



Erratum

Page 5

BRS n° 346

sur l'histoire

(Voir en page 2)

LA RECHERCHE MALADE DE L'EMPLOI PRECAIRE

Depuis la titularisation des personnels de la Recherche publique en 1985, les gouvernements successifs et les dirigeants des organismes de recherche ont mené une politique favorisant la croissance de l'emploi précaire au détriment de l'emploi statutaire, à la fois pour les chercheurs (développement des thèses sans contrat, développement des post-docs) et pour les ITA (augmentation des CDD financés par les organismes ou leurs partenaires, création massive de CES au début des années 1990). Cette politique est grave pour les hommes et les femmes qui subissent la précarité. De plus, elle s'accompagne d'un blocage démotivant des carrières des statutaires et elle est un instrument redoutable de pilotage de la Recherche.

Aujourd'hui les « précaires » ITA remplissant des fonctions permanentes, les thésards sans contrat et les post-docs sont au total des milliers au CNRS et à l'INSERM. Malgré les demandes du SNTRS-CGT et d'autres syndicats, la direction du CNRS (et sans doute bientôt celle de l'INSERM) refuse de s'engager dans un recensement niminatif des personnels précaires pour éviter de reconnaître la gravité de la situation. Quant au gouvernement, il n'envisage pas de créer les postes nécessaires pour

remédier à cette situation, et dans les faits, il ne fait rien pour les thésards sans contrat et sans protection sociale.

Les projets gouvernementaux vont aggraver la précarité sous prétexte de soutien aux jeunes chercheurs. Le nombre des post-docs va augmenter et la période post-doc va s'allonger menaçant l'existence du grade CR2 alors que peu d'emplois dans les secteurs public et privé sont proposés aux titulaires de thèses. En même temps, le Ministère veut retirer aux chercheurs la responsabilité de diriger des thèses. Les équipes des établissements de recherche perdraient ainsi largement la maîtrise de leurs orientations de recherche.

Le SNTRS-CGT ne peut se résigner à la perspective d'une recherche durablement précarisée et sans liberté de choix. C'est la capacité de création des équipes qui serait affectée.

Par leurs actions, nous en sommes persuadés, les personnels de la recherche peuvent faire reculer le gouvernement et obtenir les créations de postes nécessaires.

Michel PIERRE

Erratum

BRS n° 346 sur l'histoire (à l'occasion des 50 ans du SNTRS) - Page 5

Une malencontreuse erreur de mise en page nous a fait dater le début de l'obligation du port de l'Etoile Jaune par les juifs dans l'année 1943.

Cette obligation leur a été faite dès 1942 (au mois de mai)

PAGE 1-2

La Recherche malade de l'emploi précaire -édito-
Sommaire

Victoire pour 2 CDD à l'INRIA

PAGE 3

Emploi précaire : réunion Direction/Syndicats (19/3/98).

PAGE 4

Conseil d'Administration du CNRS (19/2/98)

PAGE 5

C.T.P. du CNRS (9/2/98)

PAGES 6 à 9

Conseil Scientifique (18/12/97 – 5/2/98)

PAGES 10 à 13

Projet de réforme INSERM

Position de la CE Inserm et CR réunion au Ministère (5/2/98)

PAGES 14-15

Le cristal et la fumée. (Unité 391...)

PAGES 16 à 22

Débat sur « **Demande sociale, liberté du Chercheur** »

PAGES 23 à 39

DOSSIER « Evaluation emploi et carrières »

PAGE 40

SALAIRE : incidence du transfert de l'assurance maladie vers la CSG sur le salaire net.

PAGES 41 à 47

DROIT SYNDICAL dans les EPST.

PAGE 48

L'administration et le respect de la légalité.

PAGE 49

TRIBUNE LIBRE : L'enjeu de la restauration sociale.

PAGES 50-51

Pré-retraités – Retraités.

PAGE 52

Algérie : soutien aux luttes sociales
Possible ? Si je vous dis femme ?

CDD à l'INRIA...

"Fatigués mais soulagés.

Après deux semaines de mobilisation (pétitions, distributions de tracts, blocage du passage des véhicules à l'entrée du site) pour faire fléchir la direction sur la décision de supprimer deux postes, les personnels de l'INRIA basé à Rocquencourt (environ 400 administratifs et chercheurs) ont finalement obtenu gain de cause.

Engagées à force du poignet, mercredi après-midi, avec la direction, les négociations ont abouti hier matin, au terme d'une heure de discussions serrées. Résultat : les deux chauffeurs employés sous contrat à durée déterminée (CDD) depuis neuf ans et promis à un bel avenir de chômeurs (la direction ayant décidé de sous-traiter leur activité à une société extérieure) voient aujourd'hui leur situation sortir de l'impasse. Concrètement, la proposition formulée par la direction et approuvée l'unanimité par l'assemblée générale des personnels assure aux deux chauffeurs le renouvellement de leur contrat pour un an. Une courte période durant laquelle la direction de l'Inria s'engage à chercher pour ces deux employés une solution stable et définitive de reclassement soit au sein de l'institut, soit à l'extérieur.

"A partir du 1er mars 1998, la direction va organiser l'activité des deux chauffeurs au travers de la sous-traitance comme c'était prévu, et mener pour ces deux personnes un projet de mobilité fonctionnelle. En étudiant pour cela les besoins de l'INRIA à l'intérieur et à l'extérieur afin d'envisager ensuite un plan de formation adapté et un emploi stable". explique Daniele Steer, secrétaire de la section INRIA du syndicat SNTRS (Syndicat national des travailleurs de la recherche scientifique)-CGT. Un pré-accord qui, indique Hervé Mathieu, directeur général adjoint de l'INRIA, doit être confirmé la semaine prochaine par le président".

Soutenus depuis le début par les personnels déterminés et aujourd'hui vigilants à la bonne marche du projet, les deux chauffeurs poussaient hier midi un soupir de soulagement. "c'est sûr, on va mieux dormir cette nuit, confiait Antonio, Moi, j'ai trois enfants et, vous savez, je me voyais déjà pointer à l'ANPE."

Extrait du Journal Le Parisien, 27 février 1998, p. VII du cahier "La vie des Yvelines"

Réunion Direction du CNRS - Syndicats

le 19 mars 98 sur l'emploi précaire

Pour la direction : P. Souzy et H. Douchin.

Pour le SNTRS-CGT : Michel Cousy, André Laborie, Sophie Toussaint-Leroy

En préalable la direction du CNRS indique qu'elle n'a pas de mandat pour négocier.

Sur le recrutement en prévision départs à la retraite

Recrutement / pyramide des âges : point très préoccupant. Il y a un pic de population chercheur et ITA de 55/60 ans. Les départs à la retraite seront encore < à 3% sur 5 ans pour les chercheurs, 3 ans pour les ITA. D'où la grande difficulté à recruter suffisamment, et mesures d'accélération des départs. Pour les chercheurs, la mesure est effective jusqu'en 1999. Pour les ITA mesure exceptionnelle en 97, demandée par le CNRS pour 1998, sans réponse du ministère. Au-delà de ces 3 ou 5 ans, les départs seront 1,5 fois > à 3%.

Sur les demandes budgétaires pour 1999 :

Refus réitéré de les communiquer.

Sur le recensement des précaires :

D'accord pour un recensement, mais refus de fournir liste nominative, tant au niveau national que régional. Refus de recenser l'ensemble des précaires sur financement non CNRS (ressources propres, universités...).

Sur les CES :

Ce type d'emploi s'est décidé à décider à l'Assemblée nationale. Le CNRS a été fortement encouragé par les préfetures.

Le nombre de CES diminue : en 1995 = 942, en 1996 = 778, en 1997 = 648. Diminution qui va se poursuivre très fortement. Circulaire du 31/12/97 : le CNRS souhaite appliquer la loi strictement : toute personne dont le niveau de qualification permet d'autres solutions seront exclues, idem pour les jeunes (vers les emplois-jeunes).

Les CES seront des personnels vraiment suivis, avec tutorat réel dans le labo. On n'accordera plus le renouvellement (jusqu'à 3 ans) qu'exceptionnellement.

