

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° 331
AOUT
SEPTEMBRE
1996

SNTRS

SNTRS-CGT
22ème
Congrès
26,27,28,29
novembre 1996
A ORSAY 91

Projets de documents

<i>Rapport d'activité 1993 - 1996</i>	<i>pages 3 à 13</i>
<i>Rapport financier</i>	<i>pages 14 et 15</i>
<i>Projet de document d'orientation</i>	<i>pages 16 à 34</i>
<i>Projet de document revendicatif</i>	<i>pages 35 à 44</i>

L'Ordre du jour du congrès :

- débat et vote sur l'activité du syndicat,
- débat et vote sur l'orientation et les revendications,
- élection de la Commission Exécutive.

Le congrès est composé :

- des délégués élus par les sections locales du syndicat,
- des délégués élus par les sections nationales,
- des membres de la Commission Exécutive.

Le nombre des délégués des sections 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 celle du congrès. La base de ce calcul est : 10 timbres par adhérent (FNI compris).

Vote du Rapport d'Activité:

Les sections se prononcent sur le rapport d'activité par mandats : chaque section a un nombre de mandats égal au nombre de ses adhérents (1 adhérent = 1 FNI et 9 timbres payés).

Les sections seront informées par courrier du nombre de mandats et de délégués dont elles bénéficient (Il sera tenu compte des versements opérés jusqu'au 1/11/96 pour la définition du nombre définitif de délégués et de mandats).

Votes au Congrès

Les votes sur l'ensemble des questions soumises aux débats du Congrès ont lieu conformément à l'article 17 des statuts du syndicat :

"L'assemblée plénière du Congrès est souveraine pour traiter et résoudre les questions posées 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 Générale de section.

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

Tribune de discussion :

Prenez le temps d'écrire vos réflexions ... à vos plumes !

La tribune de discussion est ouverte dans le BRS et le SNTRS-Info.
Essayez de limiter vos contributions à deux pages dactylographiées.

Rapport d'activité 1993-1996

Ce rapport d'activité, n'a pas la prétention de reprendre tous les événements vécus par le SNTRS-CGT et ses adhérents depuis le dernier congrès en 1993. Il a pour but de faire le point sur les principales caractéristiques de ce qui s'est produit au cours de ces trois années. Il abordera aussi, bien sur, l'activité syndicale du SNTRS-CGT durant cette période, du bureau national aux sections.

LE CONTEXTE GÉNÉRAL

LA SÉCURITÉ SOCIALE, LES RETRAITES :

Cela a été, au plan général, le point d'attaque essentiel du pouvoir contre les droits des travailleurs. Le gouvernement a ainsi montré son vrai visage et quelle était, derrière les discours, la réalité de sa politique : remettre en cause sur le fond tout ce qui constitue une garantie collective pour les travailleurs et ne jamais s'attaquer peu ou prou aux privilèges du patronat. Cette politique du gouvernement français rejoint la volonté exprimée par l'union européenne en ce domaine.

LES LUTTES DE NOVEMBRE ET DÉCEMBRE 1995 :

Cela a été le mouvement revendicatif le plus long et le plus massif en France depuis plus de 10 ans. Dans la recherche aussi les initiatives prises ont été nombreuses et la participation des personnels aux manifestations a été importante.

Notre syndicat a été totalement partie prenante de ces luttes. Il a assumé pendant toute cette période, dans des conditions de communication difficiles, son devoir d'informer et de conduire les personnels à l'action. Ses militants ont été fortement impliqués dans les sections pour informer et mobiliser.

Parmi les caractéristiques essentielles de ces luttes il y a la prise en compte dans l'action de revendications essentielles allant au delà de la simple défense d'acquis corporatifs : le retour aux 37,5 annuités pour tous par exemple ; le caractère unitaire et massif de la grève dans les transports ; le soutien ostensible de la majorité de la population aux travailleurs en lutte ; la durée du mouvement, son ampleur comme celle des manifestations nombreuses et massives qui ont été organisées.

Des résultats importants mais encore insuffisants

Il ne faudrait surtout pas minimiser ce que les travailleurs ont imposé par leur action.

A la SNCF : ils ont imposé la levée du plan de restructuration de la SNCF et le maintien de leur statut et de leur système de retraite. Ce dernier point est vrai également à la RATP.

Dans la Fonction Publique ont été imposés : maintien pour les fonctionnaires du lien statut-retraite, du système de retraite (37,5 annuités), du calcul de la retraite sur le dernier traitement et sur la base de 2% par annuité, du paiement des pensions sur le grand livre de la dette publique.

Les salaires des travailleurs de la Fonction Publique restent bloqués.

Pour les travailleurs du privé et les non-titulaires de la fonction publique, malheureusement, la mobilisation n'a pas permis d'obtenir les reculs nécessaires notamment en matière de Sécurité Sociale et de Retraites, notamment concernant l'organisation et la gestion des caisses, le transfert vers l'impôt de certaines obligations des patrons, la durée de cotisation et le mode de calcul pour la retraite du régime général. De fait aujourd'hui la Sécurité Sociale risque d'échapper au contrôle des représentants des travailleurs.

Le pouvoir poursuit la mise en place de sa politique rétrograde. La lutte doit se poursuivre pour imposer de nouveaux reculs au gouvernement.

LA REFORME DE L'ETAT

Autre pan de la politique du pouvoir, qui rejoint celle prônée par Bruxelles : le plan triennal de "réforme" de l'Etat. Ses caractéristiques principales sont désengagement, baisse des emplois et remise en cause des droits collectifs. Le gouvernement affiche clairement la couleur dans la recherche publique. Il s'agit pour lui de "Réduire le nombre des Etablissements publics" de "clarifier les missions et l'organisation des grands Organismes de Recherche". Il affirme qu'est posé "(...) le triple problème du pilotage du dispositif, de l'évaluation des recherches et de l'utilisation des importants moyens publics engagés (...)". Il ajoute que "les grands laboratoires devraient pouvoir bénéficier d'une plus grande autonomie de gestion en étant érigés en véritables "centres de responsabilité" (gestion des crédits avec tableaux de bord - choix des collaborateurs...)"

Le gouvernement annonçait "une réforme de l'ensemble de ces institutions (...)". La volonté du gouvernement est donc bien de procéder à une restructuration profonde de l'appareil public de recherche comme de l'ensemble du secteur public. Il a, cependant, été freiné dans sa volonté par la mobilisation des travailleurs de la recherche. Après avoir affiché le caractère urgent des mesures à prendre, il indique que tout cela n'est pas à l'ordre du jour. Gageons que si la mobilisation des personnels faiblit elles réapparaîtront à la surface.

LA POLITIQUE DU POUVOIR EN MATIÈRE DE RECHERCHE

UNE REMISE EN CAUSE DE L'ORGANISATION DE LA RECHERCHE PUBLIQUE

La volonté du gouvernement est grande de remettre en cause l'organisation de la recherche publique, telle qu'elle existe aujourd'hui.

Les EPST sont mis en danger, dans leur organisation, leurs missions, leurs modes financement et de gestion. Leurs missions, ainsi qu'en témoigne le contrat d'objectif de l'INRA, sont aujourd'hui exclusivement définies par le pouvoir politique. Les personnels scientifiques des organismes de recherche n'ayant plus voix au chapitre. Le danger de restructuration est d'autant plus important que le pouvoir agit de façon insidieuse, en jouant notamment sur les modes de financement.

LA REPRISE EN MAIN QUASI TOTALE PAR LE GOUVERNEMENT

Moins marquée jusqu'à l'arrivée du nouveau Directeur Général du CNRS, l'emprise du gouvernement directement sur le CNRS, comme sur les autres EPST est aujourd'hui patente. La mise en place de structures de pilotage de la recherche publique — Comité d'Orientation Stratégique (COS), Mission Scientifique et Technique (MST) — au sein du Ministère de la Recherche, la volonté de modifier sur le fond le mode de financement et donc de création ou de renouvellement d'unités de recherche sont là pour témoigner de cette volonté.

L'AUTORITARISME ET LE DIRIGISME SE SONT ACCENTUÉS.

Tout se décide aujourd'hui directement au ministère, une circulaire (la "Circulaire Bigot") réputée expérimentale fixe aujourd'hui le mode de relation, contractuelle, entre le CNRS et les universités. Cela sans qu'aucun texte ne vienne modifier les textes existants.

Il ne s'agit pas ici de minimiser les responsabilités de la direction du CNRS car, en matière d'autoritarisme, le nouveau directeur Général dépasse sans doute tous ceux qui l'ont précédé. De blocage en annulation de crédits des laboratoires en décision de licenciement contre l'avis de la CAP, monsieur Aubert se distingue. La brutalité des décisions prises et le contenu de ces dernières visent à pousser les équipes à accepter de se fondre dans le moule de la politique de recherche du gouvernement : moins d'argent et de personnels pour mettre en oeuvre une politique destinée à soutenir en priorité la compétitivité des entreprises.

AU CNRS

UNE DIRECTION AUX ORDRES COMME JAMAIS

Toutes les décisions (ou presque) sont prises par le ministère (ou en accord avec lui) qui est de fait la vraie direction des EPST.

Avec la mise en oeuvre du Schéma stratégique une inflexion de la politique de l'organisme était apparue. Elle est aujourd'hui confirmée, amplifiée et aggravée.

LA CONTRACTUALISATION

Le financement essentiellement sur programmes : hors cette politique point de salut se plaît à répéter la direction du CNRS.

La contractualisation tripartite entre le Ministère, les universités et le CNRS se met en place, par l'institution des Unités Propres de l'Enseignement Supérieur - associées au CNRS (UPRES-A) et la mise en place d'Unités Mixtes de Recherche (UMR), en lieu et place d'un très grand nombre d'URA ou d'UPR du CNRS. Les UPRES-A relèvent des universités. Leur création est décidée par le ministère et leur mise en place confiée aux universités. Le CNRS n'a que peu de chose à dire à ce niveau. Le Comité National n'intervient à aucun moment dans la procédure de création de ces UPRES-A. Le CNRS peut continuer à y affecter des personnels, mais ne finance plus que les thèmes de recherche qui l'intéressent et non pas les unités, le comité national n'ayant qu'un label à donner.

C'est, de fait, un élément essentiel de la restructuration du CNRS que nous dénonçons.

LES CONTRATS D'OBJECTIFS

L'exemple de ce qui s'est passé à l'INRA peut faire comprendre ce que seront les contrats que le pouvoir veut aussi imposer à terme au CNRS et à l'INSERM : à aucun moment l'avis des personnels chercheurs et ITA de l'INRA n'ont été écoutés ; seul l'INRA est lié par le contrat, l'Etat n'étant quant à lui pas tenu de garantir les moyens nécessaires à l'accomplissement des missions de l'INRA pas plus qu'à la mise en oeuvre des objectifs qu'il impose à l'organisme.

Ce système vaudra à terme pour toute la recherche publique : il est en place à l'INRA et à l'INRIA, il est en projet pour l'INSERM et le CNRS.

En fait c'est toute la Fonction Publique qui est concernée par cette pratique du Contrat d'Objectif : le Plan de Réforme de l'Etat prévoit sa mise en place à tous les niveaux d'activité de la Fonction Publique. Et la direction du CNRS n'a pas tardé à mettre cette politique en oeuvre.

LA DÉMOCRATIE MISE À MAL

Deux événements récents sont exemplaires des intentions de la direction :

- la Commission 41 du Comité National s'est vue, par décision du Directeur Général, retirer de ses compétences l'évaluation des services administratifs du CNRS.

Rapport d'activité

- la nouvelle organisation de l'administration est présentée par le Secrétaire Général du CNRS comme des modifications de détail ; il s'agit en fait de concentrer tous les pouvoirs au niveau central en transformant l'administration du CNRS comme une administration de type classique ; la volonté est évidente de renforcer le poids de la tutelle politique. Les scientifiques sont, petit à petit, dépossédés de leurs prérogatives, de leur moyens d'intervention sur les décisions de la direction.

Le mépris pour les personnels et leurs représentants.

Qu'il s'agisse de la commission de réforme, du CTP, des CAP, des instances de "concertation" au niveau régional, les élus ou représentants des personnels sont tenus dans la plupart des cas comme quantité négligeable. Ils n'ont aucun moyen réel de remplir leur rôle, de débattre valablement des projets de décisions, des choix de la direction.

LE BUDGET RÉDUIT A LA PORTION CONGRUE

Les budgets de ces trois années se sont caractérisés par une chute en francs constants pour les crédits et par des suppressions de postes. C'est le cas pour tous les EPST. Alors que les entreprises continuent de bénéficier, sans contrôle aucun, du "crédit d'impôt recherche".

Les crédits en chute libre

Ce sont trois années de chute des crédits en francs constants : -3% environ en 1994 et 1995. Pour 1996 la chute s'accroît : -10%. Cette baisse met en danger le CNRS déjà affaibli dans ses finances par le déficit créé par l'Etat.

Le déficit dans les finances du CNRS.

Ce déficit, dont la responsabilité essentielle appartient à l'Etat qui n'a pas couvert les autorisations de programmes votées par l'Assemblée Nationale, par des crédits de paiement, se monte —selon les sources— à un milliard de francs, ou plus. Un déficit existait également dans la masse salariale (300 millions) qui a été comblé au prix d'un retard dans les recrutements et les promotions. Le gouvernement n'a toujours pas rattrapé ce déficit dans les moyens des laboratoires.

Ce "trou" a été le prétexte saisi par le Directeur Général pour déstabiliser les équipes de recherche à l'automne 1994 (blocage des crédits), et en janvier 96 (crédits détournés des caisses des labos). Et pour les pousser à entrer dans la nouvelle logique de financement des recherches : le programme.

L'EMPLOI SINISTRÉ

Depuis trois ans maintenant des postes sont supprimés au CNRS : 97 en 1994, 150 en 1995 et 202 en 1996, pour les ITA. Pour les chercheurs 100 emplois en surnombre ont dû être "remboursés" par le CNRS. Pour 1997, les différentes informations parvenues jusqu'à nous font état de nouvelles suppressions, comme dans les autres secteurs de la Fonction Publique. Le Directeur Général du CNRS affiche sa volonté de faire partir 200 chercheurs par an en plus des départs "naturels", vers l'enseignement supérieur et les entreprises. Par ailleurs on parle (au ministère) de zéro recrutement pour 1997.

Le gel des postes ITA disponibles accentue encore les difficultés de recrutement dans l'organisme et prépare en fait les prochaines suppressions d'emplois en 1997.

L'argent existe au budget, mais ne peut être utilisé pour recruter : un vrai scandale lorsque l'on connaît le chômage grandissant !

Quelques mots à propos du Rapport Double : ce rapport sur "les évolutions à dix ans des moyens de l'IN2P3 en personnels techniques et administratifs", prône le transfert des tâches effectuées par les personnels techniques vers les ingénieurs et les thésards, la sous-traitance d'une part importante de ces tâches, la réduction du nombre de personnels techniques et administratifs (-295 soit -18%) en dix ans !

M. Costes dans son rapport conseille de mettre en œuvre une mesure identique pour l'INSU !

Cette question de l'emploi a été au centre de nombreuses initiatives de notre syndicat : l'élaboration d'un "Livre Blanc" sur l'emploi, des initiatives diverses des sections et régions, ...

LA PRÉCARITÉ ACCRUE

Les révélations du rapport Costes : il s'agirait plutôt de confirmations, à partir de statistiques, de ce que nous ressentions déjà : la transformation rapide de la structure des emplois au CNRS. Ainsi en un an, de 1994 à 1995, le nombre des personnels appelés pudiquement "non permanents", dans les laboratoires du CNRS, est passé de 15 041 à 20 752. Ce qui conduit à constater que la croissance de l'emploi scientifique ces dernières années s'est effectuée exclusivement sous forme précaire, par le recours à la main-d'œuvre non statutaire ou étudiante.

LES QUALIFICATIONS NON RECONNUES ET LES CARRIÈRES BLOQUÉES

Depuis de nombreuses années déjà nous avons essuyé des refus des différentes directions à notre revendication de reconnaissance des qualifications des personnels ITA.

Pour la direction la seule *évaluation* qui compte doit avoir un caractère exclusivement fonctionnelle, lui permettant de gérer les personnels. Elle refuse la moindre discussion sur un processus d'évaluation conduisant à une reconnaissance concrète des qualifications des ITA.

Parmi les exemples de ces *évaluations* que veut mettre en place la direction : après les expériences d'*entretien annuels d'activité* qui n'ont pas eu le succès escompté, tant auprès des personnels que des directeurs d'unité, la direction met en œuvre aujourd'hui des auditions d'ITA effectuées par des experts extérieurs (au labo et, dans la plupart des cas, à la

Rapport d'activité

discipline). Cela avec le but avoué d'un redéploiement des ITA vers d'autres affectations correspondant mieux à la politique de la direction.

LES LABORATOIRES ET LES SERVICES EN DIFFICULTÉ

Le manque de moyens financiers récurrents conduit les laboratoires à une chasse accentuée aux contrats de recherche. Cela au détriment, très souvent, des recherches de base.

Le manque de personnels et de moyens financiers conduisent à l'aggravation des conditions de travail, aux surcharges de tâches pour les personnels restant, au transfert d'activités techniques vers d'autres catégories de travailleurs de la recherche : thésards, CES, personnels précaires de toutes sortes.

UNE GESTION DES PERSONNELS ORIENTÉE VERS LE REDÉPLOIEMENT

La mobilité volontaire, les A.F.I.P.

La mobilité volontaire est quasiment rendue impossible aujourd'hui.

La mise en place des Affectations sur Fonctions d'Intérêt Prioritaire (AFIP) et la généralisation de cette procédure conduit le syndicat à faire les remarques suivantes : c'est une procédure où les personnels voulant muter peuvent trouver leur compte et qui pour eux constitue une réelle amélioration ; cependant cette procédure comporte trois inconvénients (risque de déstabilisation d'unités, le manque de démocratie et de transparence dans le choix des unités autorisées à afficher des AFIP, l'absence de contrôle de la procédure de "recrutement" par les directeurs d'unités).

Dans le cas (c'est tout à fait probable) où la direction ne prendrait pas des mesures pour corriger ces inconvénients, elle démontrerait que le but poursuivi est bien de redistribuer les ITA sur des affectations définies par elle seule. Et une mesure, qui apparaît favorable à de nombreux agents, serait en fait un outil de redéploiement.

La formation permanente

La formation permanente reste pour la direction, comme c'est le cas depuis sa mise en place au CNRS dans les années 70, un moyen de mise en oeuvre de sa politique de gestion des personnels. Cela a été particulièrement vrai ces dernières années en ce qui concerne l'accompagnement de sa politique de redéploiement des personnels ITA.

L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ SACRIFIÉE ?

Le manque de moyens financiers particuliers et d'incitation forte de l'administration conduit, dans beaucoup de cas, à sacrifier ce secteur dans les dépenses budgétaires des laboratoires et services.

Le travail des ACMO (agents chargés de la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité) n'est pas reconnu ni en terme de qualification, ni en ce qui concerne leur carrière. Ce qui conduit parfois à désengagement de leur part.

L'ACTION SOCIALE SOUS TUTELLE ?

Nos élus au cours de ces trois années ont essentiellement défendu l'indépendance du CAES face aux prétentions de la direction et à la valse-hésitation des autres groupes d'élus sur cette question.

Leur action a aussi porté sur l'augmentation des moyens (une subvention CAES à 1% de la masse salariale, le maintien des postes affectés au CAES et les locaux nécessaires, une amélioration des tarifs dégressifs pour les plus bas revenus, l'application du quotient familial pour la répartition des subventions administratives au lieu de l'indice, une réelle démocratie au CAES —qui n'existe pas aujourd'hui—, une information plus proche de la vie du CAES, notamment). Ils sont intervenus, avec le syndicat, pour que la subvention soit versée par le CNRS sans contrôle tatillon et sans retard.

Au Conseil d'Administration du CAES, avec les élus SNCS, et au Bureau du CAES, le plus souvent seuls, nos élus ont face à eux une alliance majoritaire (de peu) entre le SGEN et le SNIRS. Cette coalition fait encore prévaloir sa politique dont la caractéristique essentielle est l'allégeance vis à vis de la direction du CNRS, un manque de combativité pour l'obtention des moyens nécessaires au CAES et un légalisme à tout crin. Cette orientation se retrouve à la Commission Nationale d'Action Sociale (CNAS), où nous sommes les seuls à revendiquer face à la direction. L'illustration la plus significative de la situation évoquée ci-dessus est le Président CFDT du CAES se félicitant, devant la direction lors d'une séance de cette CNAS, des moyens attribués au CAES... par le CNRS.

Pour leur part les représentants du SNTRS au CNAS, ont exigé, souvent seuls, les 1% pour le CAES, une politique de logements sociaux, l'extension des "prêts bonifiés d'accession à la propriété" à l'ensemble des personnels, le recrutement de handicapés l'accès des CES aux droits sociaux des personnels CNRS, le relèvement du plafond des aides exceptionnelles, le retour de la gestion des restaurants au CAES là où les personnels le souhaitent, le relèvement de l'aide à l'amélioration de l'habitat.

LES ÉLECTIONS AU CNRS

Elles marquent un progrès notable des scores du SNTRS-CGT et cela qu'il s'agisse d'élections à collège unique (ITA et Chercheurs) au Conseil d'Administration du CNRS et au CAES ou à collèges séparés (ITA) au Comité National.

Le SNTRS progresse ainsi en voix et en pourcentage des exprimés : plus 1064 voix et plus 5,79 points au CA, plus 530 voix et plus 3,97 points au CAES, plus 487 voix et plus 3,18 points au Comité National.

L'option prise de présenter des listes SNTRS-CGT de chercheurs et d'ITA, au CA du CNRS et au CAES, a été payante pour le SNTRS-CGT et la CGT.

La baisse des scores de la CFDT, du SNIRS et de l'Usca, dans les élections à collège unique, est la seconde information importante de ces élections. La chute est particulièrement remarquable, pour le SGEN, aux élections au Comité

Rapport d'activité

National (ITA), pour le SNIRS aux élections au CA et au CAES et, pour l'Usca, aux élections aux élections au CA du CNRS.

Malgré les efforts pour présenter des listes SNTRS de chercheurs, pour les élections au Comité National, il nous a été impossible d'être présents dans le Collège B1 (chercheurs CNRS). Cependant le résultat obtenu au premier tour par le seul candidat présenté par nous dans le collège A1 (DR CNRS), nous a paru encourageant.

Les élections aux CAP n'ont pas confirmé totalement les tendances décrites ci-dessus pour les autres élections CNRS : le SNIRS confirme sa chute (-6,55 pts chez les ITA et -4,29 chez les chercheurs), le SNPTES progresse encore, le SGEN également.

Mais pour ce qui concerne le SNTRS sa légère progression en voix et en pourcentage chez les ITA peut à juste titre décevoir. Une analyse plus fine sera nécessaire par CAP (nous progressons en IR, IE, AI, T et SAR, mais nous régressons en AJT et en AAR). Notre absence chez les AJA, cette fois ci, pèse sur notre score électoral.

Chez les chercheurs, où nous nous présentions pour la première fois, le résultat en DR est décevant (1,56%). Par contre celui obtenu chez les CR est encourageant (4,90%).

Conseil d'Administration du CNRS

Elections	Inscr.	Votants		B.N.	Expr.	Sntrs-CGT		Sncs-Snpcen		Sgen-CFDT		Snirs-CGC		Snptes-FEN		FO		Usca	
CA 92 1 coll.	23272	12206	52.45	646	11560	1212	10.48	2292	19.83	3430	29.67	2145	18.56	566	4.90	999	8.64	916	7.92
CA 95 1 coll.	27222	14310	52.57	319	13991	2276	16.27	2848	20.36	4010	28.66	2037	14.56	1012	7.23	1234	8.82	574	4.10

CAES CNRS

Elections	Inscr.	Votants		B.N.	Expr.	Sntrs-CGT		Sncs-Snpcen		Sgen-CFDT		Snirs-CGC		Snptes-FEN		FO		Usca	
CAES 91 1 coll	?	13130	?	377	12753	1796	14.08	2908	22.80	4238	33.23	2445	19.17	0	0.00	1007	7.90	738	5.79
CAES 94 1 coll	26325	13527	51.38	642	12885	2326	18.05	2081	16.15	4083	31.69	2122	16.47	723	5.61	850	6.60	700	5.43

Comité National CNRS

Elections	Inscr.	Votants		B.N.	Expr.	Sntrs-CGT		Sgen-CFDT		Snirs-CGC		Snptes-FEN		FO		Autonomes	
Com.Nat. 91	17317	9122	52.68	568	8554	2425	28.35	3398	39.72	1305	15.26	832	9.73	594	6.94	76	0.89
Com.Nat. 95	16463	9437	57.32	200	9237	2912	31.53	3101	33.57	1419	15.36	1224	13.25	581	6.29	0	0.00

CAP ITA

Elections	Inscr.	Votants		B.N.	Expr.	Sntrs-CGT		Sgen-CFDT		Snirs-CGC		Snptes-FEN		FO	
CAP ITA 92	13975	7857	56.22	504	7353	1936	26.33	2375	32.30	1730	23.53	547	7.44	766	10.42
CAP ITA 96	14042	7446	53,03	83	7363	1985	26,96	2627	35,68	1250	16,98	801	10,88	700	9,51

CAP Chercheurs

Elections	Inscr.	Votants		B.N.	Expr.	Sntrs-CGT		SNCS		Sgen-CFDT		Snirs-CGC		FO		Usca	
CAP Cherch.92	10866	5746	52.88	249	5497	-	-	2218	40.30	1599	29.09	1073	19.52	324	5.89	283	5.15
CAP Cherch. 96	11321	5682	50,19	53	5629	197	3,50	2320	41,22	1726	30,66	835	14,83	255	4,53	296	5,26

~~~~~

## A L'INSERM

Dans notre organisme, la stratégie de la direction est assez différente de celle du CNRS, pas de rapport écrit, pas de circulaire, mais une succession des changements de procédures, une évolution (ou modification) des structures, des financements tendant tous à habituer les laboratoires à fonctionner sur appels d'offre :

- la mise en place d'appels d'offre émanant du Ministère —réservés aux IFR alors que le fonctionnement des unités diminue, passant sous un seuil critique— ne permet plus l'indépendance "réelle" des unités ;
- la création de la Coordination des Sciences du Vivant fixant des thèmes prioritaires avec financement décidés par des Comités ad hoc d'experts sans aucun lien avec les instances de prospective et d'évaluation de l'organisme.

Dans le rapport Fillon, la contractualisation envisageait des budgets globalisés c'est à dire englobant la masse salariale, nous avons eu un beau ballon d'essai. Par une note en mai 1994 la direction demandait au directeur d'unité et son conseil de labo, de s'exprimer sur les besoins prioritaires entre personnel, financement ou équipement. Bien sûr personnel ne concernant que les ITA...De même la mise en place des CRI (Contrat Recherche INSERM) contrats lourds sur 5 ans non gérés par l'INSERM a été un moyen de pression de transformation de certaines unités. Cette manoeuvre

## Rapport d'activité

n'a pas vraiment eu de résultats bien qu'à la suite de fermetures d'unités la solution préconisée était le C.R.I., mais avec refus d'y affecter les ITA, y compris ceux intégrés dans les équipes. (Sic...)

La fonction Agence d'Objectif préconisée par Fillon se met en place dans les 6 intercommissions qui ont sélectionné 33 objectifs précis, finalisés.

La section Nationale INSERM a dénoncé ces orientations par des tracts et ses professions de foi en essayant toujours de replacer dans le contexte général et les restrictions budgétaires.

## EMPLOI

### Chercheurs

| Corps            | 1989 | 1992 | 1995 |
|------------------|------|------|------|
| DR               | 509  | 754  | 771  |
| CR               | 1372 | 1278 | 1356 |
| Total chercheurs | 1881 | 2032 | 2127 |

### ITA

| Corps            | 1989 | 1992 | 1995 |
|------------------|------|------|------|
| IR               | 195  | 259  | 291  |
| IE               | 461  | 524  | 544  |
| AI               | 244  | 294  | 309  |
| TR               | 605  | 655  | 671  |
| AJT              | 282  | 247  | 239  |
| AGT              | 249  | 195  | 179  |
| Total I.T.       | 2036 | 2174 | 2233 |
| CAR              | 12   | 12   | 9    |
| AAR              | 65   | 72   | 86   |
| SAR              | 294  | 317  | 319  |
| AJA              | 169  | 154  | 131  |
| AGA              | 33   | 13   | 4    |
| Total Administr. | 573  | 568  | 553  |
| Total ITA        | 2609 | 2742 | 2783 |

### Personnels non-titulaires gérés par l'INSERM

| Types d'emplois                 | 1992 (personnes) | 1992 (ETP)(a) | 1995 (personnes) | 1995 (ETP) |
|---------------------------------|------------------|---------------|------------------|------------|
| Postes d'accueil                | 87               | 60            | 70               | 50         |
| Boursiers français à l'étranger | 34               | 24            | 38               | 25         |
| Chercheurs non titulaires       | 261              | 107           | 219              | 110        |
| CES                             | 379              | 192           | 695              | 203        |
| CDD ITA                         | 177              | 105           | 244              | 146 (b)    |
| Vacations                       | 2410(c)          | 239           | 2857(d)          | 264        |

(a) : ETP = équivalent temps plein.

(b) : dont 123 sur ressources propres (ETP).

(c) : 1307 sur vacations INSERM et 1103 sur ressources propres.

(d) : 1251 sur vacations INSERM et 1606 sur ressources propres.

Ces tableaux montrent bien que la seule forte augmentation concerne les précaires, C.E.S. et vacations sur ressources propres. Ces chiffres ne montrent que les personnels gérés par l'INSERM alors que la diversité des précaires est très grande, variable selon le secteur, mais leur nombre est très important sans oublier le nombre croissant de doctorants qui pallient également le manque de personnels techniques.

Cette situation nous a amenés à conduire une action spécifique vis à vis des précaires par l'instauration d'un groupe de travail spécifique qui a fait un travail de contact, de rencontres, de recensement afin de déterminer avec eux leurs revendications. Au delà de la revendication d'embauche évidente par tous, comment améliorer leurs conditions de travail dans cette précarité ?

Nous avons pleinement participé à toutes les luttes concernant l'emploi et les créations de postes avec des actions spécifiques, tracts et pétitions contre le gel des postes.

## MOBILITÉ

Le très faible nombre de créations d'emplois ainsi que le gel des postes ont beaucoup perturbé la procédure de mobilité des ITA. La marge de manoeuvre est très faible et la liste des postes ouverts à la mobilité reste très ciblée. Beaucoup d'agents ne s'y retrouvent pas. Globalement le nombre de mutations reste stable, environ 100 par an dans les corps de

## Rapport d'activité

---

chercheurs ainsi que chez les ITA. Pour ces derniers, une proportion importante des mutations (entre 40 et 50% selon les années), se fait hors listes prioritaires.

La direction a essayé de restreindre ces demandes par l'instauration d'une règle de 3 ans avant toute demande. L'action a permis de limiter cette restriction du fait que la mutation peut être refusée. Dans les faits, peu ont été refusées, mais l'autocensure existe.

### **HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

Un conflit fort est apparu dans ce domaine sur le rôle et la place de l'Inspecteur Hygiène et Sécurité dans les organismes. Seuls, nous avons défendu l'Inspecteur évincé auprès de la direction, des ministères et avons essayé de poser le problème de l'indépendance de leurs fonctions vis à vis de l'organisme jusque dans les textes Fonction Publique, en collaboration avec l'UGFF.

La mise en place des nouveaux CLHS, avec pour présidents les ADR, a été faite sans aucune discussion avec les syndicats ou les instances concernées, sauf a posteriori comme d'habitude ; décision montrant bien la volonté de la direction de "tout cadrer" dans ce domaine comme dans beaucoup d'autres.

---

## **LA POLITIQUE DU GOUVERNEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

### **LES MESURES DURAFOUR**

Les mesures prises pour l'application de ces mesures aux personnels des EPST, confirment l'actualité du jugement porté par le syndicat dès le départ : il s'agit bien de normaliser les corps et les carrières en alignant ceux-ci strictement sur ceux de la Fonction publique ; finies les dérogations, même limitées ; finis les acquis particuliers ! Quand il y a un avantage indiciaire, il ne prend son effet réel qu'en fin de carrière. Et, dans tous les cas cela se traduit par un allongement de la durée de la carrière. Pour les personnels des corps d'AJA et d'AGA cela s'est traduit par l'accentuation des disparités avec leurs collègues des corps techniques.

On voit mieux l'intérêt pour le gouvernement de ces mesures Durafour, avec les restructurations et donc les redéploiements qu'il veut initier dans toute la Fonction publique.

### **LE STATUT EN DANGER**

Le statut de titulaire d'une façon générale est en danger. La volonté est claire de la part du pouvoir de réduire le bénéfice du statut de titulaire à la "fonction publique régaliennne" (armée, police, justice, diplomatie), allant ainsi dans le sens des directives européennes.

Dans un premier temps il affiche sa volonté de "lever tout ce qui freine la mobilité" (projet de "Réforme de l'Etat"). Selon le gouvernement "(...)les dispositions qui, dans le statut général des fonctionnaires ou dans les statuts particuliers, entravent la mobilité géographique et fonctionnelle des agents, au sein de la fonction publique de l'Etat et entre les trois fonctions publiques (Etat, Collectivités Territoriales, Hôpitaux) ...devront, chaque fois que cela est possible, être supprimées".

Il y bien longtemps déjà que nous avons compris que ce qui était des garanties pour les personnels étaient des entraves pour l'administration. La menace est ici à peine voilée : le passage en CAP, la garantie d'emploi (même si elle reste relative), les articles 240 et 241 de notre statut-cadre sont sans doute, aux yeux de l'administration et du gouvernement, des "entraves" qu'il faudrait supprimer.

Le syndicat, à chaque fois qu'il a eu connaissance de mises en cause des règles statutaires et des autres droits des personnels ITA et chercheurs, est intervenu auprès de la direction générale ou des responsables locaux pour exiger leur respect. Il ne faut, en effet, leur laisser aucune marge de manoeuvre en ce domaine comme dans les autres.

### **LA "MAUVAISE GRAISSE"**

Selon le premier ministre les fonctionnaires seraient trop nombreux et donc inefficaces. Le surplus est qualifié par lui de "mauvaise graisse". L'insulte proférée par chef du gouvernement ne sert qu'à cacher une politique de remise en cause des services publics.

Le même mépris avait prévalu lors de la mise en oeuvre des "délocalisations" : les fonctionnaires n'étant plus des êtres humains mais des moyens que l'on déplace au gré des politiques clientélares dans les régions.

### **LES SALAIRES**

Un pouvoir d'achat du point d'indice en baisse dramatique depuis 14 ans : telle est la situation salariale des fonctionnaires.

Cette perte de pouvoir d'achat est pour certains et parfois pour quelques mois seulement, à peine couvert par le "GVT" (les changements d'échelons, de grades ou de corps). Pour les autres, en nombre croissant, il est en chute libre : tous ceux qui sont bloqués en fin d'échelle indiciaire (dans certains corps ces derniers représentent plus de 50% des effectifs de leur grade).

Des velléités de modulation forte de la PPRS se font jour régulièrement. Fort heureusement la vigilance des personnels les contrecarre généralement.

La dernière et mesquine atteinte au pouvoir d'achat des salariés les plus modestes est la décision prise de réduire l'allocation de rentrée scolaire.

**DE 1993 À 1996, LES LUTTES AU CNRS, À L'INSERM ET A L'INRIA**

**LES PROBLÈMES GÉNÉRAUX DE L'ACTION et LES RELATIONS AVEC LES AUTRES SYNDICATS**

La qualité des relations avec les organisations syndicales s'est améliorée nettement ces dernières années. C'est certainement dû, pour partie, aux périls qui guettent les organismes de recherche et qui amène toutes les organisations à être actives à leur façon, avec cependant des différences dans l'appréciation de la situation et surtout dans l'activité de chacune.

Si les relations, les débats, entre organisations syndicales au niveau national sont plus faciles, plus claires, tous les problèmes ne sont pas levés. Ainsi en est-il notamment des divergences parfois profondes sur l'analyse de la situation revendicative et sur les revendications à défendre. Le débat a été et est encore le plus vif sur les questions qui touchent à la Sécurité Sociale, aux retraites, à l'emploi et au temps de travail, avec le SGEN-CFDT et le SNIRS. D'une manière générale, dès qu'il s'agit d'aller au-delà des questions intéressant strictement les organismes de recherche, les prises de positions communes deviennent de plus en plus difficiles.

L'organisation des luttes elles-mêmes pose aussi problème. Hormis dans quelques régions, les autres organisations ont des difficultés militantes réelles. Leur présence dans l'action concrète reste limitée. Nous restons encore ceux qui ont la meilleure implantation sur tout le territoire. Ce qui ne veut pas dire que nous n'avons pas nos propres difficultés.

Cependant dans les dernières années notre syndicat a été présent et bien présent dans les luttes.

Il a tenu, à chaque action, à avoir son expression propre, sur l'analyse de la situation et sur ses propositions revendicatives.

Parmi les syndicats de notre secteur, nos relations sont bonnes (au niveau national) avec le SNCS, le SNESup-FSU et le SNPEN-FSU. Il a été possible ensemble d'impulser des initiatives. Cela même si nous n'étions pas toujours d'accord, dans les discussions sur l'action et le contenu des revendications

**LES LUTTES**

Elles sont nombreuses les initiatives dans lesquelles le SNTRS-CGT a été partie prenante, au cours de ces trois ans :

**Pour l'école publique** (16 janvier 1994),

**Pour la recherche publique** (18 avril, 21 juin, 14 et 20 octobre, 8 et 29 novembre 1994 - 19 janvier, 7 février, 13 et 16 juin, 9 novembre 1995 - 21 février, 21 mars, 9 avril, 21 mai 1996),

**Pour les services publics** (23 novembre 1994),

**Les manifestations interprofessionnelles**

**Pour l'emploi** (12 mars 1994 et le 14 juin 1995),

**Pour les salaires et le service public** (10 octobre)

**A l'occasion du G7** (25 juin 1996),

**Pour la sécurité sociale et les retraites** (22 juin 1994 - 4 février, 24 novembre 1995 et suivantes quasiment jusqu'à Noël 1995),

**Pour le désarmement** (30 septembre 1995),

**Pour les droits des femmes** (25 novembre 1995),  
notamment.

**L'ACTIVITÉ DE NOS ÉLUS.**

Ils ont, dans des conditions difficiles, rempli leur rôle, au Comité National, dans les CSS, les CAP, les Conseils Scientifiques et les Conseils d'Administration des organismes.

Une activité importante encore insuffisamment valorisée : au cours de ces trois années plus d'informations de nos élus ont été diffusées dans la presse du syndicat (bilans de mandats, comptes-rendus, interventions, motions,...). Il faut poursuivre les efforts en ce sens.

~~~~~

LE SNTRS-CGT

LA VIE DES SECTIONS ET DES RÉGIONS

Des progrès très sensibles ont été fait ces dernières années. Il y a une vie réelle dans un plus grand nombre de sections. Beaucoup de nos militants ont été à l'initiative de l'action au niveau local. Cela a été particulièrement le cas dans le mouvement de novembre et décembre 1995.

Dans la dernière période des initiatives d'actions ont été décidées au niveau local sur les questions de l'emploi, sur l'avenir des labos et de la recherche publique et aussi lors de visites de responsables du CNRS par exemple.

Tout n'est pas parfait bien sûr, de nombreux efforts sont encore à faire pour que vivent correctement toutes les sections du syndicat, pour renforcer notre organisation, pour faire émerger de nouveaux militants.

UNE MARCHÉ DIFFICILE VERS LE SYNDICAT INTERCATÉGORIEL

Le syndicat éprouve des difficultés à mettre en place le "secteur chercheurs". Les réunions de chercheurs syndiqués au SNTRS, organisées au niveau national, n'ont eu qu'un faible succès. Dans le même temps la prise en compte, par les militants du syndicat, de notre renforcement nécessaire dans cette catégorie de travailleurs a grandi. Les contacts pris,

Rapport d'activité

les débats menés avec eux, montrent qu'il est possible d'avancer. Un progrès important a été fait : nous avons montré notre capacité à présenter des candidats aussi chez les chercheurs (CAES, CA, CAP).

Nous savons que la marche vers un syndicalisme intercatégoriel serait difficile. Nous devons encore améliorer sensiblement notre activité en direction des chercheurs pour y parvenir. Cela sans oublier pour autant notre activité vers les autres catégories et en particulier vers les personnels administratifs et vers les catégories C.

LES EFFECTIFS du SNTRS-CGT

(nombre de FNI effectivement payés).

ANNÉES	1993	1994	1995
Sections CNRS	853	855	865
Sections INSERM	124	134	133
Section INRIA	1	4	4
Section nationale retraités (total retraités)	21 (42)*	20 (43)*	19 (43)*
TOTAUX	999	1013	1021

* : le chiffre entre parenthèse est le nombre total de retraités (y compris ceux organisés dans les sections locales du SNTRS).

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : malgré les départs en retraites et la baisse des recrutements dans les organismes, le syndicat voit, au cours de ces trois années, le nombre des adhérents progresser.

Si nous voulons confirmer cette tendance au cours de prochaines années il nous faudra faire des efforts importants pour le renforcement du SNTRS.

LES COTISATIONS

(Timbres hors FNI)

ANNÉES	1993**		1994**		1995**	
	Nbre timbres	Timbres par Adh	Nbre timbres	Timbres par Adh	Nbre timbres	Timbres par Adh
Sections CNRS	8461	9,92	8624	10,09	8435	9,65
Sections INSERM	1258	10,14	1360	10,15	1354	10,18
Section INRIA	11	11,00	19	4,75	30	7,5
Section nationale retraités (total retraités)	224 (460)*	10,95 (10,95)*	208 (464)	10,4 (10,79)*	210 (450)	11,05 (10,46)*
TOTAUX	9954	9,96	10211	10,08	10029	9,82

* : le chiffre entre parenthèse correspond au nombre total de retraités (y compris ceux organisés dans les sections locales du SNTRS).

** : le premier chiffre est le nombre total de timbres payés à la trésorerie nationale, le second est le nombre moyen de timbres par adhérent cotisant (hors FNI).

Avec un nombre de timbres mensuels (hors FNI) payés approchant de 10, nous atteignons un niveau de cotisation bien au-delà de la moyenne de la Confédération. Ce qui peut être considéré comme satisfaisant. Il ne faudrait cependant pas s'en contenter, ni laisser s'aggraver la baisse notée au cours de l'année 1995 (baisse due essentiellement aux cotisations collectées "manuellement").

LE RENFORCEMENT NÉCESSAIRE

Nous ne devons pas nous contenter du léger progrès du nombre d'adhérents de notre syndicat au cours de ces trois années. Les prochaines années vont être des années de forts départs à la retraite, nous devons veiller à ce que les nouveaux retraités continuent d'être des adhérents du syndicat. Il nous faut aussi, malgré la faiblesse des recrutements, prendre plus d'initiatives encore pour faire adhérer les chercheurs et les ITA au SNTRS-CGT.

Des efforts particuliers doivent être faits en direction des chercheurs, des personnels administratifs et des AJT et AGT. La recherche de candidats pour les élections en CAP a révélé une nouvelle fois la faiblesse de notre implantation dans ces catégories.

LES INSTANCES NATIONALES DU SNTRS CGT

Le CSN

La participation des délégués de sections au CSN s'est améliorée sensiblement. Cela est dû au nouveau mode de représentation et aussi à un intérêt plus grand à la vie et aux décisions du syndicat.

La représentation directe des sections permet mieux aujourd'hui l'intervention directe des représentants des sections et leur participation réelle aux décisions du syndicat. Nous devons veiller à une préparation des CSN avec la participation du plus grand nombre d'adhérents.

La Commission Exécutive

En comparaison des mandats précédents il y a une bonne participation aux réunions de la CE (nombre et participation aux débats). Là aussi un renforcement et un effort de renouvellement est nécessaire.

Rapport d'activité

Au cours de ces trois années, des membres de la CE en nombre croissant se sont impliqués dans des responsabilités de caractère national, en particulier des camarades de province. Cette tendance devra être confirmée et renforcée. Une meilleure organisation du travail de la Commission Exécutive, instance essentielle du syndicat, devra être trouvée pour en faire mieux encore l'exécutif du SNTRS-CGT, pour que ses membres participent, à part entière, aux activités de caractère national.

Le Bureau National

La faiblesse du nombre de membres du B.N. et du nombre de permanents crée des difficultés dans la prise en charge de l'activité quotidienne du syndicat. Les sollicitations professionnelles accrues pour les non-permanents ajoutent encore à ces difficultés.

Nous arrivons aujourd'hui à un seuil en dessous duquel il ne sera plus possible de fonctionner de façon satisfaisante. Le renforcement du Bureau National devient une nécessité urgente.

La journée d'études sur la politique scientifique et l'emploi

Cela a été une réussite tant par le nombre des participants (plus de 70), que par le nombre des intervenants venant des sections du syndicat ou de l'extérieur (plus de 50). Le temps a manqué pour tout aborder. Il est indispensable que le débat se poursuive sur les deux thèmes essentiels de cette journée l'avenir de la recherche publique et de nos organismes, la défense de l'emploi.

LA PRESSE DU SYNDICAT

Les difficultés budgétaires ont conduit à ce que l'effort d'amélioration de l'information porte essentiellement sur le contenu et la fréquence de parution du BRS. Il est le seul moyen d'information du syndicat à la disposition de tous les adhérents.

Nous avons poursuivi une publication régulière du SNTRS-Info. Le nombre de ceux-ci a été moins important.

Le syndicat s'est attaché à informer le plus largement possible sur les dangers qui guettent les travailleurs, il a donné à chaque moment de l'action l'analyse et les propositions du SNTRS-CGT.

Depuis un an le syndicat est branché sur la messagerie électronique. Si ça ne doit pas devenir le mode essentiel de relation entre les militants, il a permis de garder le contact avec quasiment toutes les régions du syndicat dans une période où les communications étaient difficiles (les grèves de novembre, décembre).

LA VIE DANS LA CGT

En ce domaine, il y a une amélioration sensible, des rapports entre nous et les divers niveaux d'organisation de la CGT. Au delà des aspects spécifiques de nos relations avec chacune de ces structures, une pomme de discorde essentielle reste avec tous : la question des structures syndicales.

LA SITUATION CGT AU CNRS ET A L'INSERM

Même si elle est moins pesante aujourd'hui, la situation de division marque toujours la CGT dans notre secteur. La pratique de l'Usca, empêche de développer dans de bonnes conditions le travail de renforcement de la CGT.

Le Bureau National et la Commission Exécutive ont joué le jeu du débat proposé par les différentes structures de la CGT (Confédération, FERC, UGICT). Nous avons été jusqu'au bout de ce qui était possible. Aller au-delà aurait été en contradiction avec nos orientations de congrès. L'agressivité, la surenchère permanente (parfois même l'insulte) pratiquées par les représentants de l'Usca, n'ont pas permis qu'un débat s'instaure réellement.

Les rencontres : 16 novembre et 16 décembre 1993, 18 janvier et 15 février 1994, 17 janvier et 21 février 1995, ne déboucheront sur rien de tangible. L'Usca ne veut rien changer dans ses options (organisations de site, organisation séparée des chercheurs et des ITA,...), ni dans son attitude agressive, insultante vis-à-vis du SNTRS et ses militants. Les bornes de ce qui était humainement supportable ont été passées par les dirigeants de l'Usca lors de la rencontre à l'initiative de l'UGICT pour la préparation des élections aux CAP INSERM, le 21 février 1995.

Le 16 juin 1995 le SNTRS-CGT est, une nouvelle fois, sollicité par courrier, par le Bureau Confédéral, pour la préparation des élections au Conseil d'Administration du CNRS : "En présentant une seule liste dans le collège unique, les organisations de la CGT peuvent être représentées dans cette instance". Il nous propose une rencontre SNTRS - Usca - UGICT - Confédération le 21 juin pour en débattre.

Le Bureau National, fort de l'expérience des rencontres précédentes, décide de décliner l'invitation (réponse téléphonique) : "Les conditions ne sont pas remplies pour avoir un débat constructif avec l'Usca. Cette dernière n'a changé en rien. Il n'est pas utile de se rendre à une réunion qui débouchera à nouveau sur une impasse. Ce ne serait que perte de temps et d'énergie".

Le résultat obtenu par le syndicat montre que cette attitude lui a été profitable.

Depuis, pour les militants du SNTRS-CGT, hormis quelques attaques de l'Usca dans sa presse, ils ne sont plus sous pression permanente comme c'était le cas auparavant. Ils ont pu mener une réelle campagne électorale et ils peuvent enfin consacrer tout leur temps disponible à développer l'activité syndicale du SNTRS-CGT. Et, comme on l'a vu, il y a à faire !

Rapport d'activité

La Confédération

Il aura fallu attendre 8 ans et 20 jours pour que le Bureau Confédéral s'exprime sur la situation de la CGT, au CNRS, à l'INSERM et à l'INRIA. Cela après les progrès obtenus par le SNTRS aux élections au CA du CAES. Dans une déclaration du 14 octobre 1994, il indique notamment : "Le résultat des dernières élections au Comité d'action d'entraide sociale du CNRS traduit une confiance accrue des personnels dans la CGT, et particulièrement dans son plus ancien syndicat, le SNTRS, dont le nombre de voix progresse de 530 voix et de 4,37 %.

(...) L'avenir de la CGT dépendra des syndiqués de ce secteur et de leur capacité à travailler ensemble au rassemblement des salariés, dans un climat de confiance débarrassé des procès d'intention, des opérations de débauchage d'adhérents et des conflits qui perdurent.

En s'appuyant sur cette confiance accrue des salariés, il est possible aux organisations de la CGT de travailler à un processus de rapprochement incluant à terme une perspective d'unification.

Celle-ci, déjà proposée par la FERC depuis deux ans, organiserait et respecterait nécessairement l'expression autonome des revendications catégorielles et leur libre convergence au sein de l'organisation intercatégorielle qui en découlera. L'expérience du SNTRS parmi toutes les catégories et celles de l'USCA parmi les chercheurs pourraient ainsi s'y conjuguer. (...)"

La lecture de cette déclaration peut laisser nombre de militants sur leur faim. Cependant il faut noter deux éléments essentiels de cette déclaration : le premier est la reconnaissance du SNTRS comme syndicat intercatégoriel et non plus simplement comme syndicat d'ITA, le second est la reprise, par le Bureau Confédéral, des propositions de la FERC (qui prenait pour base de la construction d'un syndicalisme intercatégoriel, un SNTRS dont la structuration devrait évoluer).

Depuis ce moment, notre activité syndicale et la confirmation de nos progrès électoraux aidant, nos relations avec les structures confédérales sont devenues meilleures, des relations quasiment normales entre organisations de la CGT, même si des divergences subsistent.

L'UGICT

Notre intégration dans l'activité de l'UGICT s'est améliorée, c'est le résultat d'un climat meilleur, d'une nouvelle pratique dans l'UGICT. Ce changement dans l'UGICT, initié depuis trois années, est poursuivi par la nouvelle direction de l'UGICT. Toutes les difficultés ne sont pas encore levées, mais le débat se poursuit de façon constructive.

Depuis de nombreuses années le Secteur Recherche et Technologie de la CGT, placé sous la responsabilité de l'UGICT, n'a pas fonctionné. A la suite du 45ème congrès de la CGT, la mise en place d'un Collectif Recherche a été décidée. Il s'agit d'une structure plus souple que la précédente, permettant la participation plus large de militants des différents syndicats de la recherche publique et privée. Il est important que nous aidions à sa mise en place et que des camarades du SNTRS-CGT participent activement à ses travaux.

Lors du dernier congrès de l'UGICT les deux militants présentés par notre syndicat (dont, pour la première fois, un jeune chercheur) ont été élus à la Commission Exécutive.

La FERC

Notre participation à la vie fédérale reste encore insatisfaisante. L'affaiblissement de notre potentiel militant ces dernières années a conduit, souvent, à privilégier l'activité du SNTRS au détriment de la FERC, comme des autres structures de la CGT. Il y a là un effort à faire pour que notre syndicat et ses militants soient plus présents dans l'activité fédérale comme d'ailleurs dans l'activité interprofessionnelle CGT.

Les relations, entre la FERC et nous, sont constructives. Le débat, même au plus fort des tensions dans la CGT, est resté possible.

Il reste une pomme de discorde : le maintien du syndicat de site à l'USTL de Montpellier et la constitution d'un nouveau syndicat de site à Montpellier I.

L'UGFF

Les évolutions, entrevues lors du congrès de Kaisersberg-Briis-sous-Forges, ont été confirmées lors du dernier congrès de Cap d'Agde. Il y a une amélioration nette de l'analyse et de l'expression de l'UGFF. Les points d'accords entre nous et l'UGFF sont aujourd'hui plus nombreux, par exemple sur la réforme de l'Etat.

Restent encore des points de clivage forts : tout ce qui tourne autour de la création et de la persistance de l'Usca, bien sûr ; en matière revendicative il y a encore la conception de la grille des salaires et de la structure des carrières, notamment.

~~~~~

## **RAPPORT FINANCIER**

### **22ème Congrès du SNTRS-CGT - Novembre 1996**

Si l'on examine l'évolution des budgets de 1993 à 1995, l'on constate pour :

#### **I. LES RECETTES**

##### **A- Cotisations :**

Il y a stagnation des recettes cotisations, malgré une légère augmentation du nombre d'adhérents (2% sur 3ans). Deux causes semble-t-il :

- 1) Les nouveaux adhérents cotisent en cours d'année et ne compensent pas ceux qui partent et cotisaient sur 12 mois. De plus, les salaires des nouveaux sont moins élevés.
- 2) Le nombre de timbres payés sur l'année diminue régulièrement, même pour les adhérents anciens.

Cela concerne évidemment uniquement les prélèvements manuels.

##### **B- Participation du CNRS aux frais d'hébergement du Syndicat :**

Cela concerne les locaux et ce qui les accompagne (communication et courrier) que le CNRS ne nous fournit pas actuellement.

Cette participation compense à la fois les locaux nationaux (depuis 1993) et ceux de Paris A et B (depuis 1994) que le CNRS ne nous fournit pas. Ce qui représente un doublement entre 93 et 96.

Notons que si nous étions indemnisés uniquement pour le national, cela ne couvrirait pas les dépenses pour notre logement actuel en dehors des locaux CNRS et pour le téléphone et le courrier !

#### **LES DEPENSES**

**A- Les versements dus aux instances (Confédé,UGICT,UGFF,FERC) sont, globalement, en augmentation de 8% de 93 à 95.**

**B- La masse salariale avec charges patronales : augmentation de 10% . Ceci correspond à un réajustement justifié des salaires de nos 2 secrétaires en fonction de la qualification qu'elles exercent.**

**C- Les locaux : augmentation de 13% (loyer, charges, entretien, ménage).**

**D- Les frais de déplacements, hébergements pour l'ensemble de nos réunions (CE, BN, Journée d'Etudes, CSN). : Augmentation de 40%**

Deux causes :

- augmentation du nombre de réunions et en moyenne du nombre de participants.
- utilisation fréquente de l'avion pour les régions éloignées de Paris.

**E- La presse : globalement augmentation de 16% (SNTRS-INFO et BRS) mais**

- baisse de 34% pour le SNTRS-INFO
- augmentation de 70% pour le BRS.

**F- Equipement : baisse importante en 95 qui se poursuivra en 96. Le matériel ayant été renouvelé dans les années antérieures, la demande est logiquement moins grande actuellement.**

#### **CONCLUSIONS PARTIELLES ET PARTIALES DU TRESORIER ACTUEL.**

##### **RECETTES :**

Le collectage par le PAC reste la seule solution pour éviter la descente à 7 ou 8 timbres payés par an et FIDELISER L'ADHERENT : c'est à dire ne pas le perdre lors d'un changement de labo... ou de trésorier de section. Le PAC permet le collectage même en cas d'indisponibilité du trésorier et assure des RECETTES REGULIERES au syndicat.

Nous pouvons nous poser la question de la "rentabilité" de la participation du CNRS en compensation des locaux non fournis. Examiner le point de vue finances, mais également celui de la participation des élus à la vie du syndicat (déplacement dans un local hors Paris).

**DEPENSES :**

**A- Le travail à effectuer nécessiterait 3 professionnelles.** En effet, le manque d'élus permanents au syndicat retentit de plus en plus sur le travail du secrétariat. Il est évident qu'il serait préférable d'augmenter le nombre de permanents.

**B- Réunions :**

Il serait souhaitable de veiller lors de la programmation de réunions aux dépenses induites et mieux les organiser : coupler avec une autre réunion, n'envoyer qu'un ou deux représentants pour les régions éloignées après avoir préparé collectivement, en région, la réunion.

L'avion doit rester un mode de déplacement exceptionnel et après accord avec le BN, même si le "grand âge" de quelques uns de nos élus ne leur permet plus l'utilisation du train. De toutes façons ne pas hésiter à se lever une heure plus tôt si cela fait gagner 600 F au syndicat.

**C- Presse**

Les dépenses en ce domaine semblent avoir atteint un maximum qu'il serait dangereux de dépasser, qui s'expliquent également par le coût du papier qui a presque doublé. Il faut se féliciter de la qualité du BRS qui parvient à chaque adhérent et est une contribution essentielle à la vie du syndicat.

**RAPPELS :**

Durant ce mandat nous avons subi le changement de succursale du Crédit Mutuel passant de Strasbourg à Montreuil avec changement de convention. Cela nous a amené des frais supplémentaires, des angoisses et un désordre qui sera, nous l'espérons, surmonté quand vous lirez ces lignes.

Nous avons :

- Simplifié la récupération de la part du syndicat sur le FNI payé par les adhérents au PAC.
- Appliqué les mêmes règles aux PAC et aux prélèvements manuels pour le paiement des cotisations, c'est à dire : répartition de la cotisation entre le national et la section locale faite avant la déduction aux UD et aux UL.

---

***MAIS OU PASSE NOTRE COTISATION ?***

Si l'on considère que les locaux, le téléphone, le petit matériel sont couverts par la participation du CNRS.

**POUR 100 F de COTISATION**

**30 F à la section locale**  
qui paye les cotisations aux UD et UL

**70 F au national dépensés comme suit :**

15,40 F aux instances  
(FERC, UGFF, UGICT, Confédération)  
30,80 F aux salaires  
15,40 F à la presse  
8,40 F aux réunions

---

= 70,00 francs

## 1. PROJET DE DOCUMENT D'ORIENTATION

### 2. Introduction

3. Les luttes de décembre 1995, dans lesquelles la C.G.T. a joué un rôle important, ont montré la force de la solidarité et de la mobilisation. Les attaques contre la fonction publique ont dû être différées.

### 4. Le capitalisme...

5. La forme actuelle du capitalisme se caractérise par la course à la spéculation financière, la volonté de se libérer des freins à la circulation du capital et le recours à la concurrence la plus sauvage. L'homme devient une ressource consommable comme les autres, pour que fructifie ce système financier, imposé comme dogme universel.
6. Le libre accès à toutes les matières premières - y compris humaines- doit être assuré. Dans ce but, la relocalisation des activités productives se conjugue à la déréglementation sociale, créant des zones franches qui échappent à la législation sociale de l'Etat. Il s'ensuit un appauvrissement de populations de plus en plus nombreuses. Les revenus des 324 plus grosses fortunes équivalent aux revenus de 45% de la population mondiale.
7. Le discours sur la " mondialisation " de l'économie glisse sans cesse du constat à l'impératif : " l'économie se mondialise, mondialisons notre économie ". Dans le sillage de cette " évidence ", s'inscrivent les légitimations de la rigueur, la mondialisation nécessite la " compétitivité ", cela suppose des sacrifices, dont l'abandon d'acquis sociaux " archaïques ". Ce discours camoufle l'échange inégal et la loi du profit financier imposée par les grandes sociétés capitalistes à l'ensemble des économies de la planète, qui provoquent la détérioration de la situation des pays du Tiers-Monde, l'aggravation de la misère dans tous les pays, en même temps qu'ils s'en nourrissent. Le FMI, l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) et la dépendance alimentaire qu'ils suscitent en sont les armes.
8. S'y ajoute aujourd'hui un outil dont nous mesurons à peine les enjeux : la planétarisation de la communication qui passe par l'installation des " autoroutes de l'information ". L'ampleur des marchés qui se développent sur fond de privatisation et de déréglementation, renforce le pouvoir du financier sur le pouvoir politique, et risque d'augmenter les capacités et les cadences des effets de la mondialisation du capitalisme.
9. *On veut nous faire assimiler cette évolution, présentée comme inéluctable, à celle de " progrès ". Cette manipulation s'appuie sur un brouillage idéologique qui n'est rien d'autre que de l'obscurantisme. Nous, travailleurs scientifiques, avons une responsabilité particulière dans la dénonciation de ces discours et dans l'élaboration d'autres voies qui se nourrissent d'un véritable progrès des sciences. Nous devons nous 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.*
10. **...contre les peuples...**
11. La misère et l'humiliation fournissent le terreau de la montée de " violence " ou de " nationalismes " que le capitalisme a lui-même fabriqué. Renouveau de l'idéologie ouvertement raciste, apartheid rampants et agressions xénophobes, luttes de caractère ethnique ou nationaliste allant jusqu'à la " solution finale ", intégrismes religieux feutrés ou radicalisés, servent les politiques répressives et autoritaires et sont la cause supplémentaire des violences faites aux populations.
12. *Pour la C.G.T. chaque peuple doit pouvoir décider librement des orientations de son économie et de l'organisation de la vie sociale. L'annulation de la " dette " est une condition préalable au redressement des pays dominés. Nous devons oeuvrer pour que chaque peuple ait les moyens d'élaborer sa politique économique et sociale. Le développement des industries et des services doit garantir l'indépendance et la souveraineté 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.*
13. *La solidarité des travailleurs de tous les pays et au sein de chaque pays est plus que jamais une nécessité. Elle ne peut se réaliser sans que soit assurée l'indépendance des syndicats à l'égard des Etats, des partis et des employeurs. Une solidarité internationale sur des bases démocratiques véritables doit être reconstruite pour répondre à la mondialisation du capitalisme. Le SNTRS-CGT oeuvre pour développer des initiatives en ce sens, et tout particulièrement pour créer ou consolider les liens de solidarité entre les travailleurs scientifiques et permettre des avancées scientifiques qui répondent aux besoins des populations.*

**14. ...contre la paix...**

15. Des conflits armés de plus en plus nombreux naissent de l'exacerbation des tensions générées par le capitalisme lequel s'en nourrit tant sur le plan idéologique que financier.
16. La menace que représentent pour les générations futures la création et l'utilisation de matières radioactives à longue durée de vie en termes d'armement doit être reconnue. Des formes de production d'énergie propres, sûres et renouvelables, qui ne soient pas utilisables pour des destructions massives et n'empoisonnent pas l'environnement pour des siècles doivent être développées et mises en oeuvre. Il est techniquement possible de préparer progressivement un monde libéré des armes nucléaires. Les Etats, en particulier les puissances nucléaires, déclarées et de facto, doivent en avoir la volonté politique et prendre des mesures et des engagements précis en ce sens.
17. Un monde sûr et vivable pour toutes les générations futures exige l'éradication de tous les armements, en particulier chimiques, bactériologiques et nucléaires, ainsi que la réparation des dommages à l'environnement et des souffrances humaines qu'elles provoquent.
18. *Le SNTRS-CGT appuie les propositions suivantes, avancées par l'appel 2000 : élimination progressive de toutes les armes nucléaires selon un calendrier défini, dès maintenant, engagement de ne pas utiliser ni menacer d'utiliser les armes nucléaires, signature d'un traité d'interdiction des Essais Nucléaires total et volonté affirmée d'empêcher le développement d'armes nucléaires par un Etat quel qu'il soit ; cessation de la production et du déploiement de nouveaux systèmes d'armements nucléaires, retrait et démantèlement des systèmes d'armes nucléaires, interdiction de la production et du retraitement militaire et commercial de toutes matières radioactives utilisables pour des usages militaires, établissement d'un registre international de toutes les matières radioactives utilisables pour des usages militaires, interdiction de la recherche, de l'élaboration, du développement et des essais en laboratoire y compris les explosions hydrodynamiques non-nucléaires et les simulations informatiques ; soumission des installations militaires, de tous les laboratoires nucléaires militaires et de toutes les matières radioactives utilisables pour des usages militaires à un contrôle international et fermeture de tous les sites d'essais nucléaires ; création de nouvelles zones dénucléarisées ; reconnaissance de l'illégalité de la menace ou de l'utilisation des armes nucléaires ; création d'une agence internationale de l'énergie pour promouvoir et soutenir le développement de sources d'énergie renouvelables et sûres pour l'environnement ; participation des citoyens à la planification et au suivi du processus d'abolition des armes nucléaires.*
19. *Un monde libéré des armements est une aspiration commune de l'humanité. Cet objectif ne peut être atteint si un traité de non prolifération autorise un petit groupe d'Etats à conserver leurs armes nucléaires. Notre sécurité commune exige l'élimination complète des armes nucléaires. Le SNTRS-CGT, avec la C.G.T., fait sien l'objectif d'abolition définitive et inconditionnelle des armes nucléaires comme de toutes armes d'extermination et il s'engage pour la conversion de l'industrie d'armement en industries civiles. Dans le domaine qui est le sien, il défend une recherche scientifique au service de la paix et du progrès social.*

**20. ...contre l'environnement.**

21. La protection de notre patrimoine "Terre" est fondamentale pour la survie de l'homme. L'exploitation inconsidérée de la nature et l'absence d'une préoccupation de gestion à long terme des Etats, a amené des gâchis considérables et des destructions sévères (pollution, désertification, disparitions d'espèces, atteintes à des structures naturelles non reproductibles etc.). La prise de conscience que ce patrimoine déjà largement entamé, a des limites, implique d'élaborer rapidement et collectivement d'autres formes de développement et par conséquence de nouveaux modes de production.
22. *Le gaspillage inconsidéré des ressources naturelles met en péril notre planète et la survie des générations futures. Il devient urgent de prendre en compte la nécessité d'une exploitation raisonnée de l'environnement qui en préserve les richesses, en développant des coopérations internationales pour une gestion prévisionnelle de toutes les ressources naturelles. Les travailleurs scientifiques doivent mettre en oeuvre des thématiques et des programmes de recherche qui intègrent les aspects écologiques, économiques et sociaux du développement des groupes humains et de leurs activités productives.*

**23. La construction européenne : marché unique et régression sociale**

24. L'Europe, du traité de Rome à celui de Maastricht, découle de la double volonté de créer un espace de libre-échange et de libre circulation du capital et d'élaborer une Europe politique, de type fédéral. Cette double démarche se manifeste dès les premiers pas de la construction européenne. Les premiers traités (charbon-acier, Euratom, CEE) organisent l'espace économique du marché commun et créent les conditions de gestion et de décision qui prendront de plus en plus de place.
25. Le traité sur l'Union Européenne signé à Maastricht renforce ces tendances. Au plan économique et social, il codifie les règles ultra-libérales du marché unique et prépare le passage à la monnaie unique à travers les critères économiques dits de convergence et dont les caractères principaux sont les attaques contre les acquis sociaux et contre le rôle de l'Etat dans la régulation économique des marchés. Le secteur public, et particulièrement le secteur public français qui a souvent su conjuguer efficacité économique, innovation technologique et avancées sociales, est en ligne de mire permanente des institutions européennes.

26. Au plan politique et institutionnel, le Traité accroît le primat de l'Europe sur la souveraineté nationale. Même si elles restent dans le champ de la coopération intergouvernementale, la politique étrangère et de sécurité commune et la Coopération judiciaire et policière sont les piliers fondamentaux de la construction maastrichienne et sont appelées à rentrer dans le champ communautaire. Le système décisionnel reste très obscur et le poids relatif des Etats, de la Commission et du Parlement Européen fait l'objet de rapports de force permanents qui ne facilitent pas une compréhension des enjeux par les citoyens.
27. Les développements les plus récents (organisation autour du "noyau dur") montrent clairement que les actuelles perspectives européennes se traduiront par la domination d'un pôle allemand et la mise à l'écart des "petits pays" des instances principales de décision. Dans ces conditions la volonté d'intégrer, à tout prix et dans des conditions léonines, les petits pays d'Europe Centrale et orientale ne conduira qu'à la mise en concurrence des travailleurs à travers l'Europe.
28. On voit le prix à payer par les populations pour ce type de construction : diminution des "coûts du travail", préconisée par le Livre Blanc de Jacques Delors, démantèlement et privatisation des services publics, diminution des dépenses publiques conduisant à la remise en cause de la protection sociale. On trouve ici les mêmes caractéristiques que celles de "l'ajustement structurel" pour les pays en développement ou de la "thérapie de choc" pour les pays d'Europe centrale et orientale. C'est tout le sens de la "mondialisation".
29. Le capital s'étend à de nouveaux domaines jusqu'alors pris en charge par les Etats : la santé, l'éducation, les connaissances, la culture, les services à la population, sont livrés à la logique marchande. Le prix à payer est lourd : mise en jachère des terres, dévitalisation des systèmes industriels nationaux, destruction des services publics, stagnation de la croissance et récession économique, accroissement des déséquilibres, aggravation du chômage, destruction des conquêtes sociales, baisse du prix du travail...
30. *A l'opposé de cette construction européenne, la C.G.T. préconise la solidarité entre les peuples. Le SNTRS-CGT doit œuvrer à construire des actions syndicales communes pour préserver les droits conquis dans chaque pays et conquérir des droits communs. nouveaux.*
31. ***La transformation de l'Etat : de l'Etat souverain à l'Etat intégré***
32. Les critères de Maastricht s'imposent comme une règle à laquelle chaque Etat doit se plier, camouflant qu'ils ont été élaborés par nos gouvernants pour permettre le développement sans entraves du capital. Dans cette perspective, la mission de service public est abandonnée, les fonctions de régulation et de réglementation sociales sont limitées et la fonction publique réduite aux fonctions régaliennes de l'Etat : la police, l'armée, la justice et la diplomatie. En France, le projet de réforme de l'Etat marque une étape décisive dans ce sens. Il ne s'agit plus ici d'une simple régionalisation, mais d'une véritable redéfinition du rôle et des prérogatives de l'Etat qui poursuit les réformes déjà engagées ou proposées (rapport Picq, plans de modernisation des ministères, rapport Blanc pour le 11ème Plan, etc.). Dans cette perspective, le gouvernement privatise directement ou indirectement (par abandons de services) des services publics ou des entreprises du secteur nationalisé (télécom, Renault) ou encore des activités en relevant. Il accélère la déconcentration, déjà entamée par les gouvernements précédents, des organes et instances étatiques tout en centralisant de manière renforcée la responsabilité politique de définition des priorités et le contrôle technocratique de leur mise en oeuvre. Pour cela, le principe de subsidiarité, conjugué à l'arsenal juridique classique qui règle les échanges sur un marché est introduit dans le domaine de compétence de l'Etat : contractualisation des rapports institutionnels, administratifs et individuels avec les instances politiques de direction de l'Etat, évaluation et contrôle rigoureux par celles-ci de son application. Ceci se traduit par exemple au niveau du CNRS par un redéploiement des personnels des laboratoires vers l'administration centrale et par la mise en place d'un contrôle de la gestion financière et humaine des laboratoires par les administrations régionales.
33. Les moyens les plus coercitifs sont utilisés pour drainer les capitaux vers la spéculation : réduction du déficit budgétaire de l'Etat (à 3%, il est en moyenne de plus de 4% dans tous les pays industrialisés), transferts des aides publiques au bénéfice exclusif des entreprises, diminution sévère du nombre de fonctionnaires (y compris ceux engagés dans les fonctions régaliennes de l'Etat) et de leur rémunération, mise en cause du statut et des garanties salariales et sociales, indirectement - par l'explosion des formes précaires d'emploi et l'utilisation abusive de la main-d'oeuvre juvénile sous couvert de formation et de qualification -, ou directement par la mise en cause du statut de la fonction publique. Ceci génère une crise profonde du financement public qui alimente en retour la régression sociale.
34. Le statut de fonctionnaires répond à la nécessité de disposer, pour garantir la mise en oeuvre des décisions de l'Etat, d'un personnel stable, formé, qualifié, indépendant des intérêts particuliers, au service de l'intérêt collectif. Il est désormais un frein à l'application de la réforme et à l'extension des critères marchands au domaine public.
35. *Le droit à l'éducation, à la santé, au logement, au travail et aux transports sont inscrits dans la constitution. Une des missions premières de la Fonction Publique d'Etat doit être d'agir pour le respect et l'application de ces droits sur tout le territoire, sans discrimination de sexe, d'âge ou de nationalité. Ce droit ne peut pas être garanti par le secteur marchand qui obéit aux règles du profit. La fonction publique doit répondre aux besoins de la population, des citoyens et des usagers. Son personnel doit disposer des moyens et des conditions qu'exige l'application de ces droits. Pour la C.G.T., le statut de fonctionnaire est le meilleur garant de la laïcité de l'Etat et de l'égalité en même temps qu'il assure des conditions de rémunérations et d'exercice des missions décentes.*

36. *La C.G.T. 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. La C.G.T. 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. Le SNTRS propose avec les fédérations C.G.T. de 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.*
37. **Vers l'insécurité sociale ?**
38. Les attaques contre les droits et les garanties collectives se multiplient. Le salaire différé est diminué, les "coûts" liés au travail, sont transférés progressivement des employeurs vers l'Etat et les salariés (charges "sociales", allocations familiales, coût d'insertion de la main-d'oeuvre...). L'inégalité d'accès aux soins médicaux selon la situation de fortune est fortement aggravée. Hormis la Fonction Publique et certains services publics (tels l'EDF, la SNCF, etc.), les retraites ne sont plus indexées sur l'évolution des salaires mais sur l'indice officiel des prix à la consommation, la durée des cotisations est allongée et les pensions calculées sur les 25 et non sur les 10 meilleures années. Au nom du "partage du travail", le temps de travail est annualisé, les salaires nets sont diminués, le travail du dimanche banalisé. Le gouvernement poursuit ses attaques contre le système de protection sociale fondé sur la solidarité et la répartition (sécurité sociale, retraite...) et contre les services publics (SNCF, télécom, etc.). Le droit à l'éducation et l'égalité face à l'enseignement sont abandonnés par l'individualisation croissante des cursus via le choix des options et la mise en concurrence des établissements.
39. Une part grandissante de la population est exclue de l'activité productive. La paupérisation est recréée. Le principe du droit au travail est bafoué, le non-paiement de la force de travail est légalisé. Un quart des ménages ont connu le chômage ces deux dernières années, un actif sur cinq seulement a trouvé un emploi à durée indéterminée et de plus en plus longue et difficile est pour les jeunes l'entrée sur le marché du travail.
40. Dans ce contexte les travailleurs étrangers sont menacés par des mesures réglementaires vexatoires et répressives et par la restriction abusive des conditions d'accueil. A partir des discours et des pratiques racistes, les droits de l'homme les plus élémentaires sont bafoués, l'exil politique est refusé, le droit du sang est réinstauré. L'accès à la nationalité française est soumis à des conditions restrictives à travers des critères inacceptables. Les travailleurs exploités dans la clandestinité ne trouvent que les " charters " au terme de leur lutte pour régulariser leur situation.
41. En France comme ailleurs les moyens idéologiques d'aliénation de la population sont mobilisés pour tenter d'imposer cette politique sans révolte sociale coûteuse pour le capital, en particulier les médias. Les tentatives pour obtenir le consensus des syndicats se développent.
42. *Pour la C.G.T., il est plus que jamais nécessaire de répondre aux besoins sociaux. Le plein emploi, et donc l'éradication du chômage, en est une condition préalable. Le travail est un droit inscrit dans la constitution, il doit être respecté ; il est le garant de l'indépendance et de la liberté de chacun. Les droits des étrangers doivent être respectés, l'accès à la nationalité française assoupli, la délivrance des titres de séjour doit tenir compte de l'évolution du chômage. Le racisme est un crime reconnu comme tel dans la législation française. La loi doit être appliquée.*

#### 43. Vers une récession de la recherche ?

44. Le développement du capitalisme s'est appuyé sur une progression considérable des savoirs scientifiques et des techniques qu'ils ont produites. L'élargissement des connaissances et l'investigation de nouveaux domaines ont été considérés comme un investissement productif de long terme nécessaire. Le capitalisme s'inscrivait alors dans la durée. Cependant, la recherche a un coût. Comme tous les autres secteurs de la société, la recherche scientifique subit les effets ravageurs de la dynamique du capital - fondée sur la compétitivité, la fluidité et la rentabilité à court terme - qui se substitue à celle de la connaissance. La recherche est désormais une marchandise, non un investissement. Aussi, dans tous les pays, la part du PIB consacrée à la recherche-développement tend-elle à stagner ou à régresser : entre 1991 et 1994 le rapport DIRD/PIB<sup>1</sup> est passé de 2,84 à 2,72 aux Etats-Unis, de 3,16 à 2,18 en Grande-Bretagne, de 2,86 à 2,72 en Allemagne, de 2,61 à 2,48 au Japon, alors qu'en France elle stagne autour de 2,4%. Une part de cette stagnation est due à la baisse des investissements dans la Recherche-Développement militaire aux Etats-Unis comme en France - avec un décalage dans le temps.

#### 45. Une recherche européenne au service de la compétitivité des entreprises

46. La recherche et le développement technologiques sont entrés dans le champ de compétences communautaires avec l'Acte Unique en 1987. Toutefois des actions de recherche ont été menées et financées par la CEE dès les années 70. L'Acte Unique codifie les conditions de mise en oeuvre d'une recherche communautaire et reste le

<sup>1</sup> DIRD : Dépense Intérieure de Recherche Développement.

-----  
support juridique des premiers programmes-cadre. La philosophie en est exprimée par l'article 130F : "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". Sont éligibles aux programmes de recherche communautaire "toute structure publique ou privée ayant son siège dans la Communauté" (par exemple IBM-France ou Mitsubishi-UK!).

47. Le Traité de Maastricht modifie sensiblement les données dans la mesure où, tout en conservant les objectifs de développement de la compétitivité industrielle, il donne aussi à la recherche la fonction d'accompagnement de l'ensemble des politiques communautaires, en particulier une fonction régulatrice. Il ajoute en effet au texte précédent : " ainsi que de promouvoir les actions de recherche jugées nécessaires au titre d'autres chapitres de ce traité ". La recherche devient dans cette perspective un instrument politique de compétitivité et un instrument d'intégration, de " cohésion économique et sociale " : toute action de recherche financée par la Communauté doit désormais rentrer dans le programme-cadre. Dans cette optique, les programmes de technologie industrielle ou les recherches finalisées marquées par la grande industrie (avion du futur, multimédias, voiture propre, vaccins) qui n'impliquent que quelques Etats membres sont privilégiés.
48. A cette fin d'intégration se sont mis en place le programme formation et mobilité des chercheurs ainsi que les programmes qui impliquent la constitution d'équipes européennes. De ce point de vue, les actions de la communauté ont resserré les réseaux européens de chercheurs, favorisé les collaborations à des programmes communs, et permis des confrontations nouvelles.
49. Dans l'état actuel, les programmes de recherche européens sont élaborés pour servir la politique communautaire. L'évaluation des projets et l'attribution des moyens s'effectuent de manière discrétionnaire, selon des pratiques de " lobbying ".
50. *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 composées de représentants élus des communautés scientifiques.*
51. *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". Les structures publiques de recherche doivent être mieux réparties sur le territoire national sans désintégrer les structures existantes.*
52. *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.*

### **53. La recherche en France**

54. La stagnation de l'effort national de recherche concerne le public comme le privé. Dans le privé, cela conduit à des transferts d'une partie de la recherche industrielle finalisée vers les organismes publics de recherche, et d'une intervention directe des entreprises dans l'élaboration des programmes de recherche des laboratoires publics et dans leur financement. Dans le secteur public, cette stagnation permet une redéfinition du rôle et des missions du système public de recherche qui doit, dans ce contexte, être piloté de plus près pour assurer le transfert, rapide et prioritaire, des connaissances vers le secteur marchand.
55. La recherche française se caractérise depuis un demi-siècle par une forte implication de l'Etat à plusieurs niveaux :
56. - la recherche dans son ensemble est largement financée sur fonds publics (49% des dépenses intérieures) ;
57. - une part significative de la recherche industrielle est financée sur fonds publics (19% en 89). Les trois-quarts proviennent de contrats militaires, le 1/4 restant étant composé des soutiens aux actions de recherche civile des entreprises ;
58. - l'Etat prend directement en charge l'exécution de la recherche, par la recherche universitaire, les EPST et le rôle majeur de la recherche militaire ;
59. - comme dans d'autres pays, la participation caritative pèse dans le financement, donc les orientations de la recherche, en particulier dans ce qui concerne la santé : 1F donné pilote ainsi 8F de recherche publique.
60. ***Dans les entreprises. : la rentabilité à court terme***
61. 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% inférieurs 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. Entre 1994 et 1995, la dépense intérieure de Recherche-Développement des entreprises a baissé de 1,2%.
62. La recherche effectuée par les entreprises reste très concentrée sur six secteurs industriels (construction automobile, électronique, aéronautique, pharmacie, chimie et énergie) qui regroupent 72,5% du potentiel. Quatre d'entre eux sont liés au militaire. Elle concerne par ailleurs surtout les grandes entreprises et peu les moyennes ou petites.
63. Les diverses mesures fiscales (crédit d'impôt-recherche) conduisent à transférer le maximum de crédits publics aux entreprises. Le crédit impôt recherche en est l'illustration. Entre 1983 et 1993, le crédit d'impôt a représenté un cadeau de 25 milliards de francs. Il a été de 3,9 milliards en 1995. Cette somme représente

12.000 fois le salaire annuel moyen au CNRS, toutes cotisations et taxes patronales comprises. 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.

64. Les entreprises n'investissent dans la recherche que pour aboutir rapidement à des produits rentables à très court terme. C'est tout le système de recherche qui est touché par ce processus en cascade : dès lors que la recherche industrielle privilégie le développement technique, la recherche fondamentale doit être davantage finalisée et tournée vers des solutions industrielles. Les entreprises sous-traitent ainsi aux organismes publics 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. 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.
65. Les conséquences sont néfastes à terme. La part du budget que Thomson par exemple consacre à la recherche est tombé de 8 à 6% et l'accent est mis sur des applications rapidement commercialisables. Le personnel est précarisé. La même logique conduit Roussel Uclaf à abandonner la production des médicaments destinés à des populations peu ou pas solvables (maladies tropicales ou Sida en Afrique par exemple) ou à préconiser la fermeture de ses laboratoires de recherches centrés sur la production de nouveaux traitements de maladies rares, ou encore insuffisamment rentables face à la concurrence.
66. *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.*
67. *La recherche industrielle doit être tournée vers les besoins de la population, et non vers le profit immédiat. Elle doit investir de manière ambitieuse dans la recherche et la formation. L'interface entre la recherche publique fondamentale ou finalisée et la recherche industrielle doit être assurée dans le respect des missions du service public. Le SNTRS-CGT s'oppose à la tentative de privatisation des connaissances. La recherche n'est pas une marchandise.*
68. **La recherche publique : un désengagement**
69. La recherche publique est constituée des universités, des établissements publics de recherche (EPST), des établissements publics industriels (EPIC) et des centres techniques industriels. 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 consacré à la recherche publique, 60% de celui de la recherche civile.
70. Avec 5,7 chercheurs pour 100 actifs en 1992, la France reste loin derrière les USA (7,6), le Japon (7,8) ou l'Allemagne (6,1). Le personnel de la Recherche-Développement s'élève à 146.680 personnes équivalent en temps plein dont 77.512 chercheurs (en Allemagne par exemple le personnel du secteur public de recherche, soit Etat et Universités compte la même année 178.100 personnes en équivalent temps plein dont 99.500 chercheurs).
71. Le mouvement de mise à disposition du service public aux intérêts marchands d'un côté, à ceux du pouvoir politique de l'autre renforce l'autoritarisme, favorise le clientélisme, réanime le clivage EPST/Université, affaiblit l'autonomie des établissements, mène au pilotage des organismes et à la volonté de réduire leur nombre. Il déstructure le service public de recherche qui subit d'un côté les contraintes de la politique gouvernementale de réduction des déficits budgétaires, et de l'autre la transformation profonde de l'Etat dont la réforme doit être achevée à la fin de l'année.
72. Les conséquences de ces détournements sont lourdes. Les centres techniques sont réduits au rôle de prestataires de service dans le domaine de la veille technologique et de la formation. Des centres ministériels de recherche, tel le CERC sont brutalement supprimés, sans qu'il soit nécessaire de publier officiellement la décision ni de la justifier, parce que leurs productions, de qualité scientifique incontestée, sont politiquement dangereuses. Les organismes de recherche sont ligotés par la contractualisation et autres contrats d'objectifs, limités dans le temps, sur des critères d'ordre économique. Les scientifiques perdent la maîtrise des orientations. La définition de la politique est effectuée directement au niveau ministériel. Les EPST deviennent agences de moyens. Le statut est attaqué.
73. La soumission des dirigeants, politiques ou industriels, au primat du marché met en danger les conditions de vie et la santé de la population, détériore notre environnement, en même temps qu'elle dévoie la recherche fondamentale. Après l'affaire du sang contaminé, la crise de la vache folle est significative à cet égard. Les exportations suspectes ne sont pas arrêtées : les intérêts économiques des éleveurs et des industries agro-alimentaires mériteraient de prendre des risques avec la santé de la population. La priorité accordée à la rentabilité immédiate, aux recherches rapidement brevetables par les entreprises, aux filières agro-alimentaires a contraint l'INRA à abandonner les recherches sur les prions, privant la communauté scientifique de l'accumulation nécessaire à tout progrès des connaissances, dans ce domaine. C'est dans l'urgence que les scientifiques sont sommés de reconstituer le tissu de la recherche, avec obligation de résultats.
74. Les trusts pharmaceutiques américains exercent une pression sur la recherche en génétique de façon à en privatiser les résultats (séquençage du génome humain) car ils sont la clé des médicaments de demain. Dans la recherche du profit, ne seront étudiés que les médicaments susceptibles d'être achetés par les malades, ce qui

-----  
exclut les pays pauvres par exemple. Les 3/4 de l'Afrique n'offrent pas un débouché rentable à ces firmes qui choisiront les recherches sur le vieillissement plutôt que sur les maladies tropicales.

75. *Pour le SNTRS-CGT, la recherche fondamentale doit être préservée et développée ; ceci suppose de garantir l'autonomie et l'indépendance de la recherche publique qui seule peut mener à bien cette mission. La programmation sur le long terme doit être assurée, tant au niveau budgétaire par des crédits récurrents qu'au niveau de l'emploi par un personnel stable qui assure la continuité des domaines de recherche, l'accumulation et la transmission des connaissances. C'est une des raisons de notre attachement au statut.*
76. **Le système public de recherche-formation : la contractualisation**
77. L'Université est l'un des grands pôles du système public de recherche français. 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, dans lesquels oeuvrent les enseignants chercheurs.
78. L'autonomie des Universités est renforcée. La "coopération" entre les collectivités locales, les milieux professionnels et les centres de formation et de recherche vise d'abord l'assujettissement du système supérieur de formation et de recherche à l'environnement politique, économique, social et culturel.
79. Cette politique risque à terme de mener à l'abandon des diplômes nationaux et donc d'une certification universelle des niveaux de savoir. La hiérarchisation des diplômes pour un même cursus selon les lieux de formation est clairement préconisée. L'alternance est développée. Il s'agit de casser les systèmes collectifs et nationaux de définition des savoir et savoir-faire pour chaque niveau de qualification et, en conséquence, de faire voler en éclats les grilles nationales et négociées de qualification, dont le statut de la fonction publique et celui particulier des EPST.
80. L'explosion des effectifs étudiants est la principale caractéristique de l'Université française dans ces dernières années : l'enseignement supérieur public comptait 1.929.651 étudiants en 1995-96, toutes filières confondues (1.0181.108 en 1980-81) dont 1.415.302 dans les Universités. Les écoles d'ingénieurs comptent 71.273 étudiants. Le taux d'accès au second cycle (57,3% en 1995-96), marque à la fois, de manière contradictoire, une tendance à la poursuite d'études des jeunes issus des filières technologiques courtes (DUT, mais aussi BTS) et masque le fort taux d'échec dans les premiers cycles universitaires. L'enseignement supérieur fournit 52,2% de l'ensemble des flux de sortie du système éducatif en 1993 (27,5% en 1981). Cette augmentation traduit une aspiration de promotion sociale, mais elle résulte également de la pression du chômage.
81. Les ministères successifs ont pratiqué une politique d'économies tant en termes de budget, 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 complémentaires 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. 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-doctorants 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. Enfin la multiplication des PRAG (professeurs agrégés) institue une coupure marquée entre les fonctions d'enseignement et celles de recherche. Dans ce contexte, c'est aux doctorants et post-doctorants que revient la mise en oeuvre de la recherche dans les Universités. C'est en effet la catégorie qui progresse le plus vite au sein des effectifs chercheurs (+9,6% entre 1992 et 1993 contre +4,4% pour les enseignants-chercheurs). Les présidents d'Université réclament de recourir plus largement aux contrats de type CDD de manière à disposer d'une main-d'oeuvre plus flexible et répondre aux sollicitations des régions
82. En matière de politique de recherche universitaire, une gestion plus autoritaire s'est instaurée. 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 contractualisation des Universités et la mise en place des contrats Etat-Régions organisent l'éclatement du système universitaire tant d'enseignement que de recherche sous la houlette du ministère de tutelle Il s'agit de soumettre les Universités au contexte local (politique et patronal), la coordination et le contrôle de l'ensemble étant assuré par le ministère : 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.
83. Le rapport Laurent illustre cette politique : les ressources propres des Universités seraient accrues par l'utilisation marchande des locaux, des équipements et des personnels des universités au profit des entreprises de formation permanente. La dotation globale publique aux universités ne couvrirait que les 2/3 des subventions actuelles, le tiers restant étant fourni par les contrats. La dotation en emplois serait exprimée en masse indiciaire et 10% de la masse salariale devrait provenir de ressources extérieures. Le statut serait ainsi fortement mise en cause dans l'enseignement supérieur comme dans la recherche, l'intégralité du salaire des fonctionnaires n'étant plus assuré par l'Etat. Déjà, en 1994, le CNRS et l'INSERM ont dû puiser dans leurs ressources extérieures pour payer les salaires des titulaires.
84. *Pour la C.G.T., les établissements d'enseignement Supérieur constituent un vivier pour les EPST et un lieu de contacts avec les besoins des régions. Le CNRS a toujours eu plus de la moitié de son potentiel dans des formations à majorité universitaire. La récession budgétaire et les problèmes propres à l'Université*

- (enseignement) mettent en danger l'équilibre entre EPST et Université. La contractualisation " tripartite " amène à privilégier les choix locaux (mandarinaux, politiques ou économiques) et prive le CNRS de sa relative indépendance stratégique. Si la dimension régionale est nécessaire, elle est insuffisante pour développer une politique à long terme. Les Universités contractualisées risquent d'être le point d'ancrage d'une élaboration de politique scientifique déconnectée de toute cohérence nationale. 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. Cette situation rend plus nécessaire que jamais la coordination de l'activité syndicale dans les différentes composantes de la FERC-CGT
85. *Les cadres de l'Enseignement Supérieur se cooptent. Pour le SNTRS-CGT les enseignants universitaires doivent être évalués à la fois sur les travaux de recherche qu'ils produisent et sur la qualité de leur enseignement. L'activité d'enseignement doit être jugée et rétribuée à sa valeur, ce qui implique la cessation de la politique de recours aux heures complémentaires et la création de postes d'enseignants. D'une manière générale les personnels des EPST ne doivent pas suppléer le manque de postes universitaires. Si les chercheurs doivent être incités à enseigner, ce ne peut être pour eux qu'une activité secondaire et une meilleure mobilité entre recherche et enseignement doit être assurée tout au long de la vie professionnelle.*
86. **Préserver un service public de recherche pour développer les connaissances et répondre aux besoins des populations : pour cela une condition nécessaire, la démocratie.**
87. *Pour le SNTRS-CGT, 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.*
88. *Le rôle de l'Etat doit être, outre celui de définir des grandes orientations générales en matière de politique de recherche, de déterminer le cadre de la recherche et de garantir ses moyens et ses conditions de mise en oeuvre. Cette définition doit associer toutes les composantes de la politique nationale de recherche dont les organismes publics de recherche et l'Université. En particulier, il doit concevoir et organiser l'interface avec les besoins de la nation tout en assurant l'autonomie, et la liberté de la recherche. La recherche est un investissement de long terme, incompatible avec les critères financiers à rentabilité immédiate. Cet investissement est avant tout humain, il est aussi matériel. Les avancées scientifiques ne se programment pas, elles naissent des confrontations au sein des disciplines et entre les disciplines, au niveau national et international, des mises en cause, des questionnements permanents, des possibilités matérielles de vérification des hypothèses.*
89. *La **démocratie** est donc une condition indispensable à son efficacité. 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. Parce que ces conditions ne peuvent être garanties dans un cadre privé, le SNTRS-CGT est attaché à une recherche publique complémentaire de celle menée dans les entreprises et il défend un statut des EPST qui permette les meilleures conditions d'une mise en oeuvre de cette recherche.*
90. *Une politique de long terme est incompatible avec les aléas politiques conjoncturels. En particulier le dogme du budget doit être éradiqué. La politique budgétaire doit découler des objectifs nationaux de recherche et non l'inverse. Le SNTRS-CGT propose de porter à 3% du PIB la part des dépenses nationales civiles de recherche (actuellement, 2,4%).*
- 91. Les organismes de recherche en question**
92. *Pour mettre les organismes de recherche sous le pilotage et le contrôle du ministère, les gouvernements se sont forgés un outil, la contractualisation -bi ou tripartite - et les contrats d'objectifs. La contractualisation de l'INRIA, appelée "contrats d'objectifs a une grande valeur pour tous les EPST, car l'INRIA est déjà un institut de recherches finalisées. Au terme de ce contrat, l'INRIA doit " concentrer ses moyens et développer une politique d'alliance avec d'autres acteurs du secteur, notamment les industriels, au plan national et international ". Il doit mettre ses travaux en " adéquation étroite à la demande " et accroître le partenariat avec les représentants de la demande : le fonctionnement par projets, de durée limitée et centrés sur des objectifs précis, a montré sa pertinence et doit être maintenu (...). L'INRIA s'attachera à accroître de manière sensible le montant de ses ressources propres (...). Afin de permettre à l'INRIA de réaliser ses objectifs, des mesures d'assouplissement permettant, en particulier, de favoriser l'accueil de personnels de haut niveau issus des corps techniques de l'Etat comme de l'industrie, et une flexibilité accrue en matière de recrutement des personnels dans le cadre des actions de partenariat seront recherchés ".*
93. *Il s'agit bien, au travers des contrats que l'Etat passe avec ses propres composantes, de structurer les modes d'organisation et de fonctionnement de la recherche publique et de contourner le statut des personnels. La contractualisation des EPST n'ouvre pas seulement sur le redéploiement des postes, elle vise à " une globalisation de la dotation salariale de l'établissement exprimée en un total de points d'indices ". Le redéploiement des ressources aurait donc lieu, au détriment de la masse salariale, entre cette dernière et les*

budgets d'investissement, de fonctionnement, liquidant la frontière entre crédits de personnel et hors personnels. Les emplois et les transformations de postes sont mis en concurrence avec les emplois avec le soutien de base.

94. *Pour le SNTRS-CGT, le passage au financement par contrats ou programmes amènerait non seulement à la flexibilisation des unités de recherche, au pilotage en dehors des instances scientifiques démocratiques, mais aussi à la mise en cause du statut de titulaire. Il se mobilise avec les personnels pour le maintien du financement régulier des unités de recherche et la garantie que l'Etat couvre 100% de la masse salariale de tous les personnels de la recherche publique.*
95. *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.*

## 96. Le CNRS

### 97. *Le rôle structurant du CNRS dans la recherche est contesté*

98. A sa création, simple agence de distribution des crédits, le CNRS crée très vite ses propres unités de recherche afin de développer une politique nationale. Une telle évolution nécessite du personnel, des chercheurs, mais aussi des techniciens et administratifs. Bien que ces personnels n'aient obtenu un statut de fonctionnaire qu'après de longues luttes, leur existence en tant que travailleurs de la recherche à temps plein s'est rapidement imposée, sous des formes diverses, à d'autres établissements, EPIC ou EPST, créés plus tardivement. L'Université pour sa part ne reconnaît l'activité de recherche à temps plein qu'à une partie des personnels IATOS. De plus la politique concernant l'université, les grandes écoles et les laboratoires qui leur sont attachés n'a pas la cohérence permise par un grand organisme qui couvre la quasi totalité des champs de la connaissance.
99. La recherche n'est pas également répartie dans l'enseignement supérieur : présente à l'Université, elle reste très faible dans les écoles d'ingénieurs qui se consacrent davantage à la sélection de l'élite dirigeante de l'Etat et des entreprises. De plus, la recherche universitaire révéla très tôt ses limites liées aux pouvoirs mandarinaux, à la forte articulation de la recherche autour des chaires, plus tard à l'autonomie des universités, et enfin à leur organisation interdisciplinaire qui ne permet pas aux disciplines faibles de s'épanouir. Les débats de politique scientifique sont remplacés par la sujétion, les rapports de copinage, d'allégeance pour obtenir des moyens ou des postes, voire la corruption. Sans débat scientifique, pas de politique à terme, ni de possibilité de bilans. Le CNRS a pallié ces insuffisances en étant présent dans toutes les universités mais indépendant d'elles. Il a permis de défricher de nouveaux terrains, d'ouvrir de nouveaux champs disciplinaires, de maintenir et de dynamiser des champs de recherche, d'organiser une meilleure valorisation des résultats, de stimuler les collaborations internationales. Il a joué un rôle moteur dans le renouvellement de la recherche française en valorisant la fonction de recherche et en l'autonomisant. C'est un fait, les bonnes recherches universitaires se font avec les EPST.
100. Cette politique de structuration de la recherche par un grand organisme public s'est assise sur des principes qui ont évolué avec le temps, mais qui se sont maintenus dans leurs grandes lignes : présence dans toutes les grandes disciplines scientifiques, création d'interfaces thématiques pluridisciplinaires, instances d'évaluation et de réflexion (bilans et prospective), fonctionnement assuré par la communauté des pairs (brisant en partie le carcan mandarin universitaire), personnel engagé à temps plein dans la recherche, dotations budgétaires partiellement pluriannuelles (AP), au contraire des autres administrations. Le talon d'Achille du CNRS est en contrepartie sa plus grande dépendance des instances ministérielles, ce qui lui a difficilement permis de mener une politique de moyen et long terme.
101. Les particularités essentielles du CNRS qui lui ont permis de jouer un rôle structurant sur la recherche sont actuellement mises en cause dans leur ensemble :
102. - Baisse dramatique des crédits affectés à la recherche et en particulier aux unités, dépendance grandissante des contrats.
103. - Restructuration et relocalisation des unités sous la houlette du ministère.
104. - Perte de l'indépendance stratégique à travers la contractualisation. Or, seul le chef d'établissement (Université, entreprise, etc.) a un poids suffisant pour peser sur les choix, ses motivations sont le plus souvent locales et conjoncturelles quand elles ne sont pas impulsées par une autre activité que la recherche (enseignement, rentabilité pour l'entreprise).
105. - Mise en cause des prérogatives du Comité National, menaces sur la pluridisciplinarité (voir par exemple l'intervention du Directeur Général au CTP du 6 juin 1996, ou la réforme Charvolin).
106. - Effectif en baisse et personnel "invité" à se livrer à d'autres activités (enseignement, activité de consultant entreprise, voir la lettre jointe au bulletin de salaire de mai 1996).
107. - Le statut de titulaire gêne, il faut le casser pour précariser, flexibiliser ou redéployer ;
108. - Non-respect des droits reconnus des personnels et de leurs qualifications et menace de révision radicale des carrières et du statut.

- 
109. La régionalisation et la contractualisation des universités, en mettant l'accent sur la dimension locale, fragilisent le CNRS. Dans un contexte de crise du système universitaire français, le CNRS se heurte aux pouvoirs locaux car il limite et conteste de fait le pouvoir mandarin. C'est sur ces contradictions que le ministère va jouer.
110. *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 cohérence nationale a été assurée jusqu'à présent par les organismes publics de recherche. La relégation du CNRS à un rôle de pourvoyeur de moyens pour la formation et la recherche universitaire est inquiétante. Nous sommes attachés au maintien des EPST, sans confusion, mais plutôt en complémentarité avec la recherche universitaire, dans laquelle ils s'imbriquent étroitement.*
- 111. L'asphyxie budgétaire**
112. Pour la première fois depuis le début des années 70, la France annonce la diminution de son effort global de recherche fondamentale. Le " trou " financier artificiellement créé au CNRS, suivi au début de 1996 d'un véritable hold-up sur les crédits des laboratoires, d'une baisse annoncée des crédits à venir, expriment un désengagement financier durable de l'Etat. Cette situation contraint l'organisme et ses laboratoires de rechercher des ressources propres, via les contrats (qui représentent déjà, en moyenne, plus de la moitié du budget des laboratoires). Ceci à un moment où le secteur privé entame une récession de ses investissements en recherche. Cette politique prolonge celle menée depuis des années en faveur des contrats extérieurs, au nom d'une amélioration de l'interface avec les entreprises. La capacité d'autonomie de l'organisme est ainsi considérablement diminuée.
113. *Seul le budget récurrent garantit l'autonomie de recherche dans les équipes, surtout pour ce qui concerne les recherches de nature fondamentale. L'Etat doit assurer un budget hors personnel conséquent. L'argument idéologique fallacieux du poids de la masse salariale qui vise à culpabiliser les personnel et à faire entériner une politique de précarisation et de flexibilité, masque en fait la faiblesse de la dotation de l'Etat. La politique suivie est de transformer le CNRS en agence d'objectifs, c'est-à-dire de mettre un personnel hautement qualifié, payé par la nation, aux services des seules demandes solvables.*
114. *Le SNTRS-CGT s'oppose à un tel détournement du service public. L'Etat doit mettre fin au déficit du CNRS qu'il a artificiellement créé. Il doit attribuer des moyens supplémentaires pour consolider et développer une recherche performante et ne pas faire dépendre les organismes des financements extérieurs : contrats, associations caritatives par exemple. Ce pilotage par la demande a certes permis des renouvellements de problématique et l'émergence de nouveaux domaines scientifiques, mais il risque de créer des déserts que seuls les financements récurrents peuvent empêcher. Le rôle de l'Etat doit être d'organiser la demande de recherche, y compris celle qui n'est pas solvable, de créer des lieux d'interface, permettant aux chercheurs de traduire les demandes en questions de recherche, d'assurer une cohérence, d'empêcher les vides comme les redondances.*
- 115. Déstructuration et pilotage**
116. Par la circulaire Bigot, texte sans valeur réglementaire, le ministère organise le dépeçage de fait des structures nationales de recherche, au bénéfice des Universités - qui ont un besoin criant d'hommes et d'équipements -, en même temps qu'il inaugure un nouveau mode de décision, la voie de fait.
117. Avec la création des UPRES-A, unités de l'enseignement Supérieur, le ministère impose un nouveau type d'unité au CNRS sans qu'il en ait été discuté nulle part, en violation du décret organique des EPST. Cette création est, avec les mises en cause du statut de chercheur à plein temps, un élément majeur dans les objectifs du gouvernement de transformation radicale de l'organisme. Elle permet de battre en brèche le rôle structurant de la recherche assuré par le CNRS au profit d'un système bipolaire local/ministériel qui exclut de fait le CNRS. Avec la distinction UMR/UPRES, c'est tout un nouveau dispositif de pilotage de la recherche par le ministère qui se met en place. Il annonce le redéploiement des moyens du CNRS, tant financiers qu'humains. Il permet une recherche à deux vitesses avec la constitution de pôles d'excellence. Avec une simple circulaire, le CNRS cesse d'être le grand organisme fédérateur de la recherche.
118. Le pilotage par les programmes constitue le second volet de cette politique. Les appels d'offre sur programme tendent à être substitués à une dotation de base des laboratoires qui laisse aux équipes de recherche une certaine liberté. L'argument budgétaire masque en fait une politique autoritaire, et non plus seulement incitative. Il ne sert qu'à justifier le rassemblement du potentiel de recherche autour de thématiques décidées en haut, sans concertation. Il permet, de plus, de concentrer les hommes et les moyens matériels, donc de restructurer et flexibiliser.
119. Les unités de recherche sont régulièrement déstabilisées par des réformes qui obéissent davantage à une logique gestionnaire qu'à une logique scientifique. Chaque ministre, chaque directeur du CNRS prétend laisser son empreinte en imposant une nouvelle structuration.
120. Certains grands instruments comme le LURE, laboratoire mixte CNRS-CEA, doté de personnel titulaire dont un fort contingent de chercheurs sont menacés de fermeture sous prétexte de vieillissement. Son remplacement par SOLEIL est prévu dans un cadre déréglementé : GIE ou autre forme de droit privé, sans chercheurs, sans personnels titulaires nouveaux, donc, comme pour la construction du LHC ou de THEMIS, avec des contractuels.

121. *Or, la recherche, parce qu'elle est fondée sur le processus d'accumulation des connaissances s'inscrit dans le temps, au niveau individuel et collectif. Une permanence, sous conditions d'évaluation, des structures, des chercheurs et des ITA est donc nécessaire. Il faut en finir avec les réformes des structures de recherche au gré des bouleversements ministériels. Le temps de la recherche n'est pas celui des changements politiques. Ceci implique que les savoir-faire doivent être maintenus*
122. *La structuration de la recherche par programmes est lourde de dangers quand des pans entiers de recherche sont mis en jachère, au risque de stérilisation, pertes de connaissances et de compétences. Les idées nouvelles n'émergent pas toujours des priorités affichées, et nécessitent de s'ancrer dans l'existence des outils conceptuels. C'est pourquoi, malgré les moyens investis, des programmes très ciblés, sur le cancer ou le Sida par exemple, n'ont pas apporté les résultats escomptés. Les avancées scientifiques ne se programment pas.*
123. *Mise au service d'une conception utilitariste de la science, la mainmise de l'appareil politique de l'Etat sur la recherche est elle aussi lourde de dangers. L'affaire de la vache folle illustre bien ce problème : les scientifiques britanniques ont été invités par le gouvernement britannique à ne pas publier des résultats de travaux qui risquaient de mettre en évidence les dangers encourus par la population. La recherche a été muselée. Pour le SNTRS-CGT, il est essentiel de combattre ce muselage de la recherche contraire à toute éthique scientifique.*
- 124. Contractualisation**
125. *Prélude à une contractualisation directe de l'organisme, la contractualisation se met en place au CNRS de manière contournée, laboratoire par laboratoire dans le cadre de la contractualisation des Universités qui associe l'Université, le CNRS et le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.*
126. *Le but de ce dernier est de restructurer la recherche, sous son contrôle direct, de piloter les recherches par l'imposition d'objectifs ciblés et d'optimiser les moyens. Les Universités et le CNRS deviennent responsables de la mise en œuvre et subissent un contrôle de l'exécution. Il s'agit d'une véritable mise sous tutelle qui découle d'une politique cohérente de diminution des dépenses qui ne génèrent pas directement une rentabilité. Mais, si l'organisme est tenu de respecter les objectifs fixés par l'Etat, celui-ci ne s'engage pas sur les moyens, en vertu du principe de subsidiarité explicitement présent dans le traité de Maastricht : les échelons inférieurs " autonomes " sont chargés d'appliquer une politique imposée d'en haut par l'Etat, alors que celui-ci se désengage juridiquement et refuse ses responsabilités.*
127. *La contractualisation marginalise de fait le Comité National qui se prononce a posteriori sur des unités sur lesquelles le ministère et l'Université se sont déjà engagés. Cette instance démocratique est de ce fait reléguée à un rôle d'aval scientifique, et non plus de proposition.*
128. *La contractualisation déstructure le tissu de la recherche par des négociations au coup par coup qui dépend plus des rapports de force locaux que de la recherche d'une cohérence et d'un dynamisme. Elle impose des objectifs bureaucratiques contraires à une politique de long terme. Le SNTRS-CGT estime nécessaire que soit rendu à l'organisme, au travers de ses instances scientifiques, son rôle de programmeur.*
- 129. Les instances démocratiques, un enjeu toujours plus actuel**
130. *A travers son histoire, la communauté scientifique a su se doter d'un système complexe d'instances de concertation. Toutes ne sont pas démocratiques, loin s'en faut. Au CNRS le SNTRS-CGT n'a cessé de lutter pour améliorer leur fonctionnement.*
131. *Aujourd'hui c'est l'ensemble du dispositif qui est grippé, du conseil de laboratoire au conseil d'administration : les relais du pouvoir imposent leurs vues, les instances paritaires (CAP, CTP) sont privées de leurs prérogatives, les instances consultatives (Conseil Scientifique, Comité National, Comités Consultatifs Régionaux...) ne sont qu'informées (quand elles le sont) mais pratiquement jamais consultées. Les instances de décision (CA) ont à s'exprimer sur un ordre du jour habile qui a évacué a priori tout débat.*
132. *Le transfert partiel d'autorité vers les Régions pose également un problème de fonctionnement démocratique. On peut s'interroger sur l'origine des choix scientifiques dans les conseils régionaux : en effet dans les Régions, l'Etat met en place des Conseils Supérieurs de la Recherche et Technologie dans lesquels il y a bien les représentants institutionnels des Universités (les Présidents) ou des organismes, mais aucun représentant élu des personnels.*
133. *Dans le contexte actuel, il y a un fossé entre la politique que la direction conduit et celle que les personnels veulent promouvoir. Aussi, le Comité National est-il progressivement dessaisi de ses prérogatives sans que jamais cela soit concrétisé par un texte. Les clés de voûte de cette marginalisation sont l'opacité de la distribution des crédits et l'éparpillement des responsabilités, tant au niveau des directions que des comités d'experts. Pourtant, le Comité National, malgré ses imperfections et grâce au rapport de force, tient sa place dans la vie de l'organisme et de la recherche universitaire. C'est pourquoi ses missions initiales font l'objet d'une remise en cause annoncée, dont l'objectif est de l'adapter à l'organisation éclatée d'une recherche pilotée. Chaque organisme aurait alors sa propre instance d'évaluation limitée à son champ d'intervention.*
134. *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.*
135. *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.

136. *Le Comité National, pour fonctionner, doit s'intégrer dans un ensemble cohérent de structures démocratiques qui vont du conseil de laboratoire au conseil scientifique. 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.*
137. *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.*
138. *Pour nous, le problème est d'améliorer le fonctionnement des instances démocratiques, de mieux prendre en compte leurs avis et leurs choix, de mieux les associer aux décisions scientifiques. L'amélioration des prérogatives et du rôle des conseils de départements doit 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. Le développement des recherches interdisciplinaires va à l'encontre de cette autonomie, tout comme l'exigence d'une gestion nationale des personnels.*
139. *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 doit se saisir..*
140. *Le travail du Comité National doit s'ancrer dans celui des Conseils de laboratoires, qui doivent jouer tout leur rôle, permettre l'intervention des différentes catégories de travailleurs scientifiques sur les choix et le fonctionnement du laboratoire, sur les qualifications qui y sont 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.*
141. ***L'emploi scientifique est sinistré***
142. *L'emploi scientifique est attaqué : à la baisse nette des emplois ITA, entamée depuis 1994 (-450 postes en 3 ans), s'ajoute la stagnation de l'emploi chercheur depuis 1994. Une partie des activités est sous-traitée, ce qui s'est traduit par une diminution sévère des emplois ouvriers et de techniciens. Les postes libérés par les départs à la retraite sont gelés puis invariablement supprimés. Une partie du travail scientifique est assurée par les doctorants de plus en plus nombreux dans les laboratoires.*
143. *Pourtant le nombre de personnes présentes dans les laboratoires augmente alors que celui des titulaires diminue. Le plan de charge des laboratoires augmente lui aussi. Ces emplois ne sont plus occupés par des titulaires mais par des thésards, des ITA précaires (des CDD aux CES) et des stagiaires.*
144. *Ces mesures bouleversent l'organisation et la division du travail : des qualifications ouvrières ou de techniciens sont de plus en plus prises en charges par les ingénieurs, les chercheurs, ou les doctorants, générant une perte de savoir-faire et du bricolage ; la charge de travail augmente, l'exploitation intensive des acquis se substitue à l'approfondissement et au défrichage de nouveaux domaines de connaissances, ceci tant au niveau individuel que collectif.*
145. *Le rapport Double remis pour restructurer l'IN2P3 est significatif de cette politique. Il propose d'augmenter le nombre de doctorants dans les laboratoires, ils pourraient remplacer certains postes d'ingénieurs de haut niveau (plus coûteux). Une partie du travail technique peut être sous-traitée, le nombre de techniciens, d'AJT et d'AGT peut être fortement réduit. Les emplois administratifs doivent diminuer. Seul le nombre l'IR devrait croître.*
146. *Le CNRS, pour fonctionner cherche à rationaliser l'utilisation de la main-d'oeuvre le plus souvent par réallocation des ressources existantes, d'où l'incitation à une mobilité sur des postes prioritaires, ou l'audition des ITA afin de pouvoir utiliser au mieux leurs compétences, si possibles sur plusieurs laboratoires. Costes définit un rapport ITA/chercheurs idéal par laboratoire, qui devrait fonctionner comme une norme, quels que soient l'activité du laboratoire et son domaine scientifique.*
147. *Les départs à la retraite vont être plus nombreux ces prochaines années. La poursuite de la politique de non remplacement des départs va détruire une partie importante du potentiel de recherche. Il importe donc que dès maintenant le CNRS en finisse avec cette extinction progressive du personnel titulaire, ITA et chercheurs, et recrute dès maintenant, en particulier des jeunes.*

148. *Il y a un lien entre l'évolution de l'emploi et l'évolution des organismes de recherche. La ligne directrice de ces évolutions est la déréglementation du travail et la mise en cause des services publics, dans l'objectif d'abaisser les " coûts " du travail et de soumettre les services publics aux intérêts des grandes entreprises.*
149. *La recherche c'est avant tout des hommes, de tous niveaux de qualification. L'emploi scientifique est sinistré, une politique vigoureuse de redressement doit être menée. Le préalable est la levée du gel et l'annulation des suppressions des postes d'ITA, la rupture avec l'externalisation des fonctions techniques. Mais c'est insuffisant, il faut créer des postes d'ITA à tous les niveaux de qualification, des agents techniques et employés aux ingénieurs de recherche et aux chercheurs. Le temps du chercheur isolé qui bricole dans son atelier est terminé depuis longtemps, il fait place au travail en équipe, en complémentarité, de techniciens, ingénieurs, doctorants et chercheurs. Il faut des personnels en nombre suffisant. Les métiers de la recherche doivent être attractifs, cela suppose une amélioration de nos salaires et de nos carrières, une reconnaissance des métiers et des qualifications fondée sur un système d'évaluation par les pairs. La recherche ne se fait pas au coup par coup, elle nécessite du personnel stable et un statut stable, nous demandons la titularisation des personnels précaires (CES, CDD etc.) et l'embauche de doctorants. Nous demandons des Bourses doctorales à la hauteur des besoins pour assurer la reproduction de la force de travail utilisée en Recherche-Développement. La création, produite par le cerveau humain, ne sera jamais remplacée par une machine.*
150. *Il faut anticiper les départs à la retraite et recruter dès maintenant. C'est le seul moyen d'assurer le transfert des savoirs et d'éviter le vieillissement - qui peut être sclérosant - des équipes. Le tarissement des recrutements, la mise en cause du métier de chercheur à plein temps, la chute dramatique de l'emploi ITA étrangle le CNRS et freine son dynamisme de recherche, ce qui le met dans une position défensive face à l'attaque conjointe du ministère et des universités.*
- 151. Les doctorants : pour un statut de stagiaires de recherche.**
152. *Des chiffres publiés par le rapport Costes, il apparaît que la croissance de l'emploi scientifique s'est effectuée exclusivement sous la forme de recours à la main-d'oeuvre non statutaire, aux doctorants en premier lieu et aux personnels sur emplois précaires. Face à la baisse du recrutement et des crédits, la tentation d'utiliser les doctorants comme main-d'oeuvre, compétente et malléable, est très forte, la plupart des responsables de formation y cèdent d'autant plus facilement que cette main-d'oeuvre pèse sur l'emploi des autres catégories de personnel. Cette situation est bien analysée par les intéressés qui tentent de s'organiser depuis déjà deux ans, ils ont largement participé aux dernières luttes, que ce soit celles contre le pseudo " trou " ou celles moins spécifiques contre le plan Juppé.*
153. *L'enseignement supérieur et la recherche jouent un rôle essentiel d'accueil des chercheurs et des enseignants chercheurs en formation. Les doctorants sont des jeunes chercheurs qui participent pleinement à la production scientifique et technique des unités de recherche, dont leur thèse fait partie. L'augmentation importante du nombre de doctorants dans les EPST est due à l'afflux d'étudiants dans l'enseignement supérieur et à l'insuffisance du recrutement de titulaires dans les EPST et l'industrie. Ces jeunes chercheurs, corvéables à merci, ont une très mauvaise couverture sociale et souvent un encadrement insuffisant.*
154. *Le vivier naturel de l'Enseignement Supérieur et de la recherche est la formation doctorale. Les doctorants sont des jeunes travailleurs en formation. Ils doivent disposer de l'encadrement nécessaire, des conditions matérielles de qualité. Ils ne doivent en aucun cas suppléer le manque de personnels. Au contraire, l'augmentation de la charge d'encadrement doctoral dans les laboratoires, qui mobilise des personnels de toutes les catégories, doit entraîner des créations d'emploi pour dégager le temps nécessaire au suivi de la formation.*
155. *Tout ceci plaide en faveur d'un statut de salarié pour les doctorants. Deux voies non exclusives sont à considérer : leur recrutement dans le cadre d'un statut de stagiaire de recherche pour ceux qui se destinent à une carrière dans la fonction publique ou d'un contrat de durée limitée à 3 ans, garantissant salaire, prestation sociale et condition d'encadrement et d'exercice professionnel pour ceux qui s'orientent vers l'industrie.*
156. *Il n'apparaît pas justifié de limiter le nombre de doctorants, la France étant parmi les pays industrialisés, celui où le nombre de cadres techniques est le plus faible.*
157. *Les missions de formation et de recherche des Universités sont nécessaires. Tout affaiblissement de la recherche universitaire affaiblit non seulement le potentiel national de recherche mais nuit à la qualité de la formation délivrée. La mission des EPST est d'abord de produire et de diffuser des connaissances. S'il est souhaitable que les chercheurs et ingénieurs assurent également la transmission des connaissances auprès des étudiants, si la situation d'enseignement stimule en retour la recherche, un bon chercheur n'est pas forcément un bon enseignant et un bon enseignant, pas forcément un bon chercheur. Redéfinir les champs de compétence respectifs de l'Université et des EPST est utile, elle doit déboucher sur la reconnaissance des divers métiers de la recherche, des passerelles entre ces divers métiers (ce qui implique une révision des échelonnements indiciaires) et prévoir un système d'évaluation adapté à chaque fonction, y compris pour l'enseignement.*
- 158. Une politique de gestion des "ressources humaines" accompagnant la baisse de l'emploi.**
159. *La baisse des emplois est programmée et mise en oeuvre par le gouvernement et les directions d'organismes. Toutes les mesures prises en matière de gestion des personnels est dictée par ces impératifs gouvernementaux. Il s'agit de gérer des "ressources" en baisse. Et de tenter d'impliquer les personnels dans la mise en oeuvre de cette politique.*
160. *Ainsi en est-il des tentatives d'imposer l'Entretien Annuel d'Activité ou l'Entretien Approfondi Chercheurs. Même si quelques expériences ont été menées dans des unités, aujourd'hui la généralisation du système d'EAA se heurte à l'indifférence voire à l'hostilité des personnels et des directeurs de laboratoires.*

- 
161. La volonté du gouvernement est claire en ce qui concerne la gestion des personnels de la fonction publique. Celui-ci révèle ses intentions dans le projet de "plan triennal de réforme de l'Etat" : il s'agit pour lui de lever tous les freins à la mobilité. En clair il s'agit pour le gouvernement de remettre en cause tout ce qui, dans les statuts, constitue des garanties essentielles contre l'arbitraire et permettre tous les redéploiements nécessaires à l'application de sa politique.
162. Dans l'arsenal de mesures qu'il met (ou veut mettre) en place il y a notamment les contrats d'objectifs imposés aux cadres, l'individualisation des carrières et des salaires, le développement de l'emploi précaire (le "plan de résorption des emplois précaires" ne concerne qu'un nombre limité de personnes — 5% de l'ensemble des personnels précaires de la Fonction Publique).
163. Depuis quelques mois la mise en place des auditions d'ITA, par des représentants de la DRH, répond à un double objectif : *optimiser* l'utilisation des *ressources* existantes et rechercher les possibilités de redéploiement des personnels.
164. L'accord sur la formation continue fait de celle-ci un instrument de la "gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des métiers" dans le cadre de la politique de suppressions d'emplois et de réductions d'effectifs. Dans ces textes il est d'ailleurs question de "formation-mobilité".
165. Fondamentalement, toute la politique menée nie le travail en équipe en ne considérant que le bilan personnel en rapport avec les objectifs fixés par la hiérarchie. Il s'agit de passer au crible l'adaptation de chaque agent à son poste par l'examen précis de sa fonction. Ce n'est pas un hasard si l'évaluation quadriennale des ITA inscrite dans le statut depuis plus de 10 ans, n'a pas été mise en place par les directions successives. La direction du CNRS aujourd'hui ne conçoit l'évaluation des ITA que comme un moyen de gestion des personnels.
166. *A l'opposé de cette politique nous exigeons le développement de l'emploi stable couvert par un statut de titulaire. Nous voulons la reconnaissance de la qualification de chaque agent, par la mise en place d'un système d'évaluation par les pairs. Et, complément indissociable de cette procédure de reconnaissance nous revendiquons les moyens du reclassement de tous les sous-classés.*
167. *Nous revendiquons l'abandon définitif de toutes les mesures qui tendent à individualiser les rapports entre les personnels et l'administration ou à préparer leur redéploiement (comme l'EAA, l'EAC ou les "auditions" d'ITA, et de système du même type).*
168. *La formation permanente est un droit pour tous les agents. Elle doit permettre le maintien et la progression de la qualification individuelle et offrir des possibilités d'acquérir des connaissances sur un terrain plus large que celui de la seule culture professionnelle.*
169. *Nous nous opposons à la mise en place de toute mesure qui tendrait à remettre en cause les garanties statutaires des personnels chercheurs et ITA. Nous pensons notamment à tout ce qui touche la garantie de l'emploi et la mobilité, au rôle du Comité National en matière d'évaluation des chercheurs.*
170. *Le SNTRS combattra la mise en place de tout instrument qui aurait pour but, avoué ou non, de préparer des opérations de suppressions d'emplois.*
171. **La mobilité volontaire est quasiment impossible** depuis des années au CNRS, alors que de nombreux agents souhaitent une mobilité professionnelle et -ou géographique. S'appuyant sur cette demande insatisfaite, la direction du CNRS a généralisé la procédure d'Affichage sur des Fonctions d'Intérêt Prioritaire (AFIP).
172. Cette procédure, mise en place sans aucune consultation préalable des syndicats., permet un certain déblocage de la mobilité voulue par des ITA. Elle risque, si des mesures ne sont pas prises pour corriger ses défauts, de déstabiliser les laboratoires et service de départ, d'y aggraver les conditions de travail. Cette procédure peut être un moyen de restructuration larvée des unités, voire de l'extinction de certaines.
173. *Nous considérons que tout départ doit être compensé, dans le laboratoire de départ, par l'affectation immédiate d'un nouveau poste, sauf avis contraire du Comité National.*

#### 174. V 2 A L'INSERM

#### 175. *Sur l'état de la Recherche Médicale.*

176. Les 15 dernières années ont montré deux phénomènes. Le premier réside dans le fait que les grandes pathologies responsables des plus forts taux de mortalité, dont on connaît de mieux en mieux l'étiologie : maladie cardiovasculaires, cancers, maladies génétiques,... n'ont pas fait l'objet de grandes révolutions thérapeutiques, même si des progrès indéniables ont été réalisés (microchirurgie, radiologie interventionnelle, ...).
177. Le deuxième est l'apparition de nouvelles pathologies dont certaines sont liées à l'action de l'homme sur son environnement. Si de grands progrès ont été faits dans la connaissance des maladies, des lacunes importantes subsistent (maladies neurodégénératives, ...) d'autant plus difficile à combler que certaines voies de recherches ont été délibérément abandonnées à certaines époques (virologie,...).
178. Néanmoins, l'espérance de vie de la population française augmente de manière significative (+ 2,5 ans H et F), mais elle est en grande partie due aux progrès réalisés dans les techniques diagnostiques : imagerie médicale, nouveaux tests biologiques basés en particulier sur les progrès de la biologie moléculaires,... La détection précoce des pathologies est responsable d'une partie de ces progrès. La prévention et le dépistage des maladies

- reste notoirement insuffisante et ceci pour des raisons économiques (prévention de l'ostéoporose...). L'amélioration des thérapeutiques conventionnelles n'est pas négligeable mais elle est parfois masquée par la progression des pathologies dues à la modification des modes de vie.
179. Les recherches actuelles qui font une place peut-être excessive à la biologie moléculaire, et à la génétique moléculaire, sont porteuses de potentialités à moyen terme et ne représentent encore pour le moment qu'un pari (qu'il faut faire) sur l'élaboration de nouvelles thérapeutiques (thérapie génique...).
180. Toutefois, des faiblesses ont été identifiées, concernant ce qu'il est convenu d'appeler "l'après-gène" tant au niveau de la biologie structurale que de la biologie cellulaire. De même, l'orientation prématurée des recherches vers les "thérapeutiques nouvelles" s'est faite au détriment de recherches portant sur les traitements conventionnels pour lesquels des voies potentiellement intéressantes restent à explorer. La création de centre de thérapie génique, financés par l'assurance maladie s'est faite sous la pression des lobbies; est très certainement prématurée et s'est faite au détriment d'autres recherches cliniques plus prometteuses en termes de retombées thérapeutiques immédiates pour les patients mais coûteuses d'un point de vue économique.
181. Même si l'INSERM a démontré sa capacité de mobilisation sur des grands problèmes de santé publique (SIDA, ESST -Encéphalopathies Subaiguës Spongiforme Transmissibles-, ...), la réaction a toujours été tardive. Les orientations erronées ou différées sont presque toujours le résultat de la pression des lobbies. Pour éviter les dérives entraînées par le poids de l'effet de mode qui s'exerce notamment par le biais l'évaluation et qui nuit à des réactions rapides par rapport aux pathologies émergentes, il n'est que l'écoute et le dialogue démocratique avec l'ensemble de la communauté scientifique qui peut améliorer l'efficacité du système de recherche. Par ailleurs, l'influence des problèmes environnementaux sur la santé publique est telle, qu'un dialogue doit s'instaurer entre les différentes composantes de la société et la communauté scientifique, le Conseil d'Administration pourrait jouer un rôle accru sur ce plan. La connaissance de l'état de santé de la population et l'évaluation des besoins en matière de santé est un point essentiel.
182. Un effort particulier doit être réalisé dans la connaissance de l'état de santé de la population : disparité d'accès aux soins, influence de l'environnement socioprofessionnel sur la santé, les handicapés et leurs besoins, le vieillissement,... Ces recherches qui font appel à l'épidémiologie, l'économie de la santé, aux sciences humaines et sociales, sont trop peu développées à l'INSERM malgré leur impact potentiel en santé publique.
183. Ce "survol" montre qu'il est absolument nécessaire de développer le continuum des recherches dans les domaines d'intervention de l'INSERM afin d'être mieux en mesure de mobiliser rapidement les moyens nécessaires sur de nouveaux problèmes de santé publique. C'est une des lignes directrices du rapport de prospective élaboré par le Conseil Scientifique de l'INSERM et soutenu par notre syndicat, pour la période à venir. Ceci s'oppose à la contractualisation de l'organisme sur des objectifs précis comme cela a été fait à l'INRIA et à l'INRA et ne peut être réalisé que dans un cadre de **service public**.
- 184. Les enjeux économiques et les enjeux de pouvoir**
185. Il reste néanmoins que les enjeux économiques et de pouvoir de la Recherche Médicale sont tels que l'industrie cherche à faire "main basse" sur le dispositif de recherche publique. La structure nationale des EPST, leurs instances "démocratiques", le statut des personnels représentent autant d'obstacles à cette prise de contrôle. Les moyens mis en place pour favoriser cette prise de contrôle sont : le démantèlement des EPST par la contractualisation, le dessaisissement des instances élues au profit de nouveaux comités ad-hoc situés auprès des ministères (contractualisation) ou dans les régions sous la coupe des lobbies HU (réforme de l'Etat et du système de protection sociale). Le statut enfin, qui représente un obstacle majeur aux yeux du gouvernement, pour disposer des ressources humaines mobiles pour mettre en place sa politique d'objectifs au service du secteur privé et du capital financier.
- 186. Le financement de la Recherche et la politique de recrutement.**
- 187. Le financement.**
- Les caractéristiques du financement de la recherche à l'INSERM sont très particuliers puisqu'ils s'appuient fortement sur des associations caritatives qui ont un poids considérable dans des domaines comme la recherche sur le cancer et les maladies génétiques. Notre syndicat a été à la pointe du combat contre l'institutionnalisation de ce type de financement depuis les années 70, dénonçant les effets pervers sur la politique de recherche et sur l'emploi. Il faut souligner que le SNTRS-CGT n'a guère été soutenu dans ses démarches, par la communauté des chercheurs.
188. Le SNTRS-CGT a toujours été opposé à ce que le financement associatif prenne une part prépondérante ou serve à piloter des secteurs de la recherche publique (actuellement 1F donné par une association permet de piloter l'utilisation de 8 F accordé par l'Etat).
189. D'autre part, la liberté d'association est un acquis qu'il faut défendre. Par contre les donateurs, souvent modestes doivent être protégés et ceci peut être réalisé au moyen de contrats passés entre organisme et association oeuvrant à travers le secteur public. Le SNTRS-CGT avait proposé en 1995 à la Direction de l'INSERM qui avait refusé ce type de relation contractuelle. Les développements récents ont amené, un peu tard, la Direction à proposer aux associations ce type de coopération.
190. La dotation de l'INSERM a ses unités représente 50% environ de leurs ressources. Cette dotation, compte tenu des gels et des annulations de crédits, de l'augmentation du coût de la recherche, a stagné, puis régressé ces

dernières années. Cette situation est aggravée si l'on raisonne en terme de rapport entre la dotation et les effectifs réels, statutaires ou autres concourant à la production scientifique.

191. *Le SNTRS -CGT se prononce :*

192. *- pour une augmentation de la dotation de base des unités de recherche prenant en compte l'évolution des effectifs statutaires et non statutaires, et les besoins exprimés de la population.*

193. *- pour le Développement équilibré des relations INSERM/Association, INSERM/Industrie, sur une base contractuelle :*

194. *- pour le financement , en tant que salarié, des doctorants dans le cadre d'un statut de stagiaire de recherche ,*

195. *- pour une participation des associations caritatives et une augmentation de l'effort des industriels, au travers d'un fond commun d'intervention prélevé sur les contrats, pour financer les salaires des doctorants se destinant à une carrière dans l'industrie, les salaires des hors-statuts sous contrats en leur assurant une protection sociale équivalente aux titulaires et un accès aux prestations socioculturelles des organismes de recherche.*

**196. L'emploi.**

197. L'INSERM est un organisme jeune qui n'a pas atteint son niveau d'équilibre. Frappé de plein fouet par la récession en matière de recrutement il est atteint dans sa dynamique et son statut. Un organisme de recherche ne peut fonctionner de manière efficace qu'avec un flux de recrutement de jeunes, chercheurs et ITA. La politique transitoire de recrutement de chercheurs, mise en place par l'ancien DG, en puisant dans les postes d'accueil en "attendant des années meilleures", n'est qu'un pis aller, qui aura pour effet de décaler, à terme les recrutements de 6 mois, et qui ne prend pas en compte les besoins criants en matière d'ITA formés aux nouvelles technologies. Cette approche entérine une diminution d'effectif réel qui devrait aller en s'aggravant, alors que tout montre que les besoins en matière de recherche biomédicale et en santé publique sont insuffisamment couverts.

198. *Le SNTRS-CGT demande avec force une politique de recrutement de jeunes chercheurs et d'ITA dans le cadre du service public, correspondant aux besoins de la recherche biomédicale , permettant de répondre aux attentes de la population.*

**199. Les structures**

200. Le SNTRS-CGT avait accueilli avec réserve la création des IFR (Institut Fédératif de Recherche). Cette réserve provenait de la crainte qu'ils soient utilisés comme instrument du démantèlement des organismes nationaux, convaincu cependant qu'ils pouvaient jouer un rôle structurant des potentiels de recherche locaux.

201. Après trois années d'expérience, la balance penche plutôt du côté des réserves. Dans quelques sites les IFR ont permis clairement un retour au pouvoir mandarin. Par ailleurs, le ministère de la recherche fait passer sa politique, concernant les EPST, à travers des IFR au moyen d'appels d'offre spécifiques. Les structures internes aux IFR sont dans beaucoup de cas non démocratiques et favorisent l'action des lobbies. Certains IFR sont complètement pilotés par l'un des partenaires (CAC, CEA) qui par ce moyen infléchi la politique des organismes nationaux.

202. *Si le niveau de structuration que représente l'IFR, où l'INSERM a joué un rôle déterminant est plus que jamais nécessaire, le SNTRS-CGT doit lutter pour leur fonctionnement démocratique : mandat de direction limité dans le temps, représentations élues à tous les niveaux, y compris au Conseil de direction, conseil stratégique et conseil de gestion pour assurer une bonne communication des informations et des décisions prises.*

203. **Les 6 intercommissions** de l'INSERM ont défini 33 objectifs, ils ne devraient pas constituer le contrat d'objectif de l'organisme car ils sont censés prendre en compte des domaines non couverts par les Commissions Scientifiques Spécialisées. Cependant, l'INSERM n'est pas à l'abri d'une politique d'objectifs ou de contractualisation comme celles qui ont été mises en place à l'INRIA et à l'INRA.

204. **Le dispositif contractuel** déjà en place depuis des années a fait l'objet de propositions modificatrices de la part du Conseil Scientifique. Si l'avis du CS est suivi, il devrait y avoir 3 types de contrats :

205. - contrats équipes émergentes (CEE) 18 mois renouvelable une fois (1 module de financement);

206. - contrat de recherche INSERM (CRI) 5 ans, renouvelable par remise en compétition, (2 ou 3 modules de financement);

207. - contrat Jeunes Formation (CJF) 3 ans pouvant être prolongé 2 fois d'un an (2 modules de fonctionnement pouvant passer à 4 les années suivantes)

208. Les CEE ne pourraient être créés que dans le cadre des IFR.

209. Les CRI seraient strictement limités aux régions où l'on ne peut atteindre l'effectif statutaire d'une unité ou dans des disciplines "orphelines". Il n'est pas acceptable de pousser les unités statutaires à se transformer en CRI comme cela a été fait dans le passé.

210. Les CJF garderaient leur caractère de "tremplin" préparant la création d'une unité.

211. Cet ensemble, complété par les CIC (Centre d'Investigation Clinique), les Réseaux Nord-Sud, les coopérations Est-Ouest constitue en soi un dispositif de pilotage de la recherche.

- 
212. *Nous nous opposerons à ce qu'il devienne un outil de précarisation de l'emploi . Nous demandons, pour la prise en compte des situations locales, que les affectations d'ITA soient possibles notamment dans les CJF et les IFR, ces affectations doivent être faites auprès des ADR.*
- 213. La coopération entre les EPST, les EPIC et les Universités** pose un réel problème car chaque organisme a tendance à protéger jalousement ses frontières, comme s'ils ne concourraient pas au même service public. La coordination des sciences de la vie mise en place par Fillon a été un échec et a entraîné un vide structurel au niveau de champs de recherches non couverts par l'INSERM (6 intercommissions non créées, notamment dans le domaine des technologies biomédicales).
214. Ce problème est aigu dans les Sciences de la Vie où l'INSERM et le CNRS ont une position équivalente.
215. Une nécessaire coordination devrait avoir deux objectifs :
216. Harmoniser les programmes de recherche
217. Rapprocher des domaines plus spécifiques à chaque organisme pour couvrir des champs de recherche difficiles à mettre en oeuvre du fait de la pluridisciplinarité et de la localisation des compétences.
218. A titre d'exemple les technologies biomédicales (GBM) devraient bénéficier d'une synergie entre les sciences pour l'ingénieurs du CNRS, le département des sciences de la vie du CNRS et l'INSERM. La modélisation des systèmes biologiques, qui est d'une extrême complexité devrait pouvoir bénéficier des compétences et des moyens des spécialistes d'autres organismes. ...
219. *Le SNTRS-CGT rejette un système de coordination géré au niveau ministériel par des comités ad-hoc, par contre il serait concevable qu'un organisme soit désigné pour assumer la responsabilité de coordination, à condition que celle-ci s'articule autour des instances scientifiques élues des organismes concernés . Le CNRS qui a une vocation pluridisciplinaire est peut être le mieux placé pour assurer ces tâches de coordination.*
220. Enfin, **l'expertise collective** qui a été mise en place récemment au sein de l'INSERM et qui a permis la production dans un temps record du rapport sur l'amiante, et ceci malgré des conditions d'exercice déplorable de cette activité, doit être développée et ceci dans un cadre d'indépendance vis à vis d'éventuels groupes de pression, et par conséquent avec une autonomie financière suffisante.
221. *Il faut y développer également les possibilité auto saisine et de saisine par le monde associatif, syndicats y compris.*
- 222. Renforcer le syndicat CGT du CNRS, de l'INSERM et de l'INRIA : le SNTRS.**
- 223. Un syndicat efficace pour la défense des travailleurs**
224. *Face au pouvoir en place, à l'autoritarisme et à l'arbitraire grandissant, aux attaques incessantes contre les droits des travailleurs il est indispensable de développer une activité syndicale intransigeante, réellement indépendante. Pour cela il est vital de développer la CGT et, au CNRS, à l'INSERM et à l'INRIA, de renforcer le syndicat CGT : le SNTRS.*
225. *L'information, la défense des personnels, de leurs droits individuels et collectifs, l'organisation de l'action collective : telle sont les missions du syndicat.*
226. *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.*
227. *Nous devons utiliser toutes les possibilités d'intervention, tous les moyens possibles pour imposer l'amélioration de nos acquis et pour le développement de la démocratie, en mettant tout en oeuvre, toujours, pour la participation la plus grande des personnels aux décisions et aux actions.*
228. *Pour cela il faut un syndicat CGT, le SNTRS-CGT encore plus fort, plus influent et plus actif.*
- 229. Développer le syndicat**
- 230. L'intervention nécessaire de chaque adhérent**
231. *Il est de la responsabilité des militants du syndicat de favoriser la participation du plus grand nombre d'adhérents à la vie du syndicat.*
232. *Il est de la responsabilité de chacun des adhérents de prendre toute sa place dans l'activité du SNTRS-CGT et plus particulièrement dans la période lourde de dangers que nous vivons aujourd'hui.*
- 233. Les adhésions**
234. *Le renforcement du syndicat est une exigence pour l'avenir, nous devons faire adhérer au SNTRS-CGT, les ingénieurs, les chercheurs, les personnels techniques et administratifs, les personnels de service, les thésards, les titulaires comme les précaires.*
235. *Nous ne devons pas hésiter à proposer à ceux qui ont quitté le syndicat, depuis plusieurs années parfois, de revenir y prendre toute leur place.*

**236. Les moyens**

237. 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, par le développement du Prélèvement Automatique des Cotisations (PAC) et en veillant à faire rentrer les cotisations de ceux qui n'ont pas choisi ce mode de paiement.
238. Nous devons à tous niveaux exiger des directions d'organismes ce qui nous est dû par l'application du droit syndical dans la Fonction Publique. Il s'agit en particulier des moyens matériels qui doivent être mis à notre disposition aux niveaux national, régional et local.
239. Au delà de ces questions matérielles nous devons veiller à l'application scrupuleuse du droit syndical à tous les niveaux.

**240. Aller vers un vrai syndicat intercatégoriel**

241. 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.

**242. La prise en compte des spécificités contre le repli catégoriel**

243. 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 priorité donnée par certains au développement des "spécificités" où des "identités professionnelles".
244. La prise en compte des spécificités est nécessaire bien sûr, pour rassembler les personnels, pour leur faire prendre en charge leurs intérêts. Elles doivent être prises en compte comme un enrichissement de la réflexion, pour l'action commune de toutes les catégories.
245. Par contre, si le but est de diviser, d'organiser les travailleurs sur une base corporatiste, nous devons le combattre.
246. Notre but essentiel est de développer le syndicat, d'organiser tous les travailleurs en son sein et non de les éparpiller au sein ou aux marges de celui-ci et ainsi risquer d'affaiblir sa capacité d'action.

**247. L'activité vers toutes les catégories**

248. Oeuvrer à la construction d'un syndicalisme intercatégoriel ne veut pas dire ignorer, gommer les particularités. Notre rôle, collectivement, est de veiller à ce que les spécificités soient prises en compte. Nous pensons, par exemple, à l'activité à développer en direction des chercheurs, bien sûr, mais aussi des personnels administratifs et des personnels de service, de tous ceux qui sont dans une situation d'emploi précaire, notamment.
249. Notre activité doit aussi porter sur la situation faite aux thésards qui, tout en poursuivant leur formation, assurent un travail de production scientifique et, de plus en plus, des tâches de techniciens ou d'ingénieurs.

**250. L'organisation des chercheurs dans le SNTRS**

251. Modifier les statuts ne suffit évidemment pas. La mise en place du "secteur chercheurs" dans le SNTRS est l'affaire, bien entendu, des chercheurs du SNTRS eux-mêmes mais aussi de tout le syndicat. Il dépendra des efforts que tous nous ferons pour faire adhérer et organiser en plus grand nombre les chercheurs et thésards au SNTRS-CGT.
252. Au cours de la recherche de candidats pour les élections aux CAP, les contacts pris avec les chercheurs montrent que des possibilités de débats, et d'adhésions parmi ces travailleurs existent, pourvu que nous nous donnions la peine d'entrer en contact avec eux.

**253. Un syndicat national**

254. Dans une période où la recherche publique, les EPST et leurs personnels sont soumis aux plus grands dangers l'existence d'un Syndicat National comme le nôtre est essentielle.
255. Le SNTRS-CGT continue à combattre 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 au gouvernement, aux directions et à leurs projets.
256. Tout ce qui encourage le corporatisme, tout ce qui tend à diviser les personnels et, par conséquence, tout ce qui tendrait à affaiblir le SNTRS, et donc la CGT, dans nos organismes, doit être combattu.

**257. Améliorer le fonctionnement du syndicat**

**258. La démocratie**

259. Comme nous le disions lors du dernier congrès, nous ne devons pas nous contenter d'une démocratie formelle. Un fonctionnement démocratique cela signifie tout à la fois information de tous, participation de tous aux débats et décisions collectives. C'est à cela que nous devons nous consacrer afin d'améliorer encore le fonctionnement du syndicat.

**260. Les sections**

261. Les sections sont la base du syndicat : telle est l'affirmation contenue dans nos statuts. Il ne s'agit pas là d'un postulat : les sections du syndicat sont à même, avec les autres instances du syndicat, de créer le rapport de forces nécessaire 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.

262. *Elles doivent être, mieux encore, 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. Il y a eu, au cours des trois ans passés, une amélioration dans la vie des sections du syndicat, cependant des efforts restent toujours nécessaires en ce domaine.*
- 263. Les régions**
264. *Les militants régionaux ont un rôle important à jouer pour développer le SNTRS-CGT dans nos organismes, pour coordonner l'activité des sections du syndicat. Il s'agit, à ce niveau d'oeuvrer à la mise en commun de l'expérience des sections et d'assurer la cohésion de l'expression du syndicat dans la région.*
- 265. Les directions syndicales**
266. *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.*
267. *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 oeuvre 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.*
268. *Nous devons, quelque soit le niveau, créer les conditions d'une participation du plus grand nombre aux responsabilités syndicales, et du renouvellement militant à tous les niveaux, de la section au Bureau National.*
- 269. Le Conseil Syndical National.**
270. *La modification de statuts permettant la représentation directe des sections au CSN a été salubre : la moyenne du nombre de participants est aujourd'hui nettement plus élevée que lors des mandats précédents. Maintenir cette participation est essentiel au fonctionnement démocratique du syndicat.*
- 271. Notre implication dans la vie fédérale**
272. *Si nous apportons, à la mesure de nos moyens, notre participation nécessaire au développement de la vie fédérale, notre implication pourrait être sûrement meilleure, au niveau local comme au niveau national.*
273. *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.*
274. *Nous devons créer les conditions pour que la branche recherche de la FERC, s'étoffe en terme de nombre de militants et améliore son fonctionnement et ses interventions dans le domaine qui est le sien : la recherche publique.*
- 275. Notre participation à l'activité interprofessionnelle CGT**
276. *Si la participation des militants du SNTRS-CGT aux structures interprofessionnelles CGT n'est pas négligeable, elle est encore insuffisante. Les difficultés liées à l'histoire récente ont sans doute joué un rôle, mais aussi sûrement les problèmes de disponibilité militante et les difficultés liées au renouvellement des militants.*
277. *Malgré toutes ces difficultés qu'il faut affronter, nous devons prendre toute notre part à la vie de la CGT. La situation des travailleurs aujourd'hui rend encore plus nécessaire l'activité de caractère interprofessionnel. Il reste là aussi des efforts importants à faire pour que cela soit pris en compte par tout le syndicat.*

~~~~~

1. PROJET DU DOCUMENT REVENDICATIF

2. Complément indispensable du document d'orientation cette plate-forme revendicative n'est pas un catalogue de toutes les questions que se posent les personnels.
3. C'est un cadre de propositions, un point d'appui pour permettre d'argumenter, et de rassembler les personnels, chercheurs et ITA, fonctionnaires et précaires afin de les amener à l'action pour la satisfaction de leurs aspirations.
4. L'activité revendicative est malheureusement trop souvent liée aux mauvais coups portés à l'ensemble des salariés et aux travailleurs de la recherche. Le SNTRS mettra tout en oeuvre pour préserver les acquis existants et acquérir de nouveaux droits.
5. Ce document fait le point sur la situation d'aujourd'hui, il reprend des revendications anciennes mais qui, hélas, sont encore pleinement valables, il met à jour celles qui ne sont plus adaptées.

6. Les organismes nationaux de recherche

7. Combattre ce qui remet en cause leur existence, leur statut public, leur indépendance, leur autonomie ou leur unité.
8. Combattre la dilution dans l'université et la contractualisation, préserver la multidisciplinarité.
9. Obtenir un financement récurrent des EPST et des unités de recherche assuré par le budget de l'Etat et permettant la continuité des domaines de recherche et le développement de recherches de qualité.
10. Les EPST doivent avoir les moyens (en budget et en emploi) et la liberté de lancer et de maîtriser des programmes de recherche à long terme dans le cadre d'une politique nationale de recherche à la définition de laquelle toutes les composantes doivent être associées.
11. Les budgets des unités de recherche doivent être suffisants pour garantir leur indépendance. Le financement sur contrat avec des organismes, des institutions caritatives ou des entreprises ne doit pas se substituer au financement public. En tout état de cause, les contrats doivent être discutés dans les instances élues, la transparence doit être exigée, les objectifs scientifiques ou industriels définis.
12. Obtenir le versement de tous les crédits de paiement correspondant aux autorisations de programmes décidées dans les 3 dernières années et non honorés afin de combler totalement le déficit de 1,5 milliards de francs du budget CNRS.
13. Limiter le budget de recherche militaire et augmenter le BCRD. Porter l'effort national de recherche à 3% du PIB.
14. La recherche industrielle ne doit pas être financée par le budget de l'Etat (suppression du crédit impôt-recherche) Si une politique incitative peut se concevoir, elle ne doit pas se faire au détriment de la part de budget alloué aux organismes publics. L'utilisation des sommes dévolues doit être strictement contrôlée.
15. Combattre les objectifs du gouvernement d'affaiblir la recherche publique civile, de mettre en place des systèmes de pilotage autoritaire visant à transformer les organismes de recherche en agence de ressources au service de la compétitivité des entreprises.
16. Combattre les remises en cause de toutes les instances qui permettent l'élaboration démocratique de la politique de recherche.
17. Redonner au Comité National du CNRS son rôle et ses prérogatives dans l'élaboration de la politique scientifique conformément à ce que 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 les 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*".
18. Améliorer la participation de l'ensemble des catégories de personnels aux différentes instances. Faire cesser l'exclusion des ITA et des chercheurs de rang B d'une grande partie des travaux du Comité National du CNRS ou des Commissions Scientifiques de l'INSERM, et lutter contre tout projet qui tendrait à réduire ou à faire disparaître la représentation élue au Conseil Scientifique du CNRS

19. L'emploi scientifique et technique

20. Empêcher les suppressions et gels de postes et obtenir la restitution des 457 postes budgétaires ITA supprimés dans les 3 dernières années au CNRS et à l'INSERM.
21. Lutter contre le recours systématique à la sous-traitance pour certains emplois d'accompagnement technique.
22. Obtenir les créations d'emploi de titulaires nécessaires au remplacement de tous les départs naturels (en % pour les chercheurs, en liaison avec le métier pour les ITA) et permettant de répondre aux besoins exprimés par les unités de recherche et de service pour maintenir et développer les activités de recherche.
23. Anticiper les départs en retraite pour permettre un chevauchement et une transmission des connaissances.
24. Obtenir la création des emplois nécessaires à l'encadrement et au suivi de la formation des doctorants.
25. Lutter contre l'utilisation des doctorants pour suppléer au manque de personnel technique.
26. Lutter contre les situations de déqualification liées à la pénurie de personnels techniques ou administratifs obligeant les personnels qualifiés à substituer un nombre croissant de tâches subalternes ou sous-qualifiés à leurs tâches principales. Chacun doit pouvoir être employé aux tâches qu'il sait faire et chaque tâche doit essentiellement être confiée à quelqu'un de compétent.
27. Lutter contre le développement des emplois précaires (vacataires, CDD, post-doc, CES)
28. Obtenir un plan de titularisation des précaires exerçant des fonctions à caractère permanent. En attendant, veiller à ce que ces personnels bénéficient des droits et avantages en vigueur dans les laboratoires d'accueil (horaires, congés, droit social, formation...)
29. Lutter pour que les besoins en emploi de l'enseignement supérieur ne pèsent pas sur les organismes. D'une manière générale les personnels des EPST ne doivent pas suppléer le manque de postes universitaires, notamment, la participation à l'enseignement ne peut être qu'une activité secondaire et rester dans la limite des 20% du temps de travail.
30. Obtenir des recrutements pour compenser les congés de longue durée (maladie, formation, parentaux) et les temps partiels.
31. Maintenir le caractère national du recrutement pour tous les corps
32. Veiller à ce que le recrutement soit basé essentiellement sur des critères de qualification.
33. Améliorer les conditions de recrutement : ouverture des concours dès la libération des postes pour éviter le pré-recrutement sur CDD. Faire au moins 2 campagnes par an.
34. Améliorer le déroulement des concours externes (mode de désignation des présidents de jury, constitution de la liste des experts et mise à jour, nature des épreuves de sélection adaptées aux différents métiers et moins basées sur l'oral, pas de regroupement dans un même concours de profils d'emplois différents qui rend difficile les comparaisons entre candidats et rend caduque l'utilisation des listes complémentaires)
35. Assurer un recrutement à tous les grades pour les chercheurs avec évaluation du niveau atteint. Supprimer les limites d'âge pour tous les corps et obtenir l'accès au recrutement pour les candidats sans titre ou diplôme mais justifiant d'une qualification équivalente avec le niveau d'emploi ouvert, exercée dans une entreprise privée ou publique ou dans une administration de l'Etat, pour tous les niveaux et pour tous les métiers.
36. Lutter contre le déclassement à l'embauche en n'admettant pas à concourir les candidats sur-diplômés par rapport au poste à pourvoir.
37. Veiller au recrutement de personnels handicapés et atteindre 6% du volume des recrutements. Veiller à l'adaptation des postes de travail.

38. Défendre et améliorer le statut de titulaire

39. Statut unique en 8 niveaux de qualification
40. niveau 1 = sans diplôme (AGT-AGA)
41. niveau 2 = CAP, BEP (AJT-AJA)
42. niveau 3 = Bac (T,SAR)
43. niveau 4 = BTS, DUT (AI)

44. niveau 5 = Licence, maîtrise, DEA (IE,AAR)
45. niveau 6 = Ingénieur grandes écoles, ENA, Doctorat (CAR,IR,CR)
46. niveau 7 = diplômés de niveau 6 + responsabilités (DR,IRO)
47. niveau 8 = responsabilités de haut encadrement (DRCE)

48. Harmoniser les statuts enseignement supérieur, bibliothèque universitaire et EPST avec distinction entre la fonction principale et les fonctions d'accompagnement (enseignement, recherche, administration, support technique). Suppression de la hiérarchisation automatique entre les 4 fonctions. Grille unique, harmonisation des primes.

49. Améliorer les passerelles entre les corps d'ITA et de chercheurs (échelonnement indiciaire et primes) et augmenter le nombre des possibilités de détachement dans le corps Chercheurs pour les ITA qui exercent réellement des fonctions de chercheurs.

50. Obtenir des garanties statutaires pour les chercheurs en formation que sont les doctorants, leur garantissant une couverture sociale et reconnaissant leur participation effective au travail scientifique sous la forme d'un présalaire, ouvrant droit à pension.

51. Fusion des corps techniques et administratifs avec reconnaissance de la qualification exercée pour les administratifs qui ne satisferaient pas aux conditions de diplômes pour l'intégration dans les corps techniques. Maintien du niveau de prime pour les SARcn qui passeraient Tcn

52. Maintien du corps des AI parce qu'il permet la reconnaissance du niveau BTS et DUT, qu'il est un corps de promotion pour les T et SAR et qu'il est composé d'un seul grade.

53. Dans l'attente d'une refonte totale de la grille, revaloriser l'échelonnement indiciaire, par exemple : de 350 (indice de début) à 600 (indice de fin) au lieu de 333 à 537 actuellement.

54. Obtenir le droit d'accès à ce corps pour les titulaires d'un DE d'infirmier et d'assistant-social (Bac+3).

55. Rétablir la référence au diplôme CAP pour l'accès au corps AJT, et au CAP ou BEP pour les AJA.

56. Réserver l'accès aux corps AGT-AGA aux personnes sans diplôme.

57. Titularisation des anciens ouvriers d'état, exclus jusqu'à ce jour du champ de la titularisation, dans les mêmes conditions que les autres personnels des EPST.

58. Modification des conditions de classement dans un corps, après concours externe ou interne ou avancement au choix : Pour le recrutement externe, prise en compte de l'ancienneté acquise dans des services privés équivalents au minimum au 2/3, notamment pour l'accès aux corps des administratifs pour lesquels aucune ancienneté n'est prise en compte actuellement et prise en compte du temps de thèse.

59. Classement à un indice comportant une rémunération au moins égale à celle de l'ancien corps pour le recrutement interne.

60. Le déroulement des carrières et la reconnaissance des qualifications

61. Obtenir l'amélioration du déroulement des carrières par la levée de toutes les mesures qui tendent à la ralentir (levée des barrages de grade, relèvement des contingentements des corps), par le relèvement des grilles indiciaires et par la levée de toutes les disparités entre catégories de personnel

62. Abaisser à 2 ans maximum la durée des échelons pour tous les corps

63. Obtenir la mise en place d'un système d'évaluation commun aux chercheurs et aux ITA, permettant de situer le niveau de qualification exercé par chaque individu, fondé sur des critères communs à tous les métiers pour chaque niveau, et basé sur une évaluation par les pairs (experts du métier), indépendamment de la hiérarchie. Cette évaluation doit avoir lieu tous les 4 ans conformément au statut des EPST.

64. Obtenir, pour tous les agents sous-classés, la reconnaissance concrète des qualifications par la mise en place d'une procédure particulière, différente du mode de promotion habituel, et le déblocage des transformations d'emplois nécessaires à cette reconnaissance.

65. L'évaluation individuelle doit être distinguée de l'évaluation du collectif de travail et ne pas être considérée comme un outil de gestion des qualifications et des métiers dans les unités et dans les organismes.

66. Le contexte dans lequel les ITA et les chercheurs exercent leurs activités doit être pris en compte, l'évaluation-sanction doit être combattue.
67. Obtenir le droit d'accès aux rapports d'évaluation, immédiatement pour les chercheurs, pour tous dès la généralisation du dispositif.
68. Améliorer le déroulement des concours internes et des règles d'avancement :
69. Les concours internes doivent être réservés aux agents de l'EPST où les postes sont ouverts. Tant que la question du déclassement et de la reconnaissance des qualifications n'est pas réglée, les concours internes ne doivent pas être affectés.
70. Abaissement à 5 ans pour tous les corps des anciennetés de services requises pour concourir ou pour un avancement au choix, et autorisation de cumul des anciennetés acquises dans plusieurs établissements publics.
71. Lutter contre toutes mesures qui viseraient à limiter arbitrairement le nombre de candidats.
72. Maintenir le droit de concourir dans plusieurs BAP si le métier exercé le justifie.
73. Obtenir un contrôle de la composition des jurys par les CAP compétentes, veiller à la représentation des différents métiers.
74. Définir les règles de constitution et de fonctionnement des sous-jurys pour garantir l'égalité de traitement de tous les candidats.
75. Obtenir le remboursement des frais engagés pour se présenter aux concours internes ou aux sélections professionnelles (limités actuellement à une prise en charge par période de 12 mois).
- 76. Les salaires, les primes et le pouvoir d'achat.**
77. Obtenir le maintien garanti du pouvoir d'achat par l'indexation des salaires sur l'augmentation des prix.
78. Obtenir le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat par une augmentation de 18% de la valeur du point d'indice.
79. Obtenir le versement d'une indemnité de départ à la retraite pour compenser la chute brutale du pouvoir d'achat au moment du départ
80. Lutter contre toute tentative d'individualisation des salaires et d'introduction de salaire "au mérite"
81. Obtenir la suppression des C.I.I. et N.B.I. car ils portent atteinte à la cohérence d'une grille bâtie en référence à des niveaux de qualification et introduisent une rémunération à la fonction.
82. Obtenir la refonte de la grille de salaire avec :
83. - salaire minimum à 8 500 Frs (brut, prime comprise)
84. - intégration des primes dans le salaire
85. - grille unique en 8 niveaux de classification correspondant aux 8 niveaux de qualifications
86. - amplitude indiciaire de 2 pour chaque niveau.
87. - durée maximum de 30 ans, sans barrage, pour un même niveau
88. - la moitié du gain indiciaire dans un niveau acquise dans le premier tiers de la carrière
89. - un intervalle régulier entre les indices de fins de niveaux
90. Obtenir que le taux de la PPRS soit porté à 16% pour tous les corps
91. Lutter contre toute modulation à la baisse de la PPRS
92. Obtenir la modification des indices de référence pour le calcul de la PPRS en fonction des modifications indiciaires liés à la réforme Durafour (pour les corps AGT,AJT passage à l'indice 289 soit +35 et +29 points, pour les Tcn et Tcs passage à l'indice 326 soit+20 points, pour les Tce passage à l'indice 364 soit +21 points)
93. Obtenir la prise en compte de la PPRS au moment des passages ITA / Chercheur.
94. Obtenir le versement de la prime de technicité à tous les agents exerçant l'essentiel de leurs tâches sur outil informatique
95. Obtenir l'intégration au salaire de l'indemnité de résidence et l'égalisation de son montant à 3% pour tous, quelle que soit la zone.

96. Obtenir l'indemnisation de 50% des frais de transport pour tous les agents qui utilisent des transports en commun, quelle que soit leur résidence administrative.
97. Obtenir la garantie de paiement régulier des horaires décalés et d'astreintes

98. La gestion des personnels

99. Combattre l'introduction, dans les EPST, des systèmes de gestion en vigueur dans les entreprises privées (GPEC) et dont le but est de substituer à toutes les règles collectives des règles individuelles dont les critères découlent des objectifs de rentabilité et d'adaptabilité et de ne rémunérer que l'activité déployée sur un poste ou sur une fonction sans reconnaître la qualification de l'agent.
100. Obtenir l'abrogation des mesures d'Entretien Annuel d'Activité (pour les ITA) et d'Entretien Approfondi (pour les chercheurs) qui visent à enfermer chaque agent dans une relation contractuelle, présentée faussement comme symétrique et en contradiction avec les règles communes qui garantissent l'égalité.
101. Intervenir contre les actes autoritaires des directions, à tous les niveaux et exiger le respect des prérogatives des instances et des dispositions statutaires qui protègent les agents.
102. Obtenir que la formation des directeurs d'unité ne vise pas à les transformer en managers mais à leur permettre une bonne mise en oeuvre des règles statutaires.
103. Jouer, à tous les niveaux, notre rôle de défenseur des personnels face aux décisions des directions en accordant une attention particulière aux personnels stagiaires (déroulement du stage, moyens et conditions de travail, titularisation).

104. La mobilité

105. Faire reconnaître le droit à la mobilité volontaire en levant tous les freins qui subsistent, notamment le droit des directions de s'opposer au départ des agents, les restrictions d'appartenance à un département particulier ou le pouvoir exclusif des directions d'unité de récuser tout candidat interne au profit du recrutement externe, ainsi que la règle des 3 ans dans une affectation avant toute nouvelle mutation.
106. Afficher et offrir à la mobilité tous les emplois non pourvus, pendant un délai effectif de 2 mois préalablement à tout recrutement externe.
107. Veiller à ce que l'adéquation du profil d'emploi et du grade affiché ne soit pas laissé à l'arbitraire de l'unité
108. Elargir le rôle de la Commission Mobilité pour qu'elle puisse être une instance de recours et qu'elle contrôle la régularité des opérations notamment dans les cas où les postes affichés ne sont pas pourvus alors qu'il existait des candidats crédibles.
109. Créer une bourse à la mobilité pour permettre aux volontaires de se faire connaître.
110. Maintenir intégralement le salaire (indemnité de résidence) pour les mobilités de la zone I vers les autres régions.
111. Revaloriser les indemnités de déménagement pour une prise en charge intégrale des frais engagés
112. Prise en charge des frais engagés pour se rendre à des entretiens préalables à une mobilité.
113. Respecter les qualifications pour les réaffectations liées aux disparitions ou restructurations d'unité.
114. Mise en place de formation de reconversion à la demande des agents en cours de réaffectation, avec maintien intégral du salaire pendant toute la durée nécessaire
115. Obtenir l'ajout de la mention de "3 propositions d'affectation dont une dans le département" dans l'article 240 du statut-cadre.
116. Lutter contre toute mobilité forcée

117. La formation permanente

118. Lutter contre la transformation de la Formation Permanente en outil de gestion au service de la politique de l'organisme.

119. La FP doit permettre le maintien et la progression de la qualification individuelle et permettre l'épanouissement personnel par l'accès à la culture et pas exclusivement à la culture professionnelle
120. L'acceptation des formations ne doit pas être conditionnée par place de l'agent dans l'organigramme de l'unité, ni aux problèmes de charge de travail. Le droit à la formation doit être garanti à tous.
121. Obtenir une durée minimum annuelle de formation pour chaque agent de 10 % du temps de travail
122. Porter le budget consacré à la FP à 5% de la masse salariale (2,35% en 1995 au CNRS) et immédiatement à 3,8% conformément à l'accord-cadre formation continue dans la Fonction Publique. Tenir compte des personnels non fonctionnaires (CES, CDD, Post-doc) qui doivent pouvoir bénéficier des actions de FP.
123. Améliorer l'élaboration collective des Plans de Formation d'Unité (PFU), notamment la liaison avec le Comité National ou le Conseil Scientifique.
124. Obtenir des garanties de réalisation et une programmation des actions de formation ainsi que l'évaluation des actions de formation en fonction d'un cahier des charges.
125. Assurer la transparence des budgets, de leur répartition et de leur utilisation.
126. Obtenir le développement des Plans Individuels de Formation (PIF) et dans le cas d'arbitrage budgétaire, privilégier la demande des individus avant celle des collectifs de travail que sont les unités.
127. Améliorer l'information sur la FP et notamment les circuits de transmission pour tous les agents éparpillés dans les unités associées.
128. Obtenir le maintien intégral du salaire pour les Congés Individuels de Formation (CIF), ainsi que l'extension de l'indemnisation à la totalité de la durée statutaire (3 ans). Obtenir le versement intégral de la PPRS aux agents en CIF
129. Reconnaissance des nouvelles qualifications dans le cas des formations diplômantes ou qualifiantes

130. Retraite

131. Défendre et améliorer le code des pensions des fonctionnaires et obtenir le retour aux 37,5 annuités pour les non-titulaires et tous les autres salariés pour une retraite à taux plein. Rétablir les bonifications pour enfant pour les femmes.
132. Lutter contre l'introduction des fonds de pension et des systèmes d'épargne et de capitalisation, contradictoires avec les principes de solidarité et de répartition.
133. Obtenir l'intégration des primes dans le calcul des droits à pension.
134. Obtenir la gratuité de la validation pour la retraite des années de non-titulaires et le remboursement des sommes déjà versées.
135. Obtenir l'autorisation de validation pour les périodes travaillées à mi-temps, sans exception.
136. Revalorisation du montant du minimum de pension pour les titulaires et de la valeur du point IRCANTEC pour les non-titulaires en fonction de l'évolution globale des rémunérations dans la Fonction Publique.
137. Obtenir la cessation anticipée d'activité à partir de 57 ans pour ceux qui totalisent 37,5 ans de cotisation soit au régime des pensions civiles et militaires soit au régime de base de la Sécurité Sociale et 15 ans de services militaires et civils effectifs, avec un revenu de remplacement égal à 75% du traitement pour tous (titulaires et non titulaires) et avec recrutement en remplacement de même niveau et de même localisation.
138. Supprimer l'obligation d'avoir effectué 25 années de service pour pouvoir bénéficier de la Cessation Progressive d'Activité

139. La durée du travail.

140. Obtenir la réduction de la durée hebdomadaire de 39 à 35 heures sans perte de salaire et avec création d'emplois en compensation.
141. Lutter contre la mise en oeuvre de l'annualisation du temps de travail.

142. Lutter contre l'introduction de systèmes automatisés de contrôle des horaires de travail (pointeuse) et obtenir leur suppression là où ils existent déjà.
143. Assurer à tous les agents qui en font la demande, la possibilité de travailler à temps partiel.

144. La sécurité du travail

145. Faire fonctionner partout les Comités d'Hygiène et de Sécurité et veiller au respect des droits et de la réglementation.
146. Obtenir le déblocage des budgets nécessaires.
147. Améliorer la formation et la sensibilisation aux problèmes de sécurité y compris pour les personnels précaires (CDD, CES) et les doctorants.
148. Obtenir le désamiantage systématique de tous les bâtiments universitaires et de recherche et une mesure d'urgence concernant Jussieu. La continuité des travaux de recherche et d'enseignement doit être garantie pendant la durée des travaux.
149. Améliorer la surveillance médicale de tous les personnels.
150. Obtenir la reconnaissance réelle du travail (qualification et responsabilités) des ACMO par une prise en compte dans le déroulement de carrière.

151. L'action sociale

152. CAES

153. Obtenir l'égalité réelle d'accès de tous les agents, y compris les retraités, aux activités du CAES. Cela implique un effort particulier pour aider les agents et leurs familles à faire face à des situations difficiles, dues au handicap, au chômage, aux accidents et autres aléas de la vie.
154. Combattre les tentatives de remise en cause de l'indépendance du CAES et de sa politique par rapport aux directions et maintenir sa gestion exclusive par des représentants élus des personnels et veiller à ce que les activités de solidarité ne deviennent pas des simples rouages de la direction du personnel pour en faire un moyen d'accompagnement de la politique des organismes (mobilité) ou qu'elles ne se substituent pas à la part d'action sociale qui est de leur responsabilité (assistante sociale, logement par ex).
155. Obtenir une augmentation des moyens alloués aux CAES afin de répondre de manière satisfaisante aux besoins exprimés par les personnels. Obtenir, dans un premier temps, le versement effectif de 1% de la masse salariale pour la subvention CAES.
156. Obtenir la prise en compte des CES dans le montant de la subvention afin qu'ils puissent bénéficier de l'ensemble des prestations sociales, sportives ou culturelles.
157. Obtenir l'amélioration du subventionnement des tarifs dégressifs pour mieux prendre en compte les revenus réels des agents et la composition des familles.
158. Préservation de l'indépendance du CAES. Le CNRS ne pouvant vérifier *qu'a posteriori* l'utilisation des moyens mis à disposition du CAES. Les moyens nécessaires aux contrôles financiers exigés doivent être pris en charge par le CNRS.

159. Restauration

160. Agir pour le maintien et le développement de la restauration sociale. Ne pas accepter la substitution des titres repas qui pénalisent les bas salaires, limiter leur usage aux cas où il n'est pas possible de trouver un restaurant social.
161. Agir pour le maintien d'un tarif national de restauration et lutter contre des augmentations de tarifs supérieures à la hausse des prix des denrées alimentaires. Veiller à ce que la participation financière des usagers soit au plus égale au montant des denrées entrant dans la composition du repas.
162. Obtenir l'abrogation de l'accord de 1992 et la renégociation d'une convention CAES/CNRS avec affectation de personnels pour la restauration et remise en cause des cessions de restaurants à des organismes privés

163. Obtenir la suppression du tarif étudiant et le droit d'accès pour les doctorants qui travaillent dans les unités propres dans les mêmes conditions que les personnels statutaires.

164. Logement

165. Obtenir l'augmentation substantielle du budget consacré au logement (actuellement 1 MF/an pour les 26 000 agents du CNRS à comparer avec 25 MF/an pour 12 000 agents à l'Équipement). Elle devrait être portée à 1% de la masse salariale.
166. Obtenir le renouvellement du parc immobilier pour l'accès aux logements locatifs, à des prix accessibles aux personnels, dans les secteurs géographiques où les besoins sont exprimés, notamment dans les grandes agglomérations et en conformité avec l'évolution des implantations d'unités.
167. Ouvrir les possibilités d'obtention des prêts bonifiés d'accession à la propriété à tous les agents, sans conditions d'âge ou de mobilité.
168. Adapter la part du budget des organismes consacrés à ces besoins, dans le cadre d'un plan pluriannuel, afin de répondre effectivement à la demande, notamment dans les régions où la population concernée a considérablement évolué (recrutement de jeunes).
169. Obtenir la revalorisation du montants des prêts à l'amélioration de l'habitat (prêt principal et prêt complémentaire) qui n'ont pas été revalorisés depuis plus de 20 ans et de fait ne répondent plus aux besoins.

170. Prêts solidarité

171. Obtenir l'allègement de la procédure administrative d'attribution.

172. Aides exceptionnelles

173. Modifier le système d'attribution des aides exceptionnelles pour que le traitement des dossiers soit réalisé au niveau national par le CAES qui recevrait la subvention actuellement disséminée dans chaque délégation régionale. Les dossiers préparés par les assistantes sociales seraient transmis au CAES national avec avis de la CORAS.
174. Relèvement à 15 000 Frs du plafond d'aide (7000 Frs aujourd'hui).

175. Enfance

176. Obtenir le maintien en francs constants du budget qui avait été octroyé en 1984 pour le versement des subventions administratives "enfance" suivant un quotient familial.
177. Obtenir des lits de crèches à proximité des lieux de travail, correspondant aux besoins exprimés par les personnels.

178. Locaux sociaux

179. Obtenir l'évaluation régulière des besoins en locaux sociaux afin de répondre à l'évolution de la demande, au niveau local, régional ou national. Mise en place d'un plan pluriannuel pour répondre aux évolutions.

180. Développer la démocratie dans les unités et dans les instances représentatives.

181. Lutter pour que le rôle des élus soit respecté et revalorisé, pour qu'ils soient reconnus comme des représentants du personnel. Ils doivent avoir les moyens d'exercer leurs mandats et ainsi avoir accès, dans des délais convenables, à tous les éléments du dossier sur lequel un avis ou une décision doit être pris. Toutes les instances doivent fonctionner dans la transparence. Un suivi des décisions ou avis doit avoir lieu.

182. Conseil d'Administration

183. Au CNRS, rééquilibrer la composition afin de faire plus de place aux représentants élus du personnel : 6 au lieu de 4.
184. A l'INSERM, améliorer la représentation du monde du travail.

185. Le Conseil Scientifique du CNRS

186. Lutter pour que le Conseil scientifique joue pleinement son rôle et que les représentants du personnel continuent d'être élus au suffrage direct.
187. Améliorer la représentation élue des ITA en portant à 4 le nombre de représentants du collège C.
- 188. Le Comité national du CNRS**
189. Lutter pour qu'il retrouve un rôle plus important dans l'élaboration de la politique de l'organisme et qu'il puisse exercer l'ensemble de ses prérogatives.
190. Améliorer la composition et le fonctionnement dans le sens d'une participation équilibrée des différentes catégories de personnel et d'un réel fonctionnement démocratique.
191. Augmenter le nombre des élus du collège B à 6 et le nombre des élus du collège C à 4 pour chaque section.
192. Rétablir la participation des élus C et B à tous les actes des sections du Comité National.
193. Rétablir une commission ISD ayant pour rôle d'évaluer la politique d'Information Scientifique et Technique de l'organisme, l'activité des Unités de services de ce secteur, et l'INIST en particulier, avec une représentation directe des personnels.
194. Rétablir les prérogatives de la Commission 41 pour l'évaluation de l'activité des services administratifs et introduire une représentation directe des personnels des services administratifs.
195. Améliorer le mode de remplacement d'un élu en cours de mandat par désignation du suivant sur la liste de l'élu défaillant.
196. Améliorer la composition et le fonctionnement des conseils de départements, notamment en renforçant le nombre d'élus chercheurs de rang B, et en diminuant le nombre des nommés.
- 197. Commissions Administratives Paritaires (CAP)**
198. Obtenir le renforcement du rôle des CAP qui doivent être l'instance de recours universelle
199. Combattre l'attitude bloquée de la direction notamment lors des réunions concernant l'avancement où ce n'est pas toujours la qualité des dossiers qui est prise en compte mais les choix opérés en secret dans les régions ou les départements scientifiques, voire la notoriété ou l'influence du responsable de l'agent.
200. Obtenir que les avancements soient fondés sur des critères de qualification, négociés et valables pour tous, élus ou nommés.
201. Obtenir la suppression du pré-classement régional pour l'avancement.
202. Obtenir la mise en place de Commissions Paritaires Régionales (CPR) au CNRS, élues sur listes syndicales et à compétences limitées pour ne pas interférer avec les prérogatives des CAP nationales et garantir la gestion nationale des carrières pour tous les corps.
203. En matière d'avancement le rôle de la CPR serait limité à la préparation du travail de la CAP.
204. En matière de recours individuel la CPR pourrait résoudre des problèmes dès le niveau régional (mutation, formation, temps partiel ...), la CAP restant une instance de recours ultime pour les agents.
- 205. Conseils Consultatifs Régionaux (CCR)**
206. Obtenir la clarification du rôle et des compétences des CCR du CNRS
207. Obtenir la modification des modalités électorales dans le sens d'une représentation par collège, élue au scrutin proportionnel à un tour et sur listes syndicales.
- 208. Conseils d'unités**
209. Agir pour qu'ils soient mis en place partout, qu'ils fonctionnent réellement et qu'ils puissent intervenir sur l'ensemble de leurs prérogatives.
- 210. Protection sociale**
211. Lutter contre toutes mesures visant à remettre en cause le système de protection sociale basé sur la solidarité, à faire payer plus aux salariés, à fiscaliser son financement.

- 212. Obtenir en particulier :
- 213. . l'abrogation du plan Juppé,
- 214. . l'abrogation du forfait hospitalier,
- 215. . l'annulation des mesures abaissant le taux de remboursement des actes médicaux et des médicaments,
- 216. . l'abrogation de la CSG.
- 217. Exiger le remboursement des dettes patronales

218. Paix et désarmement

- 219. S'inscrire dans les actions pour le désarmement, l'arrêt des essais nucléaires, la destruction des armes nucléaires, chimiques et biologiques, et pour la reconversion des industries d'armement vers des activités à caractère civil.

220. Solidarité internationale

- 221. Exprimer notre solidarité envers tous les travailleurs en lutte pour leurs droits et à l'égard des peuples qui combattent pour leur liberté.

222. Egalité des droits

- 223. Agir pour l'abrogation de la "loi Pasqua".
- 224. Combattre le racisme et la xénophobie.