les agents de l'unité de province sans aucun bénéfice pour la région d'accueil.

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 ?

*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.*

*Le SNTRS-CGT se prononce pour un développement équilibré des régions sans que cela se traduise par une déstructuration des équipes existantes. Cela suppose un étalement dans le temps et des moyens supplémentaires en crédits et en postes.*

### **Une politique autoritaire**

Les instances où sont représentés les personnels sont vidées de l'essentiel de leurs missions. En même temps, les pouvoirs des Directeurs Scientifiques sont renforcés et les directeurs de formation sont destinés à devenir de vrais "managers".

Le fonctionnement démocratique des instances est remis en cause. C'est l'autoritarisme par détournement.

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.

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 est un moyen efficace de déstabiliser et de casser la communauté scientifique. Le Comité National est loin de jouer le rôle qui lui est dévolu dans le statut : dans les faits, son droit de regard sur les crédits et sur les postes d'ITA lui est contesté par certains Directeurs Scientifiques.

Le renforcement du pouvoir des Directeurs Scientifiques, la possibilité qu'ils ont de remettre en cause les avis des sections du Comité National affaiblissent ceux-ci. De même leur recours assez systématique à des experts extérieurs, à des comités d'audit et la tentative de transformer des instances consultatives en de nouveaux instruments d'évaluation (les comités scientifiques des structures opérationnelles de recherche) vide le Comité National de ses prérogatives en matière d'évaluation et de prospective scientifique, l'affaiblissant d'autant.

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 droit de regard, ni sur l'attribution des crédits aux formations, ni sur leur utilisation, ni sur la politique en matière d'emploi ITA.

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.

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.

*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. Immergés dans la vie quotidienne de l'organisme, les représentants des personnels font remonter ce qui se passe dans les laboratoires, et lorsque la politique scientifique est élaborée dans la concertation, ils rendent compte devant leurs mandants. Ces représentants doivent émaner de toutes les catégories qui participent du travail de recherche, dans le respect de la spécificité et du rôle de chacune.*

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

*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.*

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

*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.*

*Le SNTRS-CGT se battra pour que les Conseils de Laboratoire soient de véritables lieux d'expression et de gestion collectives.*

## **V-2 A l'INSERM**

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

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. Enfin la prévention, le handicap font partie des domaines très insuffisamment pris en compte.

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.

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.

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

La redéfinition en cours des moyens d'intervention est en fait un changement des missions de l'INSERM. 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.

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 (Bilharziose-Afrique / Maladie de Chagas-Amérique du Sud).

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, 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.

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

#### **- Le financement des Recherches.**

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. Une des spécificités de la recherche médicale est l'intervention dans son champ de nombreuses associations : ARC, LNC, GENETHON, ... Certaines ont, de par l'importance des fonds qu'elles gèrent, un poids comparable au secteur public. L'ARC et la LNC se disputent le rang de 1ère association au plan national (toutes associations confondues). Dans le domaine de la recherche clinique et fondamentale sur le cancer, cette influence se situait en 1990 autour de 80% du financement global (hors salaires). Un des problèmes posés par l'intervention des associations dans la recherche est la faiblesse de l'évaluation a priori des actions qu'elles financent et l'absence totale d'évaluation a posteriori. Leur évaluation est par ailleurs conditionnée au "clientélisme" et il n'existe pas de véritable contrôle de leur gestion (l'ARC par exemple s'est opposée à son contrôle par un organisme indépendant IGASS). Certaines associations sont passées 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", sur le rôle respectif des Associations caritatives et de l'Etat, sur 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...

Les associations ont, de par la hauteur des budgets mis en jeu, un rôle d'entraînement de la recherche publique, rôle extrêmement pervers puisque ces actions ne peuvent véritablement s'inscrire dans une politique scientifique et dans un système d'évaluation. Cet effet est aggravé par le désengagement corrélatif de l'Etat.

Au travers de l'évolution d'instituts ayant fortement bénéficiés de l'apport associatif : l'ICIG (Institut de Cancérologie et d'Immunogénétique de Villejuif), l'IRSC (Institut de Recherche sur le Cancer du CNRS), l'IGR (Institut Gustave Roussy), on peut affirmer que l'effet des financements sur le long terme a été globalement négatif du fait des désordres qu'ils ont entraînés sur l'ensemble de l'appareil de recherche.

Force est de constater que le phénomène caritatif a plutôt tendance à prendre de l'ampleur (certainement plusieurs milliards de francs actuels récoltés chaque année) et il ne nous appartient pas de nous opposer aux élans de générosité parfois réels mais qui tendent souvent à donner bonne conscience à bon prix. Cependant, des questions de fond sont posées : pourquoi un nombre grandissant de français éprouvent-ils le besoin de soutenir la recherche dans des domaines précis ? Pourquoi le bulletin de vote n'est-il pas suffisant pour imposer les orientations souhaitées ? Ne s'agit-il pas d'un déficit démocratique important ?

*Il appartient à chacun de répondre à ces questions mais le SNTRS-CGT propose des solutions transitoires permettant l'assainissement et la régulation de l'action caritative qui s'appuie en fait sur de l'argent public, particulièrement dans le domaine de la recherche médicale. Tout d'abord, il s'oppose à tout licenciement sans remettre en cause le droit des associations loi 1901. L'Etat devrait, par l'intermédiaire des EPST, des Universités, des Instituts à caractère de service public, imposer un minimum de règles et de mesures définissant le cadre possible des coopérations :*

- interdiction du recrutement direct de personnels par les associations dans les laboratoires publics (y compris boursiers et vacataires), sauf sous forme d'emplois permanents, de vacations ou de bourses gérés par le secteur public ou assimilé,

- interdiction du financement direct des laboratoires publics par les associations, sauf dans le cadre de contrats de programmes passés entre associations et organismes publics ou assimilés et soumis à évaluation,

- audit national des associations d'intérêt public du domaine de la recherche médicale, avec la participation des syndicats,

- impulsion d'un vrai fonctionnement démocratique des associations concernées.

En ce qui concerne les industriels, une centaine de contrats nouveaux par an est enregistrée. A noter la forme particulière du contrat SQUIBB. Cette société américaine a passé un contrat de plusieurs millions de francs 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.

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.

#### **- Les structures.**

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

Le SNTRS-CGT considère que l'INSERM, de par 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...

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.

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.

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 que par les directions d'unités infléchissant ainsi les thématiques de recherche développées.

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.

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 de 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".

## **VI- LA SITUATION DES TRAVAILLEURS DE LA RECHERCHE**

### ***VI-1 Emploi***

#### ***- emploi scientifique :***

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 postes 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 explicitement envisagé dans le projet de contractualisation des EPST.

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 de la recherche vers l'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.

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

### *- emploi chercheurs :*

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.

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.

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

### *- emploi ITA :*

La première indication de la politique poursuivie est le nombre à la baisse ou en stagnation (aucune création demandée en 1993 au CNRS, 87 suppressions au budget 1994). 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 touchent 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.

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.

Les conséquences sont la précarisation des emplois par la multiplication des CDD et même du personnel payé à la tâche, 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.

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.

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 ! Le recrutement régional des catégories B et C remet en cause le caractère national du statut.

Le nombre de candidats aux concours internes témoigne du sous classement important et toujours non résorbé des ITA. De ce fait, le rôle que les concours internes devraient jouer, en principe, celui de promotion des agents qui ont augmenté leur qualification, passe au second plan.

Dans ces conditions, il n'est pas étonnant de voir se développer une gestion autoritaire par les Directeurs Scientifiques (gestion des postes, délocalisations,

restructurations), ni de voir fleurir des projets de gestion différenciée selon les départements. 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.

*Le SNTRS-CGT agira pour :*

*- 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 ;*

*- un plan de remplacement des départs à la retraite qui sauvegarde les équipes et services et assure la continuité ;*

*- l'arrêt de la politique de précarisation de l'emploi, la titularisation de tous les précaires sur emplois permanents (CDD, CES, ...), l'ouverture de concours externes pour tout nouvel emploi permanent ;*

*- la création, hors contingent, de postes d'accueil pour les chercheurs étrangers ;*

*- l'arrêt de toute filialisation et privatisation.*

## **VI-2 “Gestion des ressources humaines”, la politique de gestion des personnels, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)**

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, dans la logique des accords “Durafour” et des menaces sur les diplômes nationaux, la précarisation de chaque individu, la disparition des garanties collectives et des grilles bâties sur des niveaux de qualifications incontestables et universels.

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.

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, basée 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”.

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.

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”*.

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.

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”.

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 Directions Scientifiques, les personnes étant gérées par les Délégués Régionaux, uniquement pour organiser la mobilité, pour redéployer les personnels, pour satisfaire aux demandes des Directeurs Scientifiques, 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 Direction Scientifique où il s'exercerait. Pour qu'un tel dispositif fonctionne il faut donc que les directeurs de laboratoires deviennent des “managers”.

Les directions se fixent des objectifs : supprimer des postes, redéployer les “ressources humaines”. Pour ce faire elles se dotent d'outils :

- l'entretien annuel d'activité (EAA) qui sert à détecter les postes à supprimer et les agents à déplacer, n'est pas l'évaluation individuelle. Il pervertit les besoins des personnels de se faire entendre, car il réduit la discussion sur l'organisation du travail et l'évaluation de la qualification des agents à une relation bilatérale et hiérarchique entre un responsable et son agent. A présent, la direction du CNRS veut y soumettre tous les agents (et non plus seulement les ITA) de tous les laboratoires de plus de 50 personnes dès 1994, les autres en 1995. Cette mesure va s'étendre à tous les personnels, alors que jusqu'à présent les chercheurs n'étaient pas concernés et pouvaient se sentir à l'abri avec leur procédure d'évaluation par leurs pairs au sein des commissions du Comité National. L'EAA traduit la volonté de ligoter chaque agent dans une relation contractuelle individuelle propice à toutes les pressions et destructrice des garanties collectives. *Le SNTRS-CGT expliquera*

*aux personnels les objectifs de l'EAA et se battra contre sa mise en place. Il combattra pour son abrogation définitive,*

- l'évaluation qui est utilisée comme un mode de gestion,
- les "directeurs-managers" désormais auditionnés par les délégués régionaux aux ressources humaines (DRRH),
- la nomination de chefs de projet dans le cas de restructuration,
- la circulaire sur la mobilité,
- 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,
- la formation permanente, au service de l'augmentation de la productivité des laboratoires, accompagne les reconversions et les restructurations. Elle est ainsi entièrement utilisée comme un élément de la GPEC,
- 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.

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.

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.

Ces moyens et ces techniques mis en œuvre 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.

*Le SNTRS-CGT pose les axes suivants :*

*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.*

*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. Le SNTRS-CGT revendique le maintien et l'amélioration du système d'évaluation des chercheurs par les sections du Comité National et propose une réflexion sur l'extension aux ITA d'un système d'évaluation par les pairs.*

*La gestion des personnels doit rester nationale pour garantir l'égalité et le respect des règles statutaires.*

*La formation permanente doit être un moyen donné aux agents d'augmenter leur qualification et leurs connaissances.*

*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.*

### **VI-3 Statut et salaires**

A l'occasion de restructurations et des délocalisations (débouchant le plus souvent sur une mobilité forcée et/ou une déqualification) on constate une volonté des directions d'ignorer le statut, de créer les conditions de sa mise en extinction pour mieux déréglementer.

Nous avons établi la remise en cause du statut par les mesures Durafour (individualisation, explosion de la grille) et par la gestion diversifiée qui induit la perte du cadre national.

Nous assistons au refus persistant de reconnaître la qualification : enterrement du suivi de carrière et verrouillage de tout ce qui pourrait conduire à cette reconnaissance dans les dispositifs d'évaluation.

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 Directeurs Scientifiques et les Délégués Régionaux).

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.

Le Comité national est exclu de tout droit de regard sur l'emploi ITA.

Le CTP est dans la plupart des cas consulté pour la forme, informé sur des textes signés et parfois déjà publiés.

*Le SNTRS-CGT agira pour :*

- le respect du statut et des instances, le contrôle du comité national sur l'emploi ITA,*
- le reclassement de tous les sous-classés,*
- l'abrogation des mesures Durafour,*
- la gestion nationale des corps,*
- le rattrapage du pouvoir d'achat perdu depuis 1982, le rétablissement de l'échelle mobile, la revalorisation générale des salaires,*
- 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,*
- l'annulation de la "dette" pour la validation des années de non titulaire des anciens contractuels des EPST.*

#### **VI-4 L'action sociale**

Le CAES du CNRS (et celui de 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 : mesures de liquidation de la restauration sociale, 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, ...) et qu'elles se substituent à la part de l'action sociale qui est de leur responsabilité (assistantes sociales, politique du logement notamment).

*Le SNTRS-CGT réaffirme le principe que les comités locaux d'action sociale sont la base de l'orientation du CAES. Le Conseil d'Administration, instance nationale, doit se donner les moyens de reconnaître et de mettre en valeur la variété et la richesse des initiatives prises au niveau local et d'aider les personnels isolés à accéder aux activités du CAES, tant au niveau local qu'aux niveaux national et régional.*

*Le SNTRS-CGT revendique l'indépendance du CAES et de sa politique 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 1993 hors restaurants). La politique que développe le CAES en matière d'action sociale, culturelle, sportive et de solidarité, doit répondre aux aspirations des personnels. En aucun cas elle ne doit être un simple moyen d'accompagnement de la politique des organismes CNRS et INSERM.*

*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.*

*L'objectif en matière d'action sociale est l'égalité réelle d'accès de tous les agents aux activités du CAES, activités de qualité, diversifiées. Cet objectif concerne également les retraités. Cela implique un effort tout particulier pour aider les agents et leur famille à faire face à des situations difficiles (dues au handicap, au chômage, aux accidents et autres aléas de la vie). L'activité d'entr'aide solidaire doit être mieux soutenue pour atteindre cet objectif d'une égalité réelle.*

*En matière de restauration sociale, le SNTRS-CGT réaffirme son opposition à tout désengagement des organismes, à toute privatisation.*

*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.*

*En particulier, il agira pour :*

- des lits dans des crèches à proximité du lieu de travail, correspondant aux besoins exprimés par les personnels,*
- des subventions administratives évoluant de la même façon que les prix pratiqués,*
- la réservation de logements à proximité du lieu de travail, l'entretien du parc immobilier.*

*Le SNTRS-CGT réaffirme sa volonté de voir le budget de l'action sociale  négocié.*

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

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

Aujourd'hui, plus que jamais, les remises en cause des gouvernements et 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 "management" renouvelées pour mieux associer les personnels...)

Un effort sans précédent est fait pour adapter ou créer une hiérarchie capable de remplir ce nouveau rôle (DRH, "directeurs-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.

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.

Pour mettre en œuvre notre conception du syndicalisme nous devons développer les liens 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 forces nécessaires.

Utilisons toutes les possibilités d'intervention, utilisons tous les rouages possibles pour imposer l'amélioration de nos acquis et une gestion démocratique, en nous appuyant sur la volonté des personnels.

Pour cela il faut un syndicat CGT, le SNTRS-CGT plus fort, plus influent et plus actif.

### ***VII-2 Un syndicat national***

La structuration nationale du syndicalisme CGT, au CNRS, à l'INSERM et à l'INRIA est toujours d'actualité. 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 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.

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.

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 termes de conception de l'activité syndicale et revendicative.

C'est pourquoi nous n'avons pas fait le choix d'une structuration en union de syndicats de site.

### ***VII-3 Un syndicat intercatégoriel***

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. Vouloir cela n'est pas être "généralistes" comme certains tentent de nous présenter de façon parfois péjorative. Il nous faut être mieux capables de prendre en compte les spécificités des différentes catégories et ce qui les unit dans un syndicat intercatégoriel.

#### **La prise en compte des spécificités contre le corporatisme**

Nous combattons tout ce qui tend à diviser les travailleurs comme c'est le cas du corporatisme. C'est à cela que conduirait, si nous n'y prenons pas garde, la reprise lancinante du thème des "identités professionnelles".

Dès lors qu'ils œuvrent à l'information, au rassemblement et à l'action sur une question ponctuelle, les collectifs, peuvent être une bonne chose. Au contraire si leur but est de diviser, d'organiser les travailleurs sur une base corporatiste, nous les combattons. 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.

#### **L'activité vers toutes les catégories**

Prôner 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. 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.

Nous devons nous soucier également de tous ceux qui sont dans une situation d'emploi précaire.

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.

### ***VII-4 L'organisation des chercheurs dans le SNTRS***

Le CSN du 29 janvier 1993 a proposé la création au sein de notre syndicat d'un Secteur Chercheurs, c'est le sens de la modification de nos statuts. 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.

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.

### ***VII-5 Notre implication dans la vie fédérale***

Si nous apportons, à la mesure de nos moyens, notre participation nécessaire au développement de la vie fédérale, notre implication pourrait être sûrement meilleure, notamment au niveau local.

Nous devons participer, là où c'est possible, à la mise en place et à la vie de Collectifs FERC, afin de mieux mettre en commun nos expériences et nos analyses, de permettre de véritables échanges et de mieux agir ensemble.

### ***VII-6 L'activité interprofessionnelle***

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. Malgré les difficultés de tous ordres que nous avons dû affronter, nous devons y prendre notre part.

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.

### ***VII-7 Le fonctionnement du syndicat***

#### **Les sections**

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 pour 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 et qui commence à entrer dans la vie, cependant des efforts restent toujours nécessaires en ce domaine.

#### **Les régions**

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.

#### **Les directions syndicales**

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

Les directions syndicales, si elles ne doivent pas être une représentation de courants, ne doivent exclure personne a priori. 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.

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

### **Le Conseil Syndical National.**

C'est la plus haute instance du syndicat entre deux congrès. La représentation ancienne au CSN (au niveau des régions) ne permettait pas une réelle participation du syndicat aux décisions d'une instance aussi importante dans le SNTRS. Peu de régions préparaient de façon satisfaisante les CSN.

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 a été proposée afin de faire en sorte que les sections soient directement représentées au CSN.

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.

### **La démocratie**

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.

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

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.

### ***VII-8 L'indépendance syndicale***

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

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

### ***VII-9 L'unité***

L'unité est aussi pour nous un principe essentiel pour permettre le rassemblement, sans que nous la considérons comme une fin en soi. 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.

Il ne faut pas cependant privilégier l'unité syndicale au détriment des positions du SNTRS-CGT.

Nous ne devons pas craindre de rendre compte publiquement de la façon dont toutes les organisations syndicales agissent effectivement pour défendre les personnels. Dans tous les cas il nous faut exprimer notre propre point de vue et créer les conditions du débat.

## ***VII-10 Le renforcement du syndicat***

### **Les adhésions**

Un autre souci que nous devons avoir en permanence : renforcer le syndicat, faire adhérer au SNTRS-CGT.

Nous devons aussi nous préoccuper de mieux intégrer les adhérents anciens ou nouveaux à l'activité du Syndicat.

### **Les moyens**

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).

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.

Nous devons veiller à ce que ce droit syndical soit pleinement appliqué à tous les niveaux.

Ces moyens étant fonction de nos résultats aux élections aux CAP, nous devons aussi faire en sorte que l'influence du SNTRS-CGT remonte.

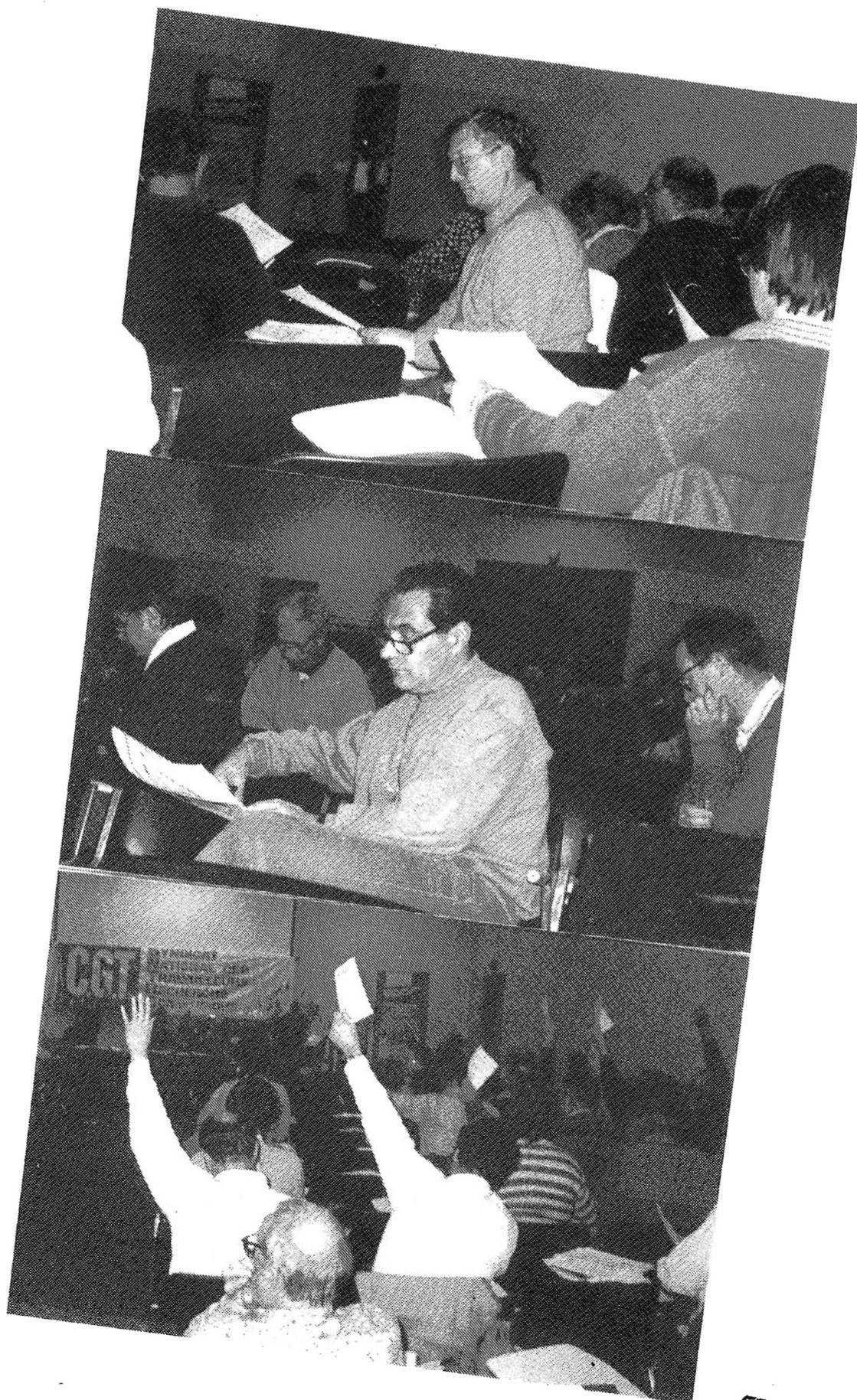
### **L'intervention nécessaire de chaque adhérent**

C'est de la responsabilité des militants du syndicat de favoriser la participation du plus grand nombre d'adhérents à la vie du syndicat.

Il est de la responsabilité de chaque adhérent d'y prendre toute sa place. Dans la période difficile d'aujourd'hui, chacun doit prendre sa place et sa part de travail dans le SNTRS-CGT.

# PROGRAMME D'ACTION

---



# Document revendicatif :

## Mise à jour des textes du 20ème Congrès

### Introduction

Ce document n'a pas vocation à reprendre, dans le détail, tout ce qui figurait dans le programme d'action du 20ème congrès et qui reste encore pleinement valable. Il est une mise à jour de nos axes revendicatifs.

Depuis trois ans des choses ont changé et rarement dans le bon sens. La situation s'est aggravée pour les travailleurs de la recherche comme pour les autres. Ce rassemble des propositions qui tiennent compte des évolutions de cette période et aussi de l'avancée de nos réflexions dans certains domaines.

Le SNTRS, ses militants, débattront avec les ITA et les Chercheurs de ces propositions. Et, avec eux, collectivement, démocratiquement, ils définiront les actions à mener pour la satisfaction des revendications

Le SNTRS propose au-delà de ceux développés à son 20ème congrès, les axes revendicatifs suivants :

### I. Les organismes nationaux de recherche

- Combattre tout ce qui met en cause leur unité et leurs missions, leur caractère public, national, notamment en intervenant contre la mise en œuvre de la politique définie, pour le CNRS, dans le schéma stratégique, contre les redéploiements, les restructurations d'unités et, en même temps, mener l'action pour l'obtention des moyens du développement de la recherche fondamentale.
- Le SNTRS-CGT est attaché à l'unité du CNRS. L'organisation nationale et pluridisciplinaire du CNRS qui couvre les principaux champs de la science est source de dynamisme, de fécondité, de richesse et lui permet de s'adapter avec souplesse aux évolutions du travail scientifique comme aux modes d'articulation des connaissances et des disciplines. Le SNTRS-CGT se battra avec vigueur pour préserver cette unité.
- Le SNTRS-CGT combattra la dilution du CNRS et de l'INSERM dans les universités qui prend la forme de fermeture des sites propres (Bellevue, Thiais, ...), de suppressions de laboratoires propres et de fermeture d'unité INSERM. Il défendra leur existence.
- Obtenir un financement des EPST assuré par le budget de l'état.
- Agir contre la privatisation d'activités permanentes nécessaires à nos organismes.
- Le SNTRS-CGT mobilisera les personnels contre le contenu du schéma stratégique 1993-95 et le projet de contractualisation des EPST pour en obtenir le retrait.

### II. L'emploi

- Empêcher les suppressions et le gel des postes et obtenir les créations de postes de chercheurs et d'ITA nécessaires au développement de la recherche et au bon fonctionnement des unités.
- Contre l'emploi précaire, développer l'emploi stable de titulaire pour le recrutement des personnes sur Contrats à Durée Déterminée et sur Contrats Emploi Solidarité. Cette action doit être permanente et menée dès le laboratoire ou le service.
- Arrêt de la politique de précarisation de l'emploi. Titularisation de tous les précaires sur emplois permanents. Ouverture de concours externes pour tout nouvel emploi permanent.
- Titulariser les anciens ouvriers d'état, exclus jusqu'à ce jour du champ de la titularisation, dans les mêmes conditions que les autres personnels des EPST.
- Veiller au recrutement dans les laboratoires et services de handicapés et veiller à ce que les droits de ces travailleurs soient respectés.

### III. Le statut

- Faire respecter le statut, les droits des personnels et, notamment, les règles statutaires.
- Abroger toutes les mesures qui tendent à remettre en cause l'unicité du statut comme, par exemple, les mesures Durafour.
- Améliorer le statut dans le sens des propositions faites par le 20ème congrès et, notamment, supprimer toutes les discriminations entre métiers.
- Faire respecter les droits des travailleurs précaires.
- Obtenir l'ouverture de négociations pour l'amélioration du statut en matière de recrutement, de carrière, de garantie d'emploi (les propositions du 20ème gardent de ce point de vue toute leur actualité) et, dans l'immédiat appliquer aux personnels affectés dans les services administratifs et les unités de services, les règles applicables à ceux affectés dans les unités de recherche (articles 240 et 241 du statut cadre des EPST).

### IV. Les carrières, le reclassement

- Poursuivra l'action pour une véritable reconnaissance des qualifications, pour débloquer le budget spécial nécessaire au reclassement des ITA et des chercheurs sous-classés. Ce reclassement devrait se faire par avis de la CAP pour les ITA et du comité national ou du CSS pour les chercheurs, après examen de dossiers nouveaux, ce qui ne lierait pas aux flux de recrutement.
- Dans l'attente de la levée des barrages de grades, agir pour la mise en œuvre des améliorations proposées par le 20ème congrès (possibilités de promotions de corps et de grade).
- Obtenir des possibilités de promotions pour les non-titulaires encore sur statut de 1959 (à noter que ces personnels, qui n'ont pas pu ou pas voulu être titularisés, n'ont bénéficié d'aucune promotion depuis 1983 !).

### V. La gestion des personnels

- Maintenir une gestion nationale des corps et le caractère national des recrutements.
- Agir pour le maintien de la gestion des personnels par les EPST, contre le transfert des postes aux universités. Avec les syndicats de ces dernières, le SNTRS-CGT agira pour les créations de postes nécessaires.
- Agir pour le maintien des tableaux des effectifs de titulaires, contre la mise en place d'un "budget global" de la masse indiciaire ou toute autre combinaison.
- Agir au CNRS pour l'annulation de la séparation de la gestion entre direction scientifique et délégation régionale et pour le maintien de la gestion nationale des postes et des carrières dans tous les EPST.
- Intervenir contre tous les actes autoritaires des directions, à tous les niveaux.
- Jouer, à tous les niveaux, notre rôle de défenseurs des personnels face aux décisions des directions, en accordant une attention particulière aux personnels stagiaires (déroulement du stage, moyens et conditions de travail, titularisation).

### La mobilité

- Obtenir une négociation sur les conditions de la mobilité. La décision qui l'organise aujourd'hui n'a fait l'objet d'aucune discussion entre syndicats et direction.
- Faire reconnaître le droit à la mobilité volontaire ce qui impose que tous les freins mis par les directions à tous les niveaux soient levés.
- Afficher et ainsi offrir à la mobilité tous les postes non pourvus.
- En cas de restructuration ou de redéploiement faire valoir l'intérêt prioritaire des agents. Faire prendre en compte la qualification des agents (niveau et champ professionnel).
- Elargir le rôle de la Commission Mobilité afin qu'elle devienne, pour les personnels, une instance de recours.
- Agir contre toute mobilité forcée.

### L'Entretien Annuel d'Activité

- Le SNTRS-CGT expliquera aux personnels les buts de cette tentative et se battra contre sa mise en place. Il combattra pour son abrogation définitive.

### **L'évaluation**

- Mettre en place une évaluation qui porte sur la qualification et sa mise en œuvre dans les activités scientifiques techniques et administratives.
- L'intégrer au système de reconnaissance des qualifications et doit se traduire, en cas de sous-classement, par une promotion immédiate.
- S'opposer à toutes les mesures qui tendent à isoler les personnels entre eux, à individualiser les situations, comme les mesures Durafour et l'Entretien Annuel d'Activité qui peuvent être utilisés pour individualiser les rémunérations (NBI, surprimes)..

### **VI. La formation**

- Mettre en place des formations destinées, prioritairement, à l'élévation des qualifications individuelles et collectives et faire reconnaître ces nouvelles qualifications mises en œuvre. Au contraire de l'Accord Direction-Syndicats (que nous n'avons pas signé) qui lie étroitement la formation à la mise en œuvre des orientations du Schéma Stratégique.

### **VII. La grille des salaires**

- Obtenir la mise en place d'une grille unique de salaires, basée sur les grands diplômes nationaux. (si les principes énoncés lors du dernier congrès restent pleinement valables, les propositions concrètes doivent être actualisées afin de tenir compte de l'augmentation du coût de la vie).
- Appliquer cette grille à tous quelque soit le métier.
- Aligner, dans l'immédiat, la grille des indices des personnels administratifs sur celle des personnels ingénieurs et techniciens.

### **VIII. Le pouvoir d'achat**

- Agir pour obtenir une augmentation générale de la valeur du point d'indice de 17% qui permette de rattraper les pertes de pouvoir d'achat importantes cumulées depuis 1982.
- Agir contre la modulation des primes, pour la revalorisation de celles-ci afin d'atteindre le taux de 16 % du traitement de base semestriel pour tous les corps et pour leur intégration au salaires. Dans l'attente, rétablir pour tous les SAR3 et AAR1 le montant de l'indemnité forfaitaire qui prévalait avant le 31.12.1993.

### **IX. Les retraites**

- Annuler toutes les remises en cause du système de retraite et notamment celles prises concernant l'allongement de la durée de cotisation (passage de 37,5 à 40 annuités) et de la période de référence (passage de 10 à 25 ans). Cela concerne, immédiatement, ceux qui vont toucher une retraite de non-titulaire pour tout ou partie de leur période d'activité. Le risque est grand que ce type de mesures seront appliquées, également, à ceux qui bénéficient de pensions de titulaires.
- Obtenir d'un nouveau mode de validation des années de non titulaire et la validation des années effectuées à mi-temps.
- Cessation Progressive d'Activité: supprimer l'obligation faite, à partir du 1er janvier 1994, d'avoir effectué 25 années de service pour pouvoir en bénéficier.

### **X. La protection sociale**

- Abroger les mesures qui remettent en cause la qualité de la protection sociale : CSG, augmentation du forfait hospitalier, abaissement du niveau des remboursements.
- Empêcher toute fiscalisation des ressources de la protection sociale (Sécurité Sociale, Allocations Familiales).
- Faire payer, au patronat, ses dettes envers la Sécurité Sociale.

### **XI. Les conditions de travail**

- Appliquer la semaine de 35 heures sans perte de salaires et avec création d'emplois
- Faire fonctionner les Comités d'Hygiène et de Sécurité et faire respecter les droits et les règles en ce domaine également.

## **XII L'action sociale**

### **Le CAES**

- Augmenter les moyens (les 1% n'étant qu'un pallier qui est loin d'être atteint) .Bien que la direction s'y soit engagée, dans la convention CNRS-CAES, l'effort budgétaire du CNRS n'a pas évolué. De cette augmentation dépend l'amélioration sensible des prestations offertes aux personnels

### **La restauration:**

- Maintenir une restauration de qualité, ce qui suppose : le refus de l'installation des traiteurs, le maintien ou le retour des postes supprimés dans les restaurants où le choix a été fait, soit de maintenir le mode de gestion antérieur, soit d'opter pour une gestion de type associatif.

### **Les prestations gérées par le CNRS**

- L'amélioration de ces dernières est indispensable en niveau ; ce qui suppose des moyens supplémentaires. Il s'agit notamment du logement, des crèches, de subventions administratives, des aides exceptionnelles CNRS, des prêts à l'amélioration de l'habitat.

- L'attribution de ces diverses prestations doit être suivie par des structures paritaires.

## **XIII. Les instances**

- Faire jouer tous leurs rôles aux instances, qu'il s'agisse du Conseil d'Administration, du Conseil scientifique, du Comité Technique Paritaire, des Commissions Administratives Paritaires et toutes les instances paritaires nationales ou locales, en y intervenant pour faire entendre les aspirations des personnels. Ce qui suppose que les moyens soient donnés aux représentants des personnels pour exercer pleinement leur mandat.

## **XIV. La paix et le désarmement**

- Les événements mondiaux de ces trois dernières années nous imposent de poursuivre notre action pour le désarmement, l'arrêt définitif des essais nucléaires, la destruction des armes nucléaires, chimiques et biologiques et pour la reconversion des entreprises d'armements.

## **XV. La solidarité internationale**

- Cette solidarité doit s'exprimer vers tous les travailleurs en lutte pour leur droits et vers les peuples qui se battent pour leur auto-détermination.

- Elle doit s'exprimer également dans des initiatives communes au plan international avec, en particulier, pour notre secteur, les syndicats de travailleurs scientifiques.

## **XVI. L'égalité des droits**

- Agir pour l'abrogation de la "loi Pasqua", ainsi que toutes les mesures visant à encourager le racisme.

# LES MOTIONS DU CONGRES

## A PROPOS DE LA SITUATION EN ALGERIE

La guerre qui oppose l'Etat algérien et le mouvement islamiste a déjà fait environ 3000 morts, des milliers de blessés, autant de prisonniers.

Il ne s'agit pas de choisir entre un Haut Comité d'Etat qui pratique répression aveugle et torture et des extrémistes fanatiques qui se sont lancés dans le terrorisme sauvage.

C'est parce que le peuple se trouve dans une situation économique chaque jour plus désespérée, que le FIS a pu devenir un parti de masse qui, à force de populisme et de surenchère puritaine, a trompé une très forte partie de la population à la recherche d'un horizon.

Mais rien ne pourra jamais légitimer l'assassinat, au nom de quelque cause que ce soit, d'un être humain désarmé. Assassiner des intellectuels, des militants ouvriers et syndicalistes, condamner des scientifiques ou brûler des livres sont des démarches criminelles et obscurantistes qui, depuis des siècles, marquent dans l'histoire de l'humanité la renaissance des fanatismes.

A tous ceux qui, visés ouvertement par ces menaces, continuent néanmoins d'oeuvrer pour le développement de l'intelligence humaine et du progrès, le SNTRS-CGT, syndicat des travailleurs du Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS) de la Recherche Médicale (INSER) et de la Recherche en Informatique (INRIA), apporte un soutien total.

Réuni en Congrès du 24 au 26 novembre 1993, le SNTRS-CGT rejoint les signataires de l'appel du Comité International de soutien aux intellectuels algériens du 17 juin 1993 afin que tout soit mis en oeuvre pour la libération de tous les emprisonnés détenus pour délit d'opinion, pour que les intellectuels et les militants ouvriers et syndicalistes algériens puissent continuer de faire entendre leurs voix qui sont une des richesses du monde.

## SUR LA CONSULTATION FILLON

Pour tenter de désamorcer toute velléité d'opposition à ses projets Mr FILLON, Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche organise une consultation-colloque (locale et nationale) qui a aussi pour objectif d'intégrer les chercheurs, les ITA et leurs organisations syndicales à la mise en oeuvre de la politique déjà définie.

Il est donc hors de question d'accepter cette mascarade et de participer aux colloques locaux et national.

Nous ne devons pas en rester là : nous devons nous exprimer clairement sur la politique du pouvoir en matière de recherche sans pour autant que cela conduise à dédouaner les directions d'organismes.

Nous devons informer les personnels des dangers et les amener à agir.

Le SNTRS CGT expliquera aux personnels les buts réels de cette "consultation nationale" et les raisons de son refus d'y participer.

ORSAY, le 26 novembre 1993.

## POUR UN "LIVRE BLANC" DE L'EMPLOI DANS LES ORGANISMES DE RECHERCHE

Dans les organismes de recherche comme dans l'ensemble de la Fonction Publique, il est devenu urgent que les personnels et les syndicats s'engagent plus directement et plus vigoureusement dans la lutte pour l'emploi. Le fait que la grande majorité des personnels de nos services soit "protégée" contre les licenciements, ne doit pas faire oublier que:

1/ les pénuries d'effectifs dans beaucoup de secteurs ont des conséquences directes sur les carrières, sur les conditions de travail, et sur la qualité du travail dans nos institutions;

2/ la gestion au jour le jour des besoins en personnel amène à une multiplication des emplois précaires, pour des personnes qui travaillent à nos côtés : C.E.S., stagiaires, associations sous-traitantes, etc... Cette précarité est préjudiciable aux conditions de vie et de travail de ces collègues, et rend difficile un travail de recherche cohérent;

3/ le remplacement des personnels qualifiés par des personnels non qualifiés dans la branche où ils sont embauchés momentanément est néfaste pour la reconnaissance des métiers dans les laboratoires;

4/ les économies budgétaires tendent à sacrifier une partie des travaux de recherche dite "fondamentale" ou à différer le lancement de nouveaux programmes; dangereuse pour la capacité d'anticipation des recherches dans notre pays, cette stratégie a des retombées très concrètes, et négatives, sur l'emploi dans nos secteurs.

Pour étayer nos revendications dans ce domaine, pour illustrer leur bien-fondé auprès de nos collègues de travail (et leur donner l'occasion de s'exprimer à ce sujet), et pour prendre part à l'ensemble des mobilisations syndicales contre le chômage et la précarité, le SNTRS décide de réaliser et diffuser un "Livre Blanc" de l'emploi dans les organismes de recherche, qui rende compte de façon aussi détaillée que possible des problèmes créés par l'insuffisance des effectifs et l'expansion des statuts précaires.

# LES COMMISSIONS

## La Commission des mandats

### LES DÉLÉGUÉS AU 21<sup>ème</sup> CONGRES

#### LA REPRÉSENTATION

82 délégués ont participé aux congrès.  
Ils venaient de 45 sections.  
Une seule région n'était pas présente au congrès.

#### LA RÉPARTITION FEMMES - HOMMES

Sur les 82 délégués il y avait 27 femmes (33%) et 55 hommes (66%)

#### LA RÉPARTITION PAR DISCIPLINES OU SECTEURS D'ACTIVITÉ

##### C.N.R.S.

Physique Nucléaire et Corpusculaire (PNC)	4
Sciences Physiques et Mathématiques (SPM)	10
Sciences Physiques de l'Ingénieur (SPI)	4
Chimie	11
Sciences de l'Univers	10
Sciences de la Vie	11
Sciences de l'Homme et de la Société (SHS)	12
Information Scientifique et Technique (IST)	1
Moyens communs	8

##### I.N.S.E.R.M.

8

##### I.N.R.I.A.

1

#### LA RÉPARTITION PAR CORPS

Chargés de Recherche	2
Ingénieurs de Recherche	23
Ingénieurs d'Etudes	26
Assistants Ingénieurs	8
Techniciens	15
Adjoint Technique	1
Secrétaire d'Administration de la Recherche	3
Adjoints Administratifs de la Recherche	2
Hors Statut	1
Retraité	1

#### L'AGE DES DÉLÉGUÉS

La plus jeune déléguée a 28 ans ; le plus âgé a 63 ans.  
La moyenne d'âge des délégués est de 48,8 ans.

# La Commission des candidatures

La Commission des candidatures élue par le Congrès était composée de Jacques MILLET, Michel COUSY, Joël CHOISY, Daniel PAILHAREY et André LABORIE.

Il lui a semblé nécessaire de rappeler que la CE sortante était composée de 26 camarades + 3 camarades de la Commission Financière de Contrôle (CFC).

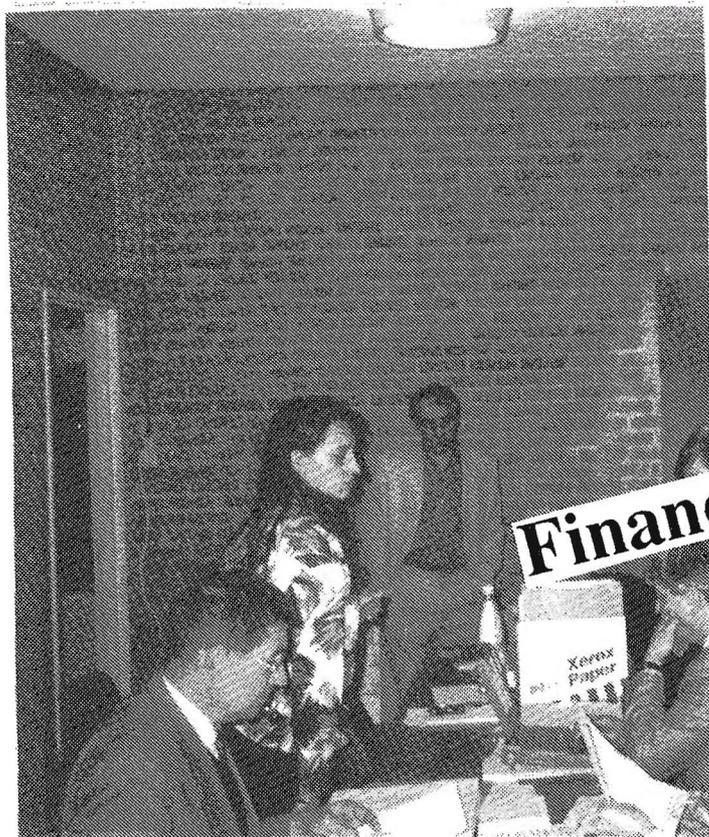
La Commission a reçu 42 candidatures CNRS (SNTRS-CGT) + une candidature du syndicat USTL (affilié à la FERC). La Commission, majoritairement a jugé cette candidature irrecevable.

Cette liste de 42 candidatures est composée de 26 sortants de la CE précédente et de 16 propositions nouvelles. A partir des critères définis, la Commission a porté un avis positif sur l'activité et par leur présence assidue à la CE des 26 camarades sortants de la précédente CE.

Les nouvelles candidatures se composent de camarades ayant des responsabilités locales, régionales et nationales et de camarades assurant des responsabilités dans l'activité du syndicat au niveau de leur section et de leur région. 12 parmi eux n'ont jamais eu de responsabilité au niveau national..

Seules des ADR 3, 5, 6, 8, 13 et 16 ne sont pas représentées.

La Commission examine les candidatures sur la base des critères décidés par le Congrès. Elle propose de retenir l'ensemble des candidatures. Mais il appartient bien sûr au Congrès de débattre et de décider.



## La Commission Financière de Contrôle

La Commission Financière de Contrôle s'est réunie une fois par an et pendant le Congrès. Celle-ci a examiné les comptes et participé au rapport financier présenté par Pierre MERVILLE. Elle donne quitus au Trésorier et demande au Congrès d'approuver le bilan financier.

**Statuts adoptés par le XIIIème congrès national  
tenu à Aussois (Savoie)  
les 16, 17 et 18 mars 1972**

*Modifiés par les :*

XVIème congrès tenu à Aussois (Savoie) les 24, 25 et 26 mai 1978,

XVIIème congrès tenu à Chamerolles (Loiret) les 25, 26, 27 et 28 novembre 1980,

XIXème congrès tenu à Orsay (Essonne) les 24, 25, 26 et 27 novembre 1987,

XXIème congrès tenu à Orsay (Essonne) les 24, 25 et 26 novembre 1993.

---

**TITRE I – CONSTITUTION**

**Article 1** – Il est formé parmi les personnels administratifs, chercheurs, ingénieurs et techniciens, actifs et retraités :

- du Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS),
  - de l'Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale (INSERM),
  - de l'Institut National de Recherche en Informatique et Automatique (INRIA)
- adhérant aux présents statuts, un syndicat ayant pour titre :

**Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique CGT.**

**TITRE II – AFFILIATION**

**Article 2** – Le S.N.T.R.S. est affilié à :

- la Fédération de l'Education, de la Recherche et de la Culture CGT,
- l'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires CGT,
- l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens CGT,
- la Confédération Générale du Travail,
- la Fédération Internationale Syndicale de l'Enseignement,

Des représentants syndicaux, élus à l'échelon national, régional, local, assurent la représentation du Syndicat au sein de ces organismes.

**TITRE III – BUT DU SYNDICAT**

**Article 3** – Le Syndicat a pour but, dans le cadre des objectifs fixés par les statuts de la CGT :

- 1°) De défendre les intérêts moraux, sociaux et professionnels de ses membres et d'établir, entre eux, de bonnes relations de camaraderie et de solidarité.
- 2°) De prendre les initiatives nécessaires pour permettre aux travailleurs de la Recherche Scientifique d'agir collectivement pour la défense de leurs intérêts communs.
- 3°) D'agir pour la mise en œuvre d'une politique de la Recherche Scientifique conforme aux intérêts de la population et de la paix.
- 4°) D'établir des relations constantes avec les autres travailleurs et leurs organisations syndicales pour la défense du monde du travail.

## TITRE IV - ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT

**Article 4** – Le S.N.T.R.S. comprend trois échelons régis par les présents statuts :

1°) **Echelon local** : son secrétaire, son bureau, sa section syndicale.

2°) **Echelon régional** : son secrétaire, son bureau, son conseil syndical régional.

3°) **Echelon national** : son bureau, sa commission exécutive, son conseil syndical national

Pour assurer une fonction de responsable syndical, dans tous ces échelons, il faut être à jour de ses cotisations.

Tout élu est responsable devant ses mandants et révocable à tout moment par eux.

### **Article 5 – SECTION SYNDICALE**

La section syndicale est l'organisme de base du syndicat ; elle est formée par l'ensemble des adhérents d'un même établissement ou d'une même localité.

Le champ d'action et le secteur de syndicalisation de la section doivent être définis de façon à permettre la défense la plus efficace des adhérents.

Elle peut regrouper les adhérents d'un laboratoire, d'un groupe de laboratoires, d'une faculté, d'une université, d'un établissement de Recherche (institut, centre, grandes écoles, etc.) ou d'une même localité, en tenant compte des effectifs et de la dispersion des syndiqués ainsi que de leur représentation auprès des instances dont ils dépendent.

La section syndicale est responsable de l'action revendicative locale, de la propagande syndicale et de la participation aux actions régionales et nationales, dans le cadre et le respect des orientations définies par les congrès du S.N.T.R.S. et de la CGT.

### **ASSEMBLEE GENERALE DES SYNDIQUES :**

*L'Assemblée Générale de tous les syndiqués qui composent la section doit être réunie autant de fois qu'il est nécessaire et au moins une fois par an.*

*Au cours de ces réunions les syndiqués examinent l'activité de la section et de son bureau, ils analysent la situation locale, élaborent les revendications qui en découlent et décident des actions à entreprendre pour les faire aboutir.*

L'Assemblée Générale élit en son sein, pour un an, un bureau comprenant au minimum un secrétaire, un trésorier, un responsable à l'action sociale, un responsable aux problèmes d'avancement.

Les remarques et propositions faites par les syndiqués à l'occasion d'assemblées générales, sur l'activité du S.N.T.R.S. et de la C.G.T. doivent être transmises sans délai par le bureau de section au bureau national du Syndicat.

### **LE BUREAU DE LA SECTION SYNDICALE :**

Le bureau est habilité, sous le contrôle de l'Assemblée Générale des syndiqués, à prendre toutes décisions pour la vie quotidienne de la section syndicale.

Il est notamment chargé d'organiser les activités de la section et de représenter les personnels auprès des directions locales, en toutes circonstances.

Le bureau doit veiller au travail des élus de la section dans les instances de la Recherche et de l'Université, dans le comité local d'action sociale et dans les diverses commissions auprès de l'administration.

Il est tenu d'informer régulièrement les syndiqués sur la marche du syndicat et sur l'activité générale de la CGT. Il doit rendre compte des mandats qui lui ont été confiés par la section.

Le secrétaire est responsable de l'activité du syndicat dans l'établissement. Il coordonne le travail de tous les membres du bureau. Il est chargé des relations avec les échelons régionaux et nationaux du S.N.T.R.S.

Le trésorier est chargé du collectage des timbres syndicaux chaque mois ou éventuellement chaque trimestre. Il doit en faire parvenir immédiatement le montant au trésorier régional ou national.

### **Sous-sections :**

Si l'efficacité de l'action syndicale nécessite une décentralisation, une section d'établissement peut, après décision de l'Assemblée Générale des syndiqués, se subdiviser en sous-sections dirigées par des bureaux respectifs.

Le secteur d'activité et les prérogatives de chaque sous-section sont fixées par l'Assemblée Générale de la section. Une sous-section ne peut en aucun cas se substituer à la section syndicale et à son bureau, seuls organismes statutaires de base du syndicat.

### **Article 6 – COORDINATION DES SECTIONS**

Quand plusieurs sections existent dans un même établissement elles doivent, pour coordonner leur action, constituer un bureau central d'établissement.

Quand plusieurs sections existent dans une même ville ou un même département elles peuvent, pour renforcer l'efficacité de l'action syndicale constituer un **bureau de ville** ou un **bureau départemental**.

Ces différents bureaux peuvent être chargés de l'implantation du S.N.T.R.S. dans de nouveaux laboratoires et de la liaison et de la liaison avec les organismes locaux et départementaux de la C.G.T.

Ces bureaux doivent comporter au moins un représentant élu de chaque section concernée; ils ne peuvent en aucun cas se substituer aux prérogatives des bureaux de sections ou des bureaux régionaux.

#### **Article 7 – SECTIONS NATIONALES**

a) les adhérents du S.N.T.R.S., isolés ou organisés en section, qui dépendent d'un même organisme, autre que le C.N.R.S., peuvent être regroupés, pour l'efficacité de l'action syndicale sur leur problèmes particuliers, en une **Section Nationale**, par décision du C.S.N., après consultation des intéressés.

La **Section Nationale** est responsable de l'action revendicative dans l'organisme qu'elle recouvre, dans le cadre des orientations définies par sa Conférence Nationale et par le congrès du S.N.T.R.S.

La Conférence Nationale de la section est réunie au moins une fois par an pour examiner l'activité de la section et définir son programme revendicatif spécifique dans le respect des orientations fixées par le congrès du S.N.T.R.S. Elle procède à l'élection de la Commission Exécutive de la Section Nationale. La date, le lieu, l'ordre du jour et la représentation des syndiqués sont fixés par le C.S.N. sur proposition de la Commission Exécutive de la Section Nationale.

La Commission Exécutive a qualité pour assurer la gestion de la Section Nationale et prendre toutes mesures nécessaires à l'application des décisions de la Conférence Nationale et du Congrès du S.N.T.R.S. Elle élit, en son sein, un bureau chargé de coordonner l'ensemble des activités de la section.

Le Bureau est composé au minimum d'un Secrétaire Général assisté de deux Secrétaires Adjointes, d'un Trésorier et des responsables des divers secteurs d'activité de la section. Il est mandaté pour représenter les personnels en toutes circonstances auprès de la Direction de l'organisme dont ils dépendent.

b) Les adhérents du S.N.T.R.S. en retraite sont réunis dans la **Section Nationale des Retraités**. Cette section est particulièrement chargée de défendre les intérêts spécifiques des retraités, de les tenir informés de l'activité du syndicat et de les y faire participer sous les formes appropriées.

La section tiendra au moins une fois par an son Assemblée Générale pour définir son activité et élire son Bureau composé au minimum d'un secrétaire, d'un trésorier et d'un responsable aux relations.

Le Bureau est chargé d'organiser l'activité de la section et d'assurer les liaisons entre les retraités d'une part et les organisations de retraités de la CGT d'autre part.

#### **Article 8 – LES REGIONS**

Les sections syndicales sont regroupées géographiquement au sein de régions pour permettre la coordination et le renforcement de l'activité du syndicat.

Le **Bureau Régional** élu par le Conseil Syndical Régional en son sein est responsable de l'activité du syndicat.

Le Bureau Régional est chargé :

- de veiller au bon fonctionnement des sections syndicales de la Région, à leur développement et à leur coordination,
- d'implanter de nouvelles sections dans les établissements de recherche de la région où le S.N.T.R.S. n'existe pas,
- d'assurer les liaisons avec les organismes départementaux et régionaux de la C.G.T.,
- d'assurer les relations intersyndicales au niveau de la région,
- d'organiser et de contrôler l'activité des élus du S.N.T.R.S. de la région dans toutes les instances administratives,
- de prendre en main toutes les questions et tous les problèmes généraux, corporatifs et sociaux qui se posent dans la région, pour réaliser les programmes du S.N.T.R.S. et de la Confédération.

Le Bureau Régional comprend au minimum un Secrétaire Régional, un Trésorier Régional, un responsable aux avancements, un responsable à l'action sociale.

Le **Secrétaire Régional** est le responsable du S.N.T.R.S. pour la région, il organise l'activité des membres du bureau régional et assure les relations avec l'échelon national du S.N.T.R.S. Il est

chargé de la représentation du S.N.T.R.S. auprès des pouvoirs publics scientifiques de la région et des autorités.

*"Il a délégation de pouvoir pour représenter la Région SNTRS auprès des tribunaux".*

Le **Trésorier Régional** assure la gestion des fonds revenant à l'échelon régional, il est chargé de centraliser les cotisations des sections de la région. Il doit adresser chaque trimestre la part revenant à l'échelon national.

Le **Conseil Syndical Régional (CSR)** est chargé de veiller à la réalisation dans la région des objectifs définis par le Congrès Régional, dans le cadre des orientations fixées par le Congrès National du S.N.T.R.S. Il contrôle l'activité du Bureau Régional dont il fixe la composition et les responsabilités. Le Conseil Syndical Régional est élu par le Congrès Régional, il doit se réunir au moins trois fois par an.

#### **Article 9 – CONGRÈS RÉGIONAUX**

Les Congrès Régionaux se réunissent au minimum une fois tous les deux ans.

Le Conseil Syndical Régional arrête la date, le lieu et l'ordre du jour du Congrès. Il les porte à la connaissance de tous les adhérents de la région par l'intermédiaire des sections au moins un mois avant la date fixée.

La représentation des syndiqués de la Région au Congrès est fixée par le C.S.R. Cette représentation ne peut être inférieure à un délégué par section.

Toutes les questions soumises à l'ordre du jour sont discutées en séances plénières.

Les travaux sont dirigés par un bureau nommé par l'assemblée à la majorité des voix.

Pour toutes les questions soumises à l'assemblée, les votes ont lieu à main levée. Toutefois, un vote par appel nominal ou par mandats peut être accordé sur la demande d'un délégué au président.

Les délégués d'ament mandatés sont seuls admis à voter, mandat en main.

Le Bureau Régional est tenu de faire parvenir au Bureau National les P.V. du Congrès Régional dans un délai de quinze jours après sa tenue.

#### **Article 10 – CONSEIL SYNDICAL NATIONAL**

Dans l'intervalle de deux congrès du S.N.T.R.S.-C.G.T., le Conseil Syndical National a qualité pour prendre toutes mesures nécessaires à l'application des décisions du Congrès ainsi que celles qu'impose l'évolution de la situation.

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.

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

- de 5 à 24 adhérents = 1 délégué,
- de 25 à 49 adhérents = 2 délégués,
- de 50 à 74 adhérents = 3 délégués.
- au-delà, 1 délégué supplémentaire par tranche de 25 adhérents.

*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)."*

Les Secrétaires Régionaux du syndicat et les élus dans les instances fédérales et confédérales de la C.G.T., présentés par le syndicat national, font partie du C.S.N. à titre consultatif.

Le C.S.N. se réunit obligatoirement deux fois par an et extraordinairement sur la convocation de la Commission Exécutive ou, en cas d'urgence, du Bureau National.

Les décisions du C.S.N. sont prises à la majorité simple, sauf dans les deux cas suivants :

Toute reconsidération de l'orientation décidée par le Congrès doit être acquise à la majorité des deux tiers du C.S.N. Elle entraîne la convocation immédiate d'un congrès extraordinaire.

Cette majorité des deux tiers est également requise pour toute modification qui s'avèrerait nécessaire dans la composition de la Commission Exécutive ou du Bureau National. Les raisons ayant conduit à ladite modification devront être débattues au plus prochain congrès

#### **Article 11 COMMISSION EXECUTIVE**

La Commission Exécutive est élue par le Congrès National sur propositions de la Commission des Candidatures élue en son sein, parmi les adhérents qui se sont portés candidats.

La Commission Exécutive assure avec le Bureau National la direction et l'administration du S.N.T.R.S.-C.G.T. dans l'intervalle des réunions du C.S.N.

La Commission Exécutive se réunit au moins une fois par mois et plus souvent si les circonstances l'exigent.

En cas de vacance, le C.S.N. peut pourvoir au remplacement de membres de la Commission Exécutive dans les conditions prévues à l'article 10.

#### **Article 12 – BUREAU NATIONAL**

A l'occasion de chaque congrès, le C.S.N. élit le Bureau National ainsi que le secrétaire général et au moins un secrétaire général Adjoint qui, comme tous les membres du Bureau National, sont pris dans la C.E. et proposés par cette dernière.

Le Bureau National est habilité avec la C.E. et sous le contrôle du C.S.N. à prendre toutes décisions concernant la vie quotidienne de l'organisation syndicale et en particulier à étudier et organiser les actions syndicales sur le plan national propres à faire aboutir le programme adopté au congrès.

Le Bureau National est mandaté pour représenter le S.N.T.S. auprès des instances scientifiques et les pouvoirs publics locaux, régionaux et nationaux.

Le Bureau National élit en son sein le Trésorier Général.

Le **Secrétaire Général** ou l'un des **Secrétaires Généraux Adjoints** sont chargés de la représentation du syndicat dans tous les actes de la vie syndicale et civile.

Ils sont habilités pour représenter le syndicat en justice. Ils peuvent être remplacés, en cas d'absence ou d'impossibilité, par un membre du Bureau National mandaté par la C.E.

Le **Trésorier Général** est chargé de centraliser les cotisations rassemblées par les trésoriers régionaux ou locaux. Il est responsable des sommes et des valeurs appartenant au syndicat, il doit tenir un livre de caisse. Il ne peut effectuer, sans décision du secrétariat, aucun paiement ou retrait de fonds, et sans avoir versé aux archives du syndicat une pièce justificative.

Le Trésorier Général est tenu de fournir au Congrès national un bilan financier suffisamment détaillé pour apprécier sa gestion.

Il ne peut se refuser à une vérification des comptes ou de la caisse, ordonnée par la Commission Exécutive ou le Conseil Syndical National.

Les membres du Bureau National sont rééligibles et révocables. La révocation, le remplacement ou l'élection d'un membre du Bureau National entre deux congrès sont de la compétence du C.S.N. sous réserve des dispositions prévues à l'article 10.

Le Bureau National organise son travail, répartit les tâches entre ses membres et soumet ses propositions d'organisation à la C.E.

Les membres de la Commission Exécutive et du Bureau National doivent rendre compte régulièrement devant ces instances et le C.S.N. de leur activité dans le secteur dont ils sont responsables.

#### **Article 13 – COMMISSION FINANCIÈRE ET DE CONTRÔLE.**

Le Congrès National élit une Commission Financière et de Contrôle de trois membres.

Cette commission a essentiellement pour tâche de veiller à la bonne gestion financière du syndicat.

A cet effet :

- elle examine la politique financière du syndicat et vérifie la comptabilité,
- elle se soucie de l'état des effectifs et de la rentrée régulière des cotisations,
- elle a compétence pour formuler toute suggestion, remarque et proposition qui relève de ses attributions.

Les membres de la C.F.C. assistent aux réunions de la C.E. et du C.S.N., à titre consultatif.

#### **Article 14 – CONGRÈS NATIONAL**

La Commission Exécutive arrête la date, le lieu et l'ordre du jour du Congrès National qu'elle soumet au C.S.N. trois mois au moins avant la date prévue pour le congrès.

Par la voix du journal syndical, deux mois avant la date du congrès, il est porté à la connaissance des adhérents : le Rapport d'Activité et le document d'orientation de la Commission Exécutive, l'ordre du jour, le lieu et la date du congrès.

La représentation démocratique des syndiqués au Congrès National est fixée par le Conseil Syndical National un trimestre avant la date du congrès.

Cette représentation doit assurer à chaque section du S.N.T.R.S. constituée et fonctionnant conformément aux articles 5 et 6 des présents statuts, un nombre de délégués correspondant à son nombre d'adhérents.

Ce nombre ne peut être inférieur à un représentant par section telle qu'elle est définie au paragraphe précédent.

Les délégués doivent être élus par l'Assemblée Générale de la section et disposent, en cas de vote par mandat, d'autant de voix que celle-ci a d'adhérents.

**Article 15 – L'assemblée plénière du congrès se compose :**

- des délégués élus par les sections locales,
- des délégués élus par les sections nationales,

– des membres de la Commission Exécutive.

**Article 16** – Des représentants du syndicat dans les instances de la Recherche et de l'Université, dans les Commissions Paritaires et dans les organismes d'action sociale, peuvent être invités à assister aux travaux du Congrès à titre consultatif.

**Article 17** – L'assemblée plénière du Congrès est souveraine pour traiter et résoudre les questions à l'ordre du jour.

Les décisions sont prises à la majorité des voix des délégués. Les votes ont lieu à main levée, toutefois un vote par appel nominal ou par mandats peut être décidé par le Congrès à la demande d'un délégué au président de séance.

Les votes par procuration ne sont pas admis.

Un délégué ne peut se faire remplacer que par un délégué suppléant élu par la même assemblée de section.

Les travaux du Congrès sont dirigés par un bureau composé de membres élus parmi les délégués à la première séance du Congrès.

**Article 18** – Le Congrès National se réunit tous les trois ans ; toutefois, sur décision du Conseil Syndical National, un Congrès National extraordinaire peut être convoqué durant la période séparant deux congrès ordinaires.

### **Article 19**

*Le Secteur Chercheurs du Sntrs-CGT aura en charge l'impulsion de l'activité spécifiquement revendicative pour les chercheurs, en liaison avec la Commission Exécutive et le Bureau National.*

*L'animation du Secteur Chercheurs sera assurée par un chercheur.*

*Une réunion nationale des adhérents chercheurs sera organisée par le Secteur Chercheur au moins une fois par an. Ces réunions auront pour objectif un large débat avec les chercheurs pour leur revendications et sur toutes les questions qui leur sont spécifiques.*

-----

Les différents échelons local, régional et national du S.N.T.R.S. doivent prendre toutes les mesures appropriées afin de favoriser l'étude et l'expansion des problèmes revendicatifs spécifiques aux différentes catégories professionnelles composant le syndicat.

Des **Commissions** ou **Collectifs** de travail peuvent être créés à la diligence et sous la responsabilité respective des bureaux de ces différents échelons.

-----

Le S.N.T.R.S., conformément à l'article 25 des statuts confédéraux, apportera sa contribution à l'Union Confédérale des Retraités-C.G.T. et à l'Union Générale des Ingénieurs Cadres et Techniciens (UGICT).

## **TITRE V – COTISATION**

**Article 20** – Tout adhérent doit acquitter une cotisation dont le taux est fixé par le C.S.N.. L'objectif étant d'atteindre le taux de 1% du salaire net, primes et heures supplémentaires comprises.

Dans la période transitoire pour atteindre cet objectif :

- a) le taux sera calculé sur la base du salaire mensuel brut, primes ou heures supplémentaires comprises,
- b) les augmentations seront au maximum de 0,1% entre deux congrès,

Tout adhérent en retard d'un trimestre sera invité par le trésorier de sa section à régulariser sa situation dans le cours du trimestre suivant. Tout adhérent en retard de deux trimestres sera considéré comme démissionnaire et radié du syndicat sans avis préalable.

L'adhérent qui démissionne du syndicat sans verser préalablement au trésorier les cotisations dues au jour de sa démission sera considéré comme radié du syndicat pour défaut de paiement.

Cette dernière disposition ne constituant pas un empêchement ou une renonciation pour le bureau de poursuivre le recouvrement des sommes dues au syndicat par toutes les voies de droit.

**Article 21** – La part des cotisations revenant aux trésoreries nationale, régionale et locales est fixée, compte tenu des cotisations dues aux différents organismes de la C.G.T., par le C.S.N.

## TITRE VI - EXCLUSION

**Article 22** - Tout adhérent qui aurait contrevenu aux statuts, porté atteinte aux principes ou à l'organisation du syndicat pourra être suspendu par sa section syndicale et exclu par le C.S.N., à la demande de la section.

La demande d'exclusion devra être examinée au cours d'une assemblée générale extraordinaire, annoncée à tous les adhérents de la section au moins quinze jours avant la date de la réunion.

L'intéressé devra disposer pour sa défense d'un temps égal à celui du rapporteur de la demande d'exclusion. La décision devra être prise à la majorité absolue des présents. Si la demande d'exclusion est adoptée l'intéressé sera immédiatement suspendu et la section devra transmettre cette demande au C.S.N.

Le C.S.N. sera saisi de cette demande dès sa première réunion et désignera en son sein une commission de cinq membres chargés d'entendre les parties intéressées.

A la session suivante, après avoir entendu l'avis de la commission, le C.S.N. prononcera l'exclusion ou annulera la suspension.

Une éventuelle demande de réintégration ne pourra être introduite que dans un délai d'un an. La procédure appliquée pour examiner la demande et prendre la décision sera la même que celle prévue en matière d'exclusion.

## TITRE VII - JOURNAL NATIONAL

**Article 23** - Le S.N.T.R.S. publie un journal national. L'administration et la rédaction du journal sont sous la responsabilité du Bureau National.

## TITRE VIII - SIEGE DU SYNDICAT

**Article 24** - Le siège du syndicat est fixé : 25, rue de Chevreuse 91400 ORSAY. Il pourra être transféré en tout autre lieu par la Commission Exécutive ou, si les circonstances l'exigent, par décision du Bureau National sanctionnée ultérieurement par la Commission Exécutive.

## TITRE IX - DISSOLUTION

**Article 25** - La dissolution du syndicat ne pourra être prononcée qu'à la majorité des deux tiers de ses adhérents à jour de leurs cotisations réunis en Congrès convoqué spécialement à cet effet.

EN CAS DE DISSOLUTION, LES ARCHIVES ET LES FONDS RESTANT EN CAISSE SERONT REMIS À LA FÉDÉRATION DE L'ÉDUCATION, DE LA RECHERCHE ET DE LA CULTURE - C.G.T.

## TITRE X - MODIFICATION DES STATUTS

**Article 26** - Les présents statuts ne pourront être modifiés que par un Congrès National, à condition que le texte des propositions ait été publié dans l'ordre du jour du Congrès.

Le Secrétaire Général :  
Jean OMNES

Les Secrétaires Générales Adjointes :  
Annick KIEFFER - Dominique LAGRANGE

# Quelle sécurité pour la France et pour le monde aujourd'hui ?

## Vous avez la parole...

Nous sommes 56 organisations françaises regroupées depuis 1992. Nous agissons ensemble pour l'arrêt définitif des essais nucléaires et l'élimination totale des armes de destruction massive que sont les bombes atomiques. Notre action et celle d'autres forces en France et dans le monde ont conduit les principales puissances nucléaires à suspendre leurs essais depuis un an et demi.

Aujourd'hui, les adversaires des moratoires mènent une campagne médiatisée pour la reprise immédiate des essais et la continuation des recherches pour mettre au point des armes nucléaires utilisables sur de futurs champs de bataille.

Le Gouvernement a décidé la rédaction d'un **Livre blanc de la Défense** qui définira une doctrine militaire pour les quinze ou vingt ans à venir. Une Commission "*d'experts*", présidée par M. Marceau Long, a été mandatée dans ce but. Ses travaux s'effectuent de manière confidentielle en dehors du Parlement et de tout débat public. Selon des informations parcellaires transmises aux membres de la Commission de la Défense de l'Assemblée Nationale, le Gouvernement s'apprête à procéder à une révision totale de la doctrine de Défense de la France, et donc de l'outil militaire nécessaire pour la mettre en oeuvre. La priorité resterait au développement et à la modernisation de l'arme nucléaire.

Les problèmes de sécurité commune nous concernent tous. En tant que citoyens, nous devrions pouvoir nous exprimer et faire connaître notre point de vue sur une question aussi fondamentale. L'opinion publique ne doit pas être tenue plus longtemps à l'écart, dans l'ignorance des décisions qui se préparent. Ces décisions engageront l'avenir de la Paix à l'intérieur et à l'extérieur des frontières de notre pays. Il devient urgent pour le fonctionnement de notre démocratie et pour la préservation de nos intérêts vitaux que chacun d'entre nous puisse avoir les moyens d'exprimer ses convictions. Nous pouvons tracer déjà plusieurs lignes de réflexion, sous forme de questions:

- *La sécurité des Nations doit-elle reposer sur la seule force des armes ?*
- *La stratégie de la banalisation de l'arme nucléaire en arme du champ de bataille n'est-elle pas encore bien plus dangereuse que la dissuasion qui a prévalu jusqu'à maintenant?*
- *Notre pays ne sera-t-il pas conduit à intervenir préventivement avec ce type d'arme ?*
- *Le prix des armes de plus en plus sophistiquées n'est-il pas un obstacle majeur au développement ?*
- *La cohésion sociale, la qualité de la vie démocratique, l'éducation à la Paix et la résolution des conflits par la négociation ne sont-elles pas des éléments qui concourent à la sécurité collective ?*

Ce sont là quelques pistes pour lancer le débat. Sur toutes ces questions, nous avons des choses à dire individuellement ou avec nos organisations, associations ou groupements respectifs. Parlons en autour de nous, discutons avec nos amis, faisons connaître nos idées, nos propositions. Ensemble, commençons à écrire les premières pages d'un **Livre Blanc du Citoyen** pour engager un grand débat public dans le pays sur la Paix et la Sécurité.

Vous êtes invité à transmettre vos réflexions, propositions et textes à l'une des 56 organisations signataires ou à :

- Mme M.P. Bovy, Stop-Essais, Bonnetcombe, 12120 Camps la Grand Ville
- M. J. Le Dauphin, Mouvement de la Paix, 139 Avenue Victor Hugo, 93400 Saint Ouen.
- Mme A. Sicard, Appel des Cent, 17 place de l'Argonne, 75019 Paris.
- Dr. J. Mongnet, AMFPGN, 5 rue Las Cases, 75007 Paris.
- Union Pacifiste de France, 4 rue Lazare Hoche, 92100 Boulogne

#### ORGANISATIONS SIGNATAIRES :

ACTION CATHOLIQUE DES ENFANTS DU MONDE OUVRIER - AGIR ICI - APPEL DES CENT - ARTISANS DU MONDE - ASSOCIATION DES MEDECINS FRANCAIS POUR LA PREVENTION DE LA GUERRE NUCLEAIRE (AMFPGN) - ASSEMBLEE QUAKER FRANCE - ASSOCIATION FRANCAISE DES JURISTES DEMOCRATES - ASSOCIATION FRANCAISE "LA SCIENCE SANS CRUAUTE" - ASSOCIATION REPUBLICAINE DES ANCIENS COMBATTANTS (ARAC) - BRIGADES DE PAIX INTERNATIONALES (PBI FRANCE) - CENTRE CONFEDERAL DE LA JEUNESSE (CGT) - C.G.T. - CIMADE - COLLECTIF DROIT-SOLIDARITE - COMITE NATIONAL D'EDUCATION POUR LE DESARMEMENT ET LA PAIX - COMITE NATIONAL DES UNIONS CHRETIENNES DE JEUNES GENS (UCJG) - COORDINATION DE L'ACTION NON VIOLENTE DE L'ARCHE - CUN DU LARZAC - SERVICE PROTESTANT DE MISSION ET DE RELATIONS INTERNATIONALES (DEFAP) - ENSEIGNANTS POUR LA PAIX - FEDERATION ESPERANTISTE DU TRAVAIL - FEMMES POUR LA PAIX - FORUM OECUMENIQUE POUR LA PAIX DES CATHOLIQUES EUROPEENS (COLLECTIF FRANCAIS) - FRANCE AMERIQUE LATINE - GREENPEACE FRANCE - INSTITUT HIROSHIMA NAGASAKI - JEUNESSE OUVRIERE CHRETIENNE - JEUNESSE OUVRIERE CHRETIENNE FEMININE (JOC-JOCF) - JURISTES CONTRE L'ARME NUCLEAIRE - LE JOUR DE LA TERRE - LES PIONNIERS DE FRANCE - LIGUE INTERNATIONALE DES FEMMES POUR LA PAIX ET LA LIBERTE (LIFPL) - MAISON DE VIGILANCE (TAVERNY) - METEO POUR LA PAIX - MOUVEMENT DE LA JEUNESSE COMMUNISTE DE FRANCE (MJCF) - MOUVEMENT POUR UNE ALTERNATIVE NON VIOLENTE (MAN) - MOUVEMENT ESPERANTISTE POUR LA PAIX - MOUVEMENT INTERNATIONAL DE LA RECONCILIATION - MOUVEMENT DE LA PAIX - MOUVEMENT NATIONAL DE LUTTE POUR L'ENVIRONNEMENT - MOUVEMENT POUR LE DESARMEMENT, LA PAIX ET LA LIBERTE (MDPL) - MOUVEMENT DES OBJECTEURS DE CONSCIENCE (MOC) - MOUVEMENT ZERO - PAX CHRISTI FRANCE - RESEAU DE L'ECONOMIE ALTERNATIVE ET SOLIDAIRE - RESEAUX ESPERANCE - - ROBIN DES BOIS - SOS TAHITI - STOP ESSAIS - SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE (SNES) - SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (SNTRS - CGT) - UNION DES FEMMES FRANCAISES - UNION GENERALE DES INGENIEURS CADRES ET TECHNICIENS (CGT) - UNION NATIONALE DES ETUDIANTS DE FRANCE (UNEF) - UNION PACIFISTE DE FRANCE - VACANCES, VOYAGES, LOISIRS (VVL)

Paris, le 7 décembre 1993