Les CES n'ont pas été mis en place pour assumer des tâches qui ne pouvaient pas l'être par les personnels sur postes. Donc pas de problème d'en diminuer fortement le nombre.

Le cas Noaro

Le CNRS a fait appel. Il faut séparer le problème personnel du problème de fond.

Sur les CDD :

Il y a deux types de CDD : temporaires (<10 mois) et autres (3 ans renouvelable une fois).

le CDD de 6 ans est une nécessité pour l'organisme, entre autres pour la haute administration et l'informatique.

Le CDD temporaire est utile pour remplacer en cas de congé maternité, congé formation, attente de mise au concours. Pourquoi ? On ne peut pas multiplier les sessions de concours. Entre la publication d'un arrêté de concours et la prise de fonction, il se passe 9 mois. En attendant, le CNRS met un CDD en place. On pourrait utiliser les listes complémentaires des concours précédents, mais impossible, vu la spécificité de

chaque poste (sauf BAP 5). Le concours externe vient après la procédure AFIP. Notons au passage que les directeurs de labos ne jouent pas vraiment la carte AFIP, ils préfèrent un poste frais. Quand on leur dit qu'ils n'ont qu'1 chance sur 4 d'en obtenir un, ils acceptent mieux les AFIP !

Sur les CDD sur conventions de recherche :

Il y avait 815 salariés sur conventions de recherche au 31/12/97.

Problème : le logiciel ne permet pas de comptabiliser les personnels payés sur ressources propres gérées par le CNRS. Merci de ne pas remettre sur le tapis les contrats LHC à l'IPN. A notre analyse : "logique des CDD sur contrat = précarité", Souzy préfère dire : "la logique du CDD sur contrat de recherche devrait être un prérecrutement par l'entreprise".

Sur les vacances :

1264 personnes (!) , 39 millions F. Cela ne devrait pas s'amplifier. Si c'est pour remplacement de courte durée, pas de problème, même sur fonction permanente. Vacances au CNRS : 6 mois à temps plein ou 9 mois à temps partiel dans l'année, payées au SMIC.

Recensement des thésards :

La responsabilité en incombe à l'université.

Le CNRS n'a pas à s'engager dans cette étude.

Pas de souci par rapport au recrutement des enseignants-chercheurs à l'Université. Pour chaque poste de chercheur CNRS mis au concours, le CNRS reçoit 15 candidatures.

Seule l'intervention des personnels dans les laboratoires et services permettra de contraindre la direction à accepter la mise en œuvre d'un recensement nominatif et exhaustif de tous les personnels précaires. Sans attendre nous vous appelons à prendre des initiatives en ce sens et à collecter les besoins en emplois. Il importe que nos militants créent les conditions du débat et de l'action avec les chercheurs et les ITA sur ces questions.

Compte rendu de la séance du Conseil d'Administration du C.N.R.S. du 19 février 1998

Monsieur Daniel NAHON est nommé Directeur de la Recherche en remplacement de Bernard Bigot.

Centre National du Génotypage.

La création de ce GIP avait soulevé des questions au Conseil d'Administration du CNRS, surtout en ce qui concerne les engagements de financement de l'État dont le CNRS craignait qu'ils ne soient appréciés que globalement, avec celui du Centre National de Séquençage. J'avais au cours du précédent Conseil déploré que des élus du personnel ne siègent pas au conseil de gestion du centre. La DG était chargée d'interpeller le Ministère.

Le Ministère, sous la plume de Bernard Bigot a confirmé les dotations spécifiques pour le Centre de Génotypage.

J'ai à nouveau déploré que la Direction du CNRS n'ait pas interpellé le Ministère sur la présence souhaitée d'élus des personnels au conseil de gestion de ce centre. (Souhait exprimé par les élus syndicaux au CA du CNRS).

La surprise est venue de Daniel Nahon, qui a déclaré : "Je suis tout à fait d'accord avec Monsieur Choisy"

- est-ce un changement politique qui commence à entrer à l'intérieur du CNRS ?

- ou bien est-ce la proximité des élections régionales ?

- ou bien est-ce la sensibilité à l'action naissante des personnels ?

L'avenir nous apportera peut-être des réponses.

Réformes du Comité National et du Conseil Scientifique.

Edouard Brezin et Catherine Brechignac ont été reçus par Claude Allègre (C.A.) sur ces questions. L'on ne sait pas de façon précise qui a décidé de cet entretien, mais ce qui est important c'est ce qui a été dit par le Ministre :

C.Allègre. est très attaché au Comité National, il demande que la réflexion et les propositions qui seront faites pour le découpage le soit selon les principes suivants :

- pluridisciplinarité
- libérer l'étanchéité aux frontières des disciplines

- introduire là où cela ne fonctionne pas, l'équité dans l'évaluation (égalité n'est pas égalitarisme)

- la communauté européenne doit être impliquée dans l'évaluation.

- le Comité National doit plus s'impliquer dans l'orientation scientifique de la discipline.

La discussion sur cette réforme doit s'engager - ne l'a-t-elle pas été ? - de façon transparente et qui engage la communauté scientifique tout entière. Elle doit se faire sans hâte, car dit-il mieux vaut le statu quo qu'une mauvaise

réforme. Les conclusions du rapport Pailhous ne satisfont pas les attentes du Ministre.

La Direction du CNRS est donc renvoyée à sa copie.

L'ambiance a changé, le front uni DG, Brezin, Souzy, Tutelles, s'est plus que lézardé, du coup le Président est devenu aimable avec l'élu de la C.G.T.. Une hirondelle ne fait pas le printemps mais il est toujours agréable de voir "la mouche changer d'âne"

La DG souligne que le redécoupage du Comité National n'est pas QUE de la responsabilité du CNRS, qu'il faut le faire avant juillet 98 pour être prêt pour les élections d'octobre 99.

Je suis inquiet car personne ne parle de la réforme du Conseil Scientifique ce qui m'amène à faire la déclaration suivante :

" J'ai pris connaissance des propositions de modification du décret organique du CNRS et, compte- tenu des changements politiques dans notre pays, je m'attendais à y voir des propositions progressistes, mais j'ai lu des propositions rétrogrades, en particulier sur la représentation des personnels et la démocratie interne du CNRS. Les directeurs de labos pourraient être nommés par la DG, seule, sans avoir préalablement recueilli l'avis des conseils de labo. Je me réjouis de ce que le Ministre est renvoyé cette réforme dans le champ de la discussion."

Pour ce qui est du découpage du comité National, J'ai proposé que soit mis en place un "comité de réforme" représentatif de toutes les composantes concernées avec des orientations de travail qui devraient veiller à : -la démocratie représentative, à des modes d'évaluation pluriels, à des missions de prospective, à intégrer la notion de pluridisciplinarité.

Le conseil d'Administration du CNRS ne sera pas impliqué es qualité dans ce débat sauf in fine pour ratifier les propositions de la Direction, toutefois, à ma demande les administrateurs, qui le souhaitent peuvent adresser leurs propositions au Président qui fera suivre.

Commentaires.

Nous (le SNTRS) devons veiller à lier la réforme du Comité National avec celle du Conseil Scientifique.

La Directrice du CNRS ne sait manifestement pas comment engager la discussion ; elle a montré que la démocratie et sa pratique n'étaient pas dans sa culture.

La C.G.T. doit se positionner sur des idées simples, examiner le fonctionnement du CNRS depuis le labo jusqu'au Conseil d'Administration.

À cette occasion il nous faut réactiver nos commissions de travail.

Joël Choisy.

Secrétaire général
Direction des ressources humaines
G.Bec/reliations avec les partenaires sociaux

Paris, le 26 janvier 1998

PROCES-VERBAL DU COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE DU 9 FEVRIER 1998

représentants présents de l'administration :

- Catherine Bréchnignac, directeur général,
- Jean-Pierre Souzy, secrétaire général,
- Jean Brianceau, directeur administratif adjoint de l'IN²P3,
- Michèle Cornec, directeur des finances,
- Hervé Douchin, directeur des ressources humaines,
- Raymond Duval, délégué pour la circonscription IDF Sud,
- Claude Gaillard, délégué du siège,
- Alain Marchal, délégué pour la circonscription Normandie,
- Sylvie Moreau, secrétaire général du département des sciences physiques et mathématiques,
- Christian Pralon, chargé de mission auprès du Secrétaire général,

Avant l'ouverture de la séance, au nom des membres élus représentant le personnel au Comité technique paritaire, Madame Chantal Morand, membre titulaire représentant le SGEN-CFDT, a lu la déclaration jointe en annexe, motivant le refus des membres élus de participer à la réunion.

Le Président du CTP, Catherine Bréchnignac, a pris acte de cette déclaration.

En conséquence et constatant que le quorum n'était pas atteint, Madame Bréchnignac a déclaré que le Comité technique paritaire ne pouvait pas siéger valablement. En cas de report, les membres du CTP recevront une nouvelle convocation selon les dispositions applicables en pareille circonstance.

Le Secrétaire de séance

Hervé Douchin

Le Président du CTP

Catherine Bréchnignac
Catherine Bréchnignac

secrétaire-adjoint de séance

XXXXXXXXXX

**Déclaration des représentants du personnel au CTP du
9.2.98
(SGEN-CFDT, SNTRS-CGT, SNCS-FSU, SNIRS-CGC)**

Les représentants du personnel ont décidé de ne pas siéger à la séance du Comité Technique Paritaire du CNRS convoquée ce lundi 9 février 1998.

Alors que le processus d'une véritable consultation n'est qu'amorcé, ils refusent d'avoir à émettre un avis dans des conditions précipitées sur des questions essentielles pour la vie du CNRS, de ses laboratoires et de ses personnels.

Trois points au moins méritent, avant tout avis, une réflexion et une discussion sérieuses :

1) le redécoupage proposé pour les sections du Comité National engage pour 4 ans le cadre dans lequel seront effectuées l'évaluation et la prospective scientifiques et par là une bonne partie de la vie du CNRS et plus largement de la communauté scientifique.

Il est donc important que ce choix soit bien pesé. Comment pourrions nous émettre un avis éclairé alors que les contours des sections changent au gré des rencontres entre Directions Scientifiques et Présidents de section ?

2) le projet de modification du décret organique 82-993 est également trop important pour être examiné à la va-vite. Il concerne en effet notamment :

* le mode de représentation de la communauté au sein du Conseil Scientifique,

* l'équilibre des rôles entre le Conseil Scientifique, le Conseil d'Administration et la Direction Générale du CNRS,

* la nature des Unités de recherche et la façon dont elles sont créées ou renouvelées,

* les conditions d'évaluation des laboratoires et des personnels

* les responsabilités respectives, au sein du Comité National, du Conseil Scientifique, des Conseils de Département et des sections.

3) Enfin, en ce qui concerne l'emploi ITA, les groupes de travail proposés qui se réduisent aux seules questions d'évaluation, de notation et de bonification indiciaire, ne sont pas à la mesure des attentes des personnels

Nous considérons que consulter le CTP dans de telles conditions est une véritable provocation.

Nous n'accepterons pas de siéger en CTP et d'émettre un avis sur l'ensemble de ces points tant qu'une véritable concertation n'aura pas abouti.

Nous demandons que soit mis en place un calendrier de concertation avec toutes les instances statutaires concernées et les organisations représentatives du personnel, et que soient définies les modalités de cette concertation.

CONSEIL SCIENTIFIQUE COMPTE RENDU DES REUNIONS DU 18 DECEMBRE 97 ET DU 5 FEVRIER 98

Pour rappel, cette instance comprend 37 membres (11 élus dont 2 pour le collège C). Chaque réunion donne lieu à un procès verbal (interventions et débats) que je tiens à disposition ainsi que le secrétariat du syndicat.

I- CS DU 18 DECEMBRE 97

Ce conseil a été consacré dans son ensemble à la question des créations-suppressions-renouvellements des unités de recherche par département. Après une présentation de politique scientifique de chaque directeur de département, un rapporteur justifie ou explicite les choix faits.

La formule d'exposé de la politique scientifique de chaque département est riche d'informations mais en fait le conseil ne fait qu'avaliser ce qui a été décidé en Conseil de département, en général les votes sont globaux sauf si des questions interviennent. Cette dernière instance d'évaluation ne joue de fait qu'un rôle de chambre d'enregistrement ; ceci illustre bien les limites du fonctionnement du CS qui devrait pouvoir être une réelle instance de recours mais tel que c'est organisé actuellement, seuls les élus bien informés peuvent émettre des réserves sur une équipe ou soulever un problème particulier de chercheur, ce qui au mieux suscite un doute et entraîne un vote séparé, ce qui arrive mais cela ne suffit pas pour être efficace car outre que tous les élus ne suivent pas forcément, l'absence de rapports par exemple ne permet pas un réel débat scientifique et des votes clairs sur des questions qui peuvent être très conflictuelles. Cette fonction de recours ultime n'est pas réellement mise en pratique. L'ambiguïté du fonctionnement du Conseil scientifique justifie pour la direction la politique de redéfinition des missions de cette instance. La question a été débattue en son sein mais de manière informelle, C. Bréchnignac souhaitant des avis. Suite aux réserves qui se sont exprimées sur l'idée de créer de fait deux conseils scientifiques, un à vocation interne à l'organisme (organisation des structures, personnels, instance de recours...) et un dont la mission serait de « faire de la politique scientifique » avec sollicitation d'experts étrangers, il semble que l'on ne s'oriente pas vers une formulation de ce type mais en tout cas vers une instance réduite composée de 7 membres élus et de 15 personnalités qualifiées nommées sur proposition du DG (cf projet de modification du décret diffusé au CTP et au CS du 5 février). En l'état, répartition nommés-élus, président choisi par le DG au sein de ses nommés, absence d'info sur la place des ITA dans cette instance, ce texte n'est pas acceptable, selon C.B. toute remarque est à lui transmettre, dont acte.

• *Remarque non désobligeante : Les chercheurs demandent plus d'élus (rapport 11-11) au Conseil scientifique. C'est bien mais la pratique des élus qui siègent actuellement n'est guère encourageante, car finalement au CS les seuls qui soulèvent des questions un peu délicates ce sont plutôt les 2 élus ITA, moins impliqués que les chercheurs ou enseignant-chercheurs qui semblent souvent siéger plus en tant que directeurs d'unités qu'en tant qu'élus syndicaux... Même si le débat n'est pas entre consensus et lutte des classes, l'efficacité des élus dans ce genre d'instance n'est pas toujours lumineuse.*

II- CS DU 5 FEVRIER 1998

I- INTERVENTION DE C. BRECHIGNAC SUR L'EMPLOI ITA :

Compte tenu de l'âge moyen des ITA il est nécessaire de développer une politique de l'emploi, sans mouvement brusque. C'est le début d'une politique qui est amorcée en 98.

En volume 591 emplois : 128 créations, 295 retraites, 168 autres départs.

Dans la programmation 98, 85 postes sont réservés pour la réintégration des ITA détachés (Il y a environ 900 détachés sur les 12 000 ITA), donc 464 postes seront ouverts au recrutement dont 355 par concours, 109 par contrats et détachements (CDD ou accueil d'autres organismes).

- Les remplacements ne se feront pas un pour un dans les unités mais en fonction des nouveaux métiers, certains disparaissant.

- Le rapport ITA/chercheurs est en moyenne de 1,21 mais diffère beaucoup selon les départements (3,52 en IN2P3, 1, 53 en SDU-INSU, 0,74 en SPM, 0,80 en SHS par ex.) et il faut que cela demeure, il ne s'agit en aucune manière d'homogénéiser ce rapport sur une moyenne, car selon les secteurs on a plus ou moins besoin d'ITA.

A la question quel bilan des AFIP ?

CB. OK pour qu'un bilan soit fait et présenté au CS (entre autre). Ce que l'on sait mal c'est l'impact des AFIP sur les équipes de départ, là cela peut entraîner quelques dégâts, ceci dit le bilan semble plutôt positif car il a facilité la mobilité.

JP Souzy a complété : un comité de pilotage de la procédure AFIP se réunit 1 fois par trimestre. On peut dire que la procédure a décloisonné certaines rigidités, que le nombre de cas difficiles est plutôt limité, que cela a favorisé le transfert de postes entre départements et entre régions et que les départs sont surtout de la RP vers l'ensemble province.

• *Sur l'emploi ITA, le discours change, il y a la volonté de mener une politique de l'emploi, on ne peut que s'en féliciter même si compte tenu du passif (blocage des carrières entre autres) et de la précarité toujours regnante nous aurons à être vigilants et tenaces.*

2- SUR LE REDECOUPEMENT DU COMITE NATIONAL

Le Conseil scientifique n'avait pas à donner un avis, après intervention de J. Pailhous, chaque directeur de DPT a expliqué ou justifié le remodelage. Le jumelage intersections (bureaux le même jour, sessions en même temps, double des dossiers..) et interdépartements a été retenu comme principe. Cette idée de jumelage est fortement reprise par le représentant du Ministère (Paul Clavin qui remplace B. Bigot) estimant que cela doit être développé de façon plus « audacieuse ». Le cadre général (36 sections) ne devrait plus bouger mais des consultations sont encore en cours pour préciser les sous-thèmes avec les présidents de section, notamment. C'est le cas en SHS pour les sections 36 et 40.

Le représentant du Ministère a indiqué que la Direction recherche du Ministère n'est vraiment en place que depuis début janvier, elle n'a pas eu le temps de travailler sur le remodelage proposé mais a priori le projet « ne semble pas répondre aux vœux du Ministre, cela ne va pas assez loin, et en certains endroits, rien n'a été fait », et tout en respectant l'autonomie du CNRS, le Ministère demande à être plus impliqué, on parle donc d'« interaction » pour que le Ministère puisse faire passer ses messages.

CB a rappelé qu'elle tient à l'autonomie de l'organisme, mais considère qu'avoir un avis du Ministère est important donc elle propose qu'un représentant du Ministère participe à toutes les réunions prévues encore par disciplines.

3- SUR LES PROGRAMMES PLURIDISCIPLINAIRES DE RECHERCHE POUR 1998

Au niveau du budget, la réduction des moyens consacrés est de 48 % par rapport à 1997. La politique définie par le Comité de direction est la suivante : suppressions ou réunions de certains programmes ne disposant pas de dotations significatives et regroupement autour de 5 grands domaines ; ceci implique le passage de 19 à 5 comités de programme dans lesquels siègeront des représentants des sections du Comité national et des membres nommés (pas fixé). Chaque comité de programme est sous l'autorité d'un directeur scientifique. Sont retenus : **Le vivant et ses enjeux** (J. Samarut, J-P. Puget) ; **Environnement** (J.F. Minster) ; **Dynamique de la société** (M-C. Maurel), dans ce cadre un nouveau programme *ville* est à l'étude (M. Lussault) ; **Télécommunications et cognition** (J-J. Gagnepain) y compris *Télécommunications* et *GIS Sciences de la cognition* ; **Matériaux et technologies** (J-C. Bernier, J-P. Pouget) dans ce domaine *Systèmes de production* sera conduit au sein de SPI en liaison avec SHS, le programme *Diffusion des ressources technologiques* disparaît en tant que programme, les actions seront poursuivies dans le cadre de la cellule des ressources technologiques rattachée à la DSP.

• *Sur la suppression du programme Diffusion des ressources technologiques, ce programme n'a pas un an d'activité mais avait engagé des actions très pointues en matière de*

transfert de technologie au sein de l'organisme. Ses actions visaient notamment la modernisation des outils, méthodes et de l'organisation des métiers d'accompagnement de la recherche, et la création de réseaux de compétences technologiques spécifiques, ce transfert de savoir faire impliquait fortement la formation permanente. On peut regretter que ce type de programme plus spécifiquement à vocation interne et utilisant peu de moyens ait été traité de la même manière que les grands programmes de recherche et que cette expérience qui touchait de près les ITA n'ait pas pu aller à son terme.

Sur cette question C. Bréchignac explique que cette suppression est liée à un souci de simplification administrative en général de la gestion des programmes au CNRS et a assuré que la continuité des actions engagées se fera... à suivre de près.

4- PROJET DE MODIFICATION DU DECRET DE 1982

Le texte qui nous a été proposé le matin même, correspond au projet de décret modifié diffusé au CTP. Visiblement peu de membres avaient pris connaissance du document dont on ne connaît pas la paternité d'ailleurs, il n'a donné lieu à aucune discussion (dernier point de l'ordre du jour) au CS, la DG demandant de le prendre comme un projet uniquement, pourtant au stade de son élaboration c'est plus qu'un document de travail, c'est le moins que l'on puisse dire, mais à ce jour aucune instance n'est saisie pour voter sur ce texte! Une négociation syndicat-direction doit être obtenue pour rompre avec le flou artistique qui règne depuis quelques mois autour de la question générale de l'évaluation de la recherche.

Quelques remarques, certaines modifications introduisent parfois **quelques précisions non ambiguës** :

Le Conseil scientifique sera composé de 7 membres élus par le personnel de recherche et de 15 nommés sur proposition du DG (actuellement 11 élus + 1 élu par département représentant les sections).

mais surtout un grand flou.

Sur les unités de recherche :

- Leurs créations après avis des instances compétentes du Comité national devient après *avis des instances statutairement compétentes*. (à noter que les instances compétentes ne sont pas énumérées)

- sur la direction des unités, le responsable est nommé après *avis des instances statutairement compétentes*. (l'avis du conseil de labo n'est plus mentionné en tant que tel ni celui des instances compétentes du Comité national).

D'autres formulations méritent attention mais dans cette mise à plat du rôle des instances d'évaluation à tous les niveaux, la question de fond est celle de la représentation démocratique de la communauté de recherche (nommés, élus chercheurs et ITA, experts). Aucune information ne perce (rapport ultérieur annoncé). A propos des nommés au niveau des sections, CB précise qu'elle souhaite que les nommés soient clairement annoncés à l'avance afin que les élus puissent composer des listes qui permettent une complémentarité scientifique dans le but toujours ! d'une meilleure efficacité et compétence scientifique. Il y a un sérieux mélange des genres.

Sur les sections du Comité national il faut exiger très fermement (démarche collective des élus du SNTRS ?) que la moitié des personnels du CNRS, les ITA, soit représentée pleinement au CN. La proportion actuelle de 3 élus me semble correcte mais il n'est pas certain que ce nombre soit maintenu, et l'éviction des élus C des promotions et du bureau de printemps réduit considérablement notre rôle, nous devons pouvoir au minimum assister, cela se fait dans certaines sections selon le rapport de force ou la politique du président, mais c'est exceptionnel. Si la Direction veut des ITA impliqués dans l'accompagnement de la recherche, il faut qu'ils soient informés complètement et donc membres à part entière. Bref toutes choses que nous avons dit tout le temps mais sur lesquelles nous devons être offensifs dans le contexte actuel.

Monique Bigoteau, élue C Conseil scientifique

PROJET DE RÉFORME INSERM :

Une remise en cause de l'autonomie de l'organisme ne répondant pas aux véritables enjeux de la Recherche Médicale et en Santé d'aujourd'hui !

Le projet de décret portant sur la réforme de l'Institut ne répond pas aux grandes questions posées par la Recherche d'aujourd'hui. Les **modifications proposées au décret du 10 novembre 1983** ne sont accompagnées d'aucun document expliquant les objectifs poursuivis, rendant les propositions confuses et sujettes à des interprétations multiples. **Il manque donc en premier lieu un exposé des motifs.**

Si l'on s'attache cependant à la lecture article par article, on peut arriver aux conclusions suivantes :

- l'article 3 du décret de 83 modifié par l'article 1 de l'actuel projet, **définissant les missions de l'INSERM**, fait à lui seul, de la proposition de décret, un **véritable contrat d'objectifs** qui enferme l'ensemble des activités de l'organisme dans le carcan des orientations gouvernementales, ce qui avait été unanimement rejeté dans les propositions de l'ancien gouvernement. Or, on sait que la Recherche et donc les découvertes potentielles ne peuvent se programmer ni dans le cadre d'un plan limité dans le temps, ni sur le mode de fonctionnement de la production industrielle. La formulation proposée renforce la politique actuelle de créneaux qui aurait pour effet **d'affaiblir encore plus la Recherche Fondamentale et de l'asservir à la demande industrielle.** Il faut donc revenir à l'ancienne formulation de l'article 3 du décret de 1983.

Il est cependant nécessaire de trouver des mécanismes de **prise en compte de la demande sociale** étant définie comme la *conjonction des orientations gouvernementales dégagées à partir du débat parlementaire et des besoins réels mais non exprimés provenant de l'ensemble de la Société.* En effet l'**organisation actuelle de l'organisme, dépendante notamment des financements extérieurs, en particulier ceux provenant des associations caritatives ou des industries pharmaceutiques, conduit à des dérives** l'amenant, en fin de compte, à **ne plus remplir la totalité de ses missions.**

L'**organisme doit mieux prendre en compte la demande sociale, la liberté du chercheur** consistant *se positionner par rapport à cette demande, par rapport aux missions fondatrices de l'organisme et dans le choix des méthodes.*

- **sur le plan des structures**, et notamment les articles 8 à 12 du décret de 83, il y a matière à introduire les mécanismes de prise en compte de la demande sociale. Il n'est pas

absurde de faire jouer au **Conseil d'Administration** un rôle de régulation par rapport à cette demande en donnant des avis, mais **il ne doit en aucune manière être fondateur en matière de politique scientifique.** D'ailleurs, sa composition n'est pas vraiment modifiée dans le fond, et l'on ne voit pas comment cette docte assemblée, souvent léthargique, composée en grande partie de non spécialistes, pourrait jouer ce rôle. Si les textes étaient retenus en l'état, **le nouveau CA ne serait qu'une courroie de transmission de la politique définie dans les bureaux ministériels.** Ceci ne correspond pas au discours officiel qui veut redonner le pouvoir aux Scientifiques (ne seraient-ils localisés uniquement dans les Ministères ?). Au contraire, il faut trouver le moyen pour que **le Conseil Scientifique, représentatif de la communauté scientifique, puisse, en s'appuyant sur l'ensemble des acteurs de la Recherche, jouer réellement ce rôle fondateur.** Il faut donc, pour le CS, revenir à l'ancienne formulation du décret mais trouver de nouvelles méthodes de travail utilisant, par exemple, les progrès de la technologie, pour consulter en permanence la communauté scientifique et les acteurs sociaux.

Concernant les CSS, si, comme on le pense, l'évolution va vers un plus grand nombre de **structures mixtes**, voire une majorité, il faut **conserver des mécanismes de co-évaluation de toutes ces structures** même si l'INSERM y était minoritaire. Le décret, dans sa formulation de l'article 10, conduirait à un dessaisissement d'une grande partie des prérogatives de ces Instances Scientifiques. Par ailleurs, l'élaboration d'une **convention entre le Ministère de la Recherche, l'INSERM et la Conférence des Présidents d'Université** actuellement en cours de discussion **hors des Instances Scientifiques de l'Institut** pose le problème de la véritable étendue de la concertation car on nous demande de discuter d'un texte de décret où sont mentionnées des unités "mixtes" lesquelles sont définies par un autre texte !

- **sur les structures incitatives et les programmes**, la rédaction est incohérente et floue : Départements (pour quoi faire ?), axes thématiques transversaux, Intercommissions, ... Il faut simplifier et innover vraiment. Innover, ne serait-ce pas simplement **donner des moyens aux Intercommissions de remplir leurs objectifs en liaison avec**

le monde associatif et donc la demande sociale.(1)

Dans certains domaines (Recherche Clinique, Génome, Recherche en Santé Publique, GBM/Handicap, risques liés aux nouvelles thérapies, ...), il peut y avoir matière à créer des **Instituts Fédératifs (IFR)** dépendant des Instances Scientifiques de l'INSERM. Nous sommes opposés à leur transformation en **Instituts Nationaux qui consacrerait le démantèlement de l'organisme**. Les structures existent, il faut les parfaire et cela passe certainement **par plus de démocratie et des moyens supplémentaires**. Nous sommes opposés à la mise en place, hors de l'INSERM et sans représentation des personnels de la Recherche, de nouvelles structures telles les récents **GIP HMR** (Hoechst-Marion-Roussel) ou **GIP Génome**. Ces structures, souvent de droit privé faisant appel à des **emplois précaires** (CDD, vacations, ...), asservissent en fait le Service Public de Recherche aux seuls intérêts privés de ces industries pharmaceutiques multinationales dont la stratégie en matière de recherche conduit au **seul développement de procédés thérapeutiques dégageant une marge suffisante de profit**.

- sur la **Direction Générale**, il est clair que la nomination, par les Ministères, de Directeurs placés auprès du DG, est le moyen de compléter le **dispositif de pilotage par le Ministère** et donc d'écartier plus encore les chercheurs des décisions les concernant. Cet article consacre en fait la **disparition totale de l'autonomie de l'organisme**.

Au **SNTRS-CGT**, nous faisons le constat que les **structures en place ont été productives, mais ont conduit à des dérives, notamment sous l'influence des financements caritatifs**. Il faut corriger cela et **rééquilibrer l'organisme par rapport à la Recherche en Santé Publique, au développement des recherches en Sciences Humaines et Sociales, à la reconstitution d'un potentiel de recherche technologique...** Les structures doivent permettre de réagir rapidement et de manière coordonnée à des problématiques nouvelles en préservant les équilibres thématiques, tout en ne perdant pas de vue que **l'amélioration de la santé des populations peut relever de petits progrès dans des thérapies classiques, de la Recherche en prévention, et non seulement sur des paris, par essence risqués, mais qu'il faut tout de même faire**.

D'autre part, les structures en place n'ont pas empêché que se produise une **déréglementation de la Recherche avec une croissance régulière de la précarisation et de la déqualification des emplois administratifs et techniques**.

Dix-sept ans après les Assises Nationales pour la Recherche qui avaient conduit à la Loi d'Orientation et de Programmation de 1982, il nous semble indispensable de **réfléchir aux orientations de la Recherche pour les**

10 années à venir, son mode de fonctionnement et la place faite à ses acteurs en mettant en place une réflexion nationale impliquant l'ensemble des acteurs scientifiques et sociaux. Nous demandons par conséquent un moratoire sur toute les réformes en cours pour mieux impliquer la communauté scientifique et les acteurs sociaux dans un processus rénovateur de la Recherche, pour une Recherche Médicale et en Santé, placée comme véritable priorité du pays, en conformité avec les aspirations de la majorité des citoyens, ce qui implique évidemment d'y associer les moyens nécessaires.

Le **SNTRS-CGT** appelle l'ensemble des personnels de l'INSERM, Chercheurs, Ingénieurs, Techniciens et Administratifs, mais aussi toute la Population à se mobiliser pour le retrait de ce décret antidémocratique et pouvant aboutir à court terme au **démantèlement de l'Institut**. Nous devons, tous ensemble, **exiger l'ouverture de véritables négociations avec le Ministère sur les réformes à mettre en œuvre pour une meilleure prise en compte des besoins de recherche qui concourent à l'amélioration de la Santé de l'Homme**.

Paris le 16 janvier 1998

(1) Depuis 1996, les 6 Intercommissions INSERM ont rempli leur rôle d'instances de réflexion. Elles ont conduit à l'identification de 33 objectifs approuvés par le CS. L'actuelle Direction a délibérément "cassé" un système qui devenait productif dont il a rompu la dynamique en effectuant des sélections arbitraires d'objectifs pour en reporter certains sur des programmes nationaux (PROGRES, APEX, ...) évalués par des comités ad hoc. Les Intercommissions, avec leur ouverture sur le monde socio-économique, permettent, selon notre analyse, de mieux prendre en compte la dimension de "Santé Publique". Cela est manifeste dans des domaines comme les comportements en matière de consommation, le handicap, le vieillissement, les risques liés aux thérapies innovantes, ... Le SNTRS-CGT est convaincu que des Intercommissions renforcées ou "Commissions Thématiques Transversales", permettraient, si on leur en donnait les moyens (c'est à dire la possibilité d'intervenir dans une politique de contrats par appel d'offres, dans les recrutements et dans la création de structures), de devenir le mode d'action incitatif qui manque à l'INSERM pour mieux prendre en compte la demande sociale. Le recours aux programmes nationaux n'est pas la bonne méthode, il laisse la porte ouverte à l'autodistribution ou aux attributions de complaisance par le biais d'une méthode d'évaluation non démocratique et sans que soient prévus les mécanismes d'évaluation a posteriori.

Entrevue du SNTRS-CGT section nationale INSERM avec Mr Jean REY conseiller de Mr Allègre pour la recherche Biomédicale, le **5 février 1998 à 18h.**

Délégation du SNTRS : Jean KISTER, François FAVIER, Patrick THONNEAU, Jean-Pierre BAZIN.

En préliminaire nous avons rappelé la nécessité d'une réflexion élargie sur les structures de la recherche englobant les problèmes de statut des personnels. Nous plaçant dans une logique de négociation et considérant que les textes qui nous sont proposés ne peuvent pas servir de base à celle-ci, nous estimons que nous sommes seulement dans une phase de concertation.

Nous avons souligné que tout dialogue devait avoir lieu dans le respect des protagonistes et qu'à ce titre nous étions en droit d'attendre des représentants du gouvernement des positions claires sur les objectifs poursuivis. Ce n'est pas l'entrevue des syndicats avec Mr Courtillot, nous proposant une exégèse des œuvres de Mr Allègre qui a pu nous éclairer sur ce point.

Mr Jean REY s'est défendu de son honnêteté. Nous lui avons fait remarqué qu'il faisait partie d'une équipe. Jean REY a convenu que **trop de monde s'intéressait au dossier de l'INSERM** et que cela polluait le débat.

Nous avons donc mis en cause la volonté du gouvernement de dévoiler toutes ses intentions, que cela expliquait en partie les réticences de la communauté scientifique et de ses représentants, les syndicats, et qu'à ce titre nous étions fondés à faire des hypothèses, quitte à être accusé de faire des procès d'intention.

Nous lui avons affirmé que nous étions prêts à discuter de la prise en compte de la demande sociale, des dérives éventuelles des organismes par rapport à leurs missions, des problèmes de coordination de l'ensemble du dispositif de recherche, **mais que nous voulions, en préalable, en savoir plus sur les véritables intentions du gouvernement.**

A défaut, nous lui avons donc exposé **NOTRE vision du processus de restructuration** de la recherche engagé par le ministère.

- une **gestion hyper-centralisée** de la politique recherche à partir d'une cellule ministérielle, relayée par les Conseils d'Administration des organismes EPST et EPIC, conduisant à une bureaucratisation du système de recherche,
- un **recentrage des organismes sur l'université** par des méthodes autoritaires et coercitives (financements, habilitation à

diriger les thèses, introduction de post-doctorants, ...),

- pour l'INSERM, des **instituts nationaux** constitués des « meilleurs » IFR devenant progressivement autonomes et dotés de la personnalité morale, permettant donc le recrutement de personnels contractuels, conduisant à l'éclatement des statuts et à l'augmentation de la précarité,

- un **pilotage de la recherche par l'industrie**, au moyen de structures de type GIP à statut de droit privé,

- **mise en phase de tous les textes** régissant les organismes.

Ces éléments nous amènent à penser que ce qui est visé c'est le démantèlement des EPST et des EPIC sur la base d'universités autonomes et contractualisées. L'université générerait les structures de recherche et les personnels, avec l'abandon de l'évaluation nationale comparative (à laquelle nous tenons), les EPST et les EPIC seraient réduits au rôle d'Agence d'Objectifs et de Moyens soumises par le biais des CA à la programmation des ministères.

TOUTES HYPOTHÈSES DANS LA DROITE LIGNE DES GOUVERNEMENTS PRÉCÉDANTS (FILLON, ...)

Nous ne pourrions évidemment pas cautionner une telle évolution.

Les réponses de Mr Jean REY à ce discours sont ponctuelles et parfois en désaccord avec le discours de Mr Courtillot, ce qui implique de les analyser avec prudence et scepticisme.

Les réponses de Jean Rey (en vrac) :

- **les DÉPARTEMENTS** on en parle plus,
- **les Directeurs** sont maintenus, ils sont chargé d'animer (« des agitateurs »), de suggérer, de trouver des coopérations et de les proposer aux instances,
- **le découpage des CSS**, il n'y a pas de directive sur leur nombre, mais limitation du nombre de membres à 25. C'est le nouveau

Directeur de la recherche au ministère (Mr NAHON) qui s'occupe de ce problème.

- **l'évaluation** des unités mixtes INSERM/Université serait du seul ressort de l'INSERM. « L'INSERM est seul maître de son label ». « Nous ne voulons pas que l'université gère l'INSERM ».

- il (J. Rey) n'a pas connaissance (officiellement) du projet contrat cadre INSERM-Université (CPU)-Ministère,

- concernant l'INSERM, il est opposé aux appels d'offres nationaux lancés par Claude Griscelli (PROGRES, APEX, IDS, Equipes mixtes, ...),

- de même il est contre les comités ad-hoc, tout programme doit être piloté par le Conseil Scientifique,

- Les organismes doivent avoir le **même statut**,

- Il revoit le **statut du CA**, il a peut-être poussé un peu loin ... une nouvelle rédaction pourrait consacrer le rôle fondateur du CS en matière de politique scientifique qui proposerait au CA qui délibérerai ...

Nous avons ajouté :

- que nous n'étions pas nécessairement contre les **unités mixtes** INSERM/Université ou autre, à condition que cela porte sur un **nombre limité de projets forts** (en terme de plus value) constitués sur la base du volontariat, **avec des financements à la hauteur** et dûment évalués **par l'INSERM sur une base nationale comparative**,

- que le gouvernement avait le moyen d'agir sur la politique scientifique des organismes puisqu'il nommait le Directeur Général,

- que le gouvernement n'avait pas toujours joué son rôle en matière de coordination de la recherche (par exemple, les IFR ne viennent pas d'une initiative ministérielle),

- que les textes actuels permettaient de prendre en compte, par le biais du CA et des InterCommissions (ICSS), des initiatives pour rééquilibrer l'organisme par rapport à ses missions, notamment en développant des thèmes transversaux. Les ICSS devant avoir une certaine pérennité,

- que nous n'étions pas opposés à un certain degré d'incitation par le biais des ICSS qui pourraient disposer de moyens et d'outils du type

CRE, postes fléchés, créations de structures, étant entendu que l'évaluation et la gestion finale des recrutements et des créations de structures se feraient au niveau des instances représentatives au premier degré.

Nous avons fait remarqué que la direction actuelle de l'organisme avait cassé la dynamique des ICSS qui ont travaillé dans la bonne direction. Il y a par ailleurs eu trop peu d'information sur le travail intéressant qui a été fait dans ces instances où les problèmes ont souvent émergé en terme de recherche en santé publique. On peut encore améliorer leur fonctionnement et les ouvrir encore plus sur le monde extérieur.

En résumé, nous ne pensons pas qu'il soit nécessaire de **modifier les textes des EPST** pour leur faire remplir leurs missions. C'est un **problème de volonté politique et de moyens**. Les organismes comme l'INSERM sont déjà **trop fortement pilotés par les sources de financement externes** (Associations Caritatives, Industries, ...) pour leur imposer un surcroît de pilotage venant de l'extérieur et qui aurait des **effets dévastateurs sur le développement de la recherche fondamentale** qui est aussi une des missions de l'organisme, sinon la principale.

Comme nous sommes probablement à un **tournant dans la recherche médicale** (« après-gène », nouvelles technologies, importance grandissante de certains problèmes de santé publique), **nous demandons comme préalable** à toute modification statutaire, **l'organisation d'une grande réflexion nationale** permettant une réelle expression de la communauté scientifique, de ses représentants et de l'ensemble de la société avec ses organisations représentatives. **Pour nous cette réflexion devrait à la fois porter sur les structures et sur la place faite à ses acteurs, notamment les ITA qui sont systématiquement méprisés.**

Pour le moment Jean Rey ne retire pas son projet de décret, il le modifie. Il pense que le ministre n'est pas favorable à une grande concertation nationale (il doit lui faire une « note politique »).

La balle est dans leur camp !

CR par JP BAZIN

Le CRISTAL et la FUMÉE

Digressions philosophico-syndicales à propos d'un gène.

par Jean-Pierre Bazin

Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique-CGT.

Que le scientifique et philosophe Henri Atlan pardonne mon impertinence à vouloir utiliser le titre de son magnifique ouvrage.

L'ordre et le désordre, ces notions qui sous-tendent deux états opposés de la matière, peuvent également porter mon propos. L'information non structurée et non contrôlée n'est que désordre ; l'ordre naît de sa structuration et la transforme en connaissance.

De quoi s'agit-il? Je veux parler évidemment de « l'affaire BIHAIN »*. La fumée, c'est évidemment tous ces bruits qui arrivent à nos oreilles, sans avoir la possibilité de structurer les sources. Ne vous méprenez pas, je ne vous parlerai pas de fraude scientifique, mais il n'y a pas de fumée sans feu, et, à ce feu là, beaucoup pourraient s'y brûler : B. Bihain Directeur de l'unité INSERM U391 ; la célèbre revue « Nature » ; les « Cassandres » du ministère qui, pour garder les rênes du pouvoir, voudraient conserver pour eux seuls la connaissance des dossiers et notamment celui produit sous la responsabilité de Mr CORVOL éminente personnalité du collège de France dont l'intégrité est unanimement reconnue.

Le cristal, c'est la transparence nécessaire à toute démarche scientifique que ce soit en vue de la production de connaissances, de l'évaluation de leur pertinence et de leur intérêt potentiel pour la société. La transparence invite tout scientifique à respecter les bonnes pratiques de laboratoire (BPL) pour assurer la « traçabilité » du processus de recherche vers les résultats. C'est, à l'autre bout de la chaîne, la nécessité de confier à des évaluateurs indépendants la totalité des dossiers (y compris ceux attestant des BPL).

Dans le dossier BIHAIN tout n'est que FUMÉE !

La Commission Scientifique Spécialisée n°7 (CSS7) de l'INSERM n'a pu avoir accès à l'information concernant les sujets sensibles traités dans l'unité de B. Bihain, coopération industrie (GENSET) - recherche oblige (brevet en cours), en somme un procès d'intention aux évaluateurs susceptibles de ne pas respecter leur devoir de réserve. Néanmoins, la CSS7 sanctionne par un vote « limite » le dit directeur, par ailleurs membre de la même instance d'évaluation. On imagine aisément, à partir de là, les pressions de toutes sortes.

J'ai sous les yeux l'organigramme des personnels de l'unité 391, directeur B. Bihain, pour les années 95/96/97, où sur chaque ligne est notée la présence ou la défection des agents pour l'année correspondante (en colonne).

Organigramme en escalier, descente aux enfers pour les personnels du projet initial, chercheurs,

Ingénieurs, Techniciens, Administratifs, thésards, DEA, ... en majeure partie « sortis » de l'U391, certains sous antidépresseur, certains combattifs encore ... Que dire des personnels au bas de l'escalier, Contrats à Durée Déterminée, corvéables et influençables à merci, payés par le truchement de la société GENSET. En tout 40 personnes sont sorties de l'unité 391, ce qui fait un peu beaucoup et met en lumière une gestion inadmissible des ressources humaines. A ceci il faut ajouter l'éjection du représentant de l'ADR INSERM, contre l'avis du CSCRI***, qui se serait intéressé d'un peu près aux affaires de B. Bihain.

Que dire des relations avec l'Université, avec laquelle notre Directeur Général de l'INSERM se targue de vouloir établir des relations exemplaires mais qui n'est pas sollicitée en tant que partenaire dans ce projet industrie-recherche. On préfère sans doute l'université privée Ker-lann à l'établissement public Rennes I, bel exemple de mise en place d'un modèle ultra-libéral détruisant les personnes et les projets mais peut-être pas les intérêts politico-financiers immédiats.

En Novembre 1997, le Conseil Scientifique (CS) est sollicité pour donner, à son tour, un avis sur l'U391 et le mandat de son Directeur. Les rapporteurs sont contraints « d'aller à la pêche » aux informations dans un contexte conflictuel qui prend de l'ampleur : le DG n'aurait que peu d'informations, le rapport CORVOL n'est pas porté à la connaissance du DG de l'INSERM comme autre fois, il n'avait pas eu connaissance de la convention entre le ministère et le groupe HMR au moment du vote sur le GIP HMR dans son propre Conseil d'Administration. Bien évidemment, le dit rapport n'est pas confié au CS qui en fait la demande officielle. En l'absence d'information, le CS ne peut qu'émettre un avis positif sur la reconduction du mandat du directeur avec un suivi à 2 ans, détail qui a son importance puisqu'il marque une réserve par rapport aux affirmations orales obtenues en haut lieu (Mr Bigot, Directeur général de la recherche de l'époque au ministère) sur la fiabilité des recherches de B. Bihain. La restriction est levée par Cl. Griscelli, DG de l'INSERM ...

Cl. Griscelli ne devait pas être lui-même informé, puisque, dans le cas contraire, il aurait confié toute information utile aux rapporteurs du CS ! Le principe de précaution aurait dû l'amener à suivre son Conseil Scientifique dans sa réserve (limitée mais remarquée par « Nature »). Une autre question doit être soulevée : quel est le poids du DG de

l'INSERM face aux ministères ? ou bien jouet-il un double jeu ?

Si l'on s'attache à l'analyse de la mission Corvol, diligentée par le DGRT**, il semble bien qu'elle ait été envoyée sur place pour étouffer l'affaire en lui donnant comme unique mandat de recueillir les témoignages écrits en relation avec la suspicion de fraude scientifique, et point final ! Aucun mandat pour questionner le principal protagoniste : B. Bihain, ni, bien sur, pour émettre un quelconque avis scientifique, alors qu'au moins l'un des membres de la mission était parfaitement compétent ! Par contre, c'est le DGRT lui-même, non spécialiste du domaine, qui se rend sur place avant même la remise du rapport de la mission Corvol pour émettre cet avis scientifique favorable (bien entendu) à B. Bihain.

Le Conseil Scientifique de l'INSERM est à nouveau saisi le 16 février 1998 à propos de cette affaire. Cl. Griscelli lui soumet son communiqué de presse en réponse à l'article de « Nature » dans lequel il s'appuie sur le précédent avis du CS qui vaudrait caution quant à la découverte du fameux gène. Le CS proteste contre l'annulation de sa recommandation de suivi à deux ans et sur la tentative de vouloir lui « faire porter le chapeau » dans la polémique de la découverte du gène. Un texte de séance est produit à l'appui de ces dires.

On voit bien que toute cette affaire a été manipulée en haut lieu et qu'elle contribue à décrédibiliser les instances d'évaluation de l'INSERM.

Dernier développement, une nouvelle expertise serait demandée par le nouveau Directeur de la Recherche au ministère (Pr D. Nahon).

Tout ceci montre que la casse des organismes est organisée de l'intérieur et de l'extérieur, notamment par la constitution de groupements divers, de préférence de statut privé englobant des laboratoires publics : le GIE de Rennes, le GIP HMR, LE GIP Centre National de Séquençage, les agences, les projets d'agences,

...
Après la privatisation de l'ensemble de l'industrie pharmaceutique, il est manifeste que les gouvernements ne disposent plus des leviers de pression adaptés à la coopération industrie-recherche publique (les ont-ils utilisés lorsqu'ils en disposaient?), étant contraints de mettre en place des solutions « bricolées » pernicieuses pour le service public de recherche. L'abandon récent de la fabrication de la pilule abortive RU486, découverte lors d'un travail en commun entre l'INSERM et Roussel-Uclaf, et de bien d'autres molécules non rentables au sens de l'économie ultra-libérale, sont des illustrations des désordres induits par la démission de l'état dans les secteurs stratégiques pour l'économie de la santé (il faut se souvenir également de l'abandon en 1986 du secteur de l'imagerie médicale, autre secteur stratégique de la santé).

Revenons à notre sujet. Il serait mal venu de prendre position pour ou contre l'existence d'une fraude scientifique, mais il est clair que les pratiques qui ont prévalu dans l'affaire de Rennes sont lourdes de menaces à la fois pour la recherche publique et pour les personnels qui doivent pour certains se soumettre ou se démettre et pour d'autres accepter la précarité de l'emploi pour se conformer aux intérêts (supérieurs !) politico-financiers.

Pour la CGT, le statut de titulaire, garantissant l'indépendance du service public par rapport aux intérêts privés, est un acquis fondamental qu'il faut à tout prix préserver ; il permet notamment de limiter les tentations de fraude.

La démocratie dans l'organisme, s'appuyant sur des mécanismes transparents d'évaluation faisant appel éventuellement à des experts extérieurs, mais sous contrôle démocratique (i.e. avec des élus de toutes les catégories de personnels), est d'une importance primordiale. L'histoire de l'U391 montre qu'en dérogeant à ces principes, des résultats scientifiques, potentiellement porteurs d'avancées considérables en matière de santé publique, pourraient être balayés.

La CGT demande que tous les contrats industrie-recherche soient portés à la connaissance des instances d'évaluation statutaires des organismes publics concernés. Les conditions de cette mise à disposition peuvent être étudiées, prenant en compte notamment le devoir de réserve des membres de ces instances d'évaluation et la nécessité de protéger les découvertes susceptibles d'applications industrielles. Mais toute évaluation doit se faire dans un maximum de transparence.

Enfin, la CGT pose la question des mécanismes permettant la maîtrise de l'économie de la santé et l'intérêt supérieur des populations, elle demande d'examiner les possibilités de « renationalisation », avec un nouveau contenu, d'une partie des entreprises stratégiques du domaine de la santé publique.

CRISTAL ET FUMÉE, CHOISSONS LA TRANSPARENCE DU CRISTAL !
Paris, 21 Février 1998

**Bihain découvre le récepteur LSR, protéine impliquée dans le métabolisme des graisses. Ce récepteur pourrait avoir un intérêt dans le traitement de l'obésité et de l'athérosclérose. Bihain passe un contrat, en 1996, avec la société GENSET, intéressée par les retombées pharmaceutiques potentielles, pour l'identification du gène correspondant à la protéine. Gestion humaine désastreuse, accusations de fraudes scientifiques, missions d'expertises, articles dans la presse (Nature du 5/2/98, Le Monde du 12/2/98, L'Humanité du 13/2/98, ...), ... l'Affaire Bihain est née.*

***Directeur Général de la Recherche et de la Technologie (Bigot).*

**** Conseil Scientifique Régional de l'INSERM*

**Suite aux questions posées sur
« la réforme de l'INSERM »,
le Bureau National du SNTRS-CGT
a décidé d'ouvrir un
DEBAT INTERNE dans le BRS :**

« Demande sociale, liberté du Chercheur ».

Un certain nombre de premières contributions à ce débat qui ne concerne pas seulement l'INSERM sont insérées dans ce numéro :

Le projet de réforme de l'INSERM, qui s'est trouvé en concomitance avec l'adhésion des chercheurs de l'USCA au SNTRS, a donné lieu à un débat de fond dans la Section Nationale INSERM sur différents points qu'il est nécessaire de préciser si nous ne voulons pas que cela tourne au dialogue de sourds : la liberté du chercheur, la dichotomie recherche fondamentale/recherche appliquée, la distinction demande sociale/besoins sociaux, avec en toile de fonds la politique scientifique de l'organisme, la démocratie, la place des fonctions techniques, le maintien ou le développement de disciplines, et en particulier la Santé Publique.

Il est compréhensible qu'il y ait un décalage entre la CE INSERM existante et certains chercheurs qui y ont été cooptés récemment : d'une part ces débats ont déjà été régulièrement menés dans la CE, et sans parler de consensus, aujourd'hui certains points peuvent nous paraître comme allant de soi ; d'autre part notre pratique d'élus dans les instances, à la différence des nouveaux arrivants à la CE, nous a permis de tirer un certain nombre d'analyses sur le fonctionnement de l'organisme et l'évolution du milieu ; enfin, le fait que les chercheurs et les ingénieurs, techniciens et administratifs ne sont pas évalués de la même façon, peut expliquer des points de vue différents sur les instances et sur d'autres aspects tels que la liberté du chercheur (à noter que nous avons déjà débattu dans la CE de la liberté de la recherche, mais pas de la liberté du chercheur...).

L'existence de la liberté du chercheur, pouvoir créateur auquel le déterminisme serait inapplicable, n'est pas d'une évidence

lumineuse, car la recherche n'est pas une activité indépendante du contexte idéologique, historique et social dans lequel elle se développe. Passons sur la question de la Responsabilité, qui balise l'activité de recherche (d'abord ne pas nuire), largement abordée lors de Nuremberg, Hiroshima, et aujourd'hui à travers le clonage et les OGM, et qui mériterait un texte en soi. Les autres facteurs limitants de la liberté de recherche sont d'ordre économique et idéologique. Aujourd'hui l'idéologie dominante dans la science est un déterminant fort qui se caractérise par la prédominance du raisonnement un-causal et réductionniste (par opposition au raisonnement intégré), la prédilection pour la maladie-marchandise (médicaments, tests prédictifs...) ou la maladie spectre et spectacle (Téléthon) au détriment du malade et de la santé (accès et recours aux soins, prévention, éducation pour la santé, conditions de vie, environnement...), la prédominance du biologique sur le psychologique et le social, de l'individuel sur le collectif. Un exemple : il est prouvé que la fracture du col du fémur chez la femme âgée est due pour moitié à une densité minérale osseuse basse (ostéoporose) et pour moitié aux facteurs responsables de chutes qui sont multiples et tiennent au mode de vie (activité physique, nutrition, environnement physique et social). D'énormes investissements sont consentis pour la recherche d'un médicament censé améliorer la densité osseuse, pratiquement rien pour la prévention des chutes, la recherche-action... Nous touchons là au cœur du débat : par qui et comment est financée la recherche ? En majorité la part des financements récurrents des laboratoires est de 40% (hors salaires), le reste, qui assure une

grande partie non seulement du fonctionnement mais aussi du personnel (par le biais des emplois précaires), provient de financements divers sur la base d'appels d'offre, de contrats avec l'industrie, de subventions des associations caritatives, toutes sources qui de manière plus ou moins contraignante exercent un pilotage de la recherche et sont un des déterminants de la politique scientifique des organismes et de l'activité des chercheurs. Les buts de l'industrie, qui sont in fine la recherche de plus-value par la vente de produits, et ceux d'une association caritative qui sont le drainage de fonds par la mise en scène de la science magique totipotente, sont assez éloignés de cette recherche pure qui serait quelque part dans le ciel éternel des vérités scientifiques, au dessus de la mêlée, au dessus des classes! Il n'est pas dans le propos de diaboliser le médicament ou les tests prédictifs, l'industrie ou les associations caritatives, mais de mettre en évidence la cause des difficultés rencontrées par des recherches qui ne peuvent être reliées à la production de marchandise et de spectaculaire, comme la recherche en Santé dont seuls les financements publics peuvent assurer la survie et le développement ; le rôle régulateur de l'état doit ici jouer à plein face au «capitalisme sauvage» de la recherche. D'autant que les chercheurs ne sont pas des victimes impuissantes et passives de l'idéologie dominante et du système de financement, ils en sont les producteurs et les acteurs zélés : ils suivent et alimentent majoritairement les courants porteurs, mettent en exergue tout l'intérêt qu'il y a pour l'industrie ou la population à soutenir leurs recherches, leur utilité dans le contexte, participent activement à la mise en valeur et à la médiatisation de la recherche. Nous abordons ici deux autres points en débat : la dichotomie recherche fondamentale/recherche appliquée ; la question de la demande sociale et sa distinction d'avec les besoins sociaux : 1) La recherche est un continuum et c'est l'élitisme et la hiérarchisation qui font oublier que la main guide l'idée autant qu'elle est guidée par elle, et font décréter qu'il y a d'une part une production de connaissance et d'autre part l'application de ces connaissances, comme si à chaque étape il n'y avait à la fois connaissance et application qui se nourrissent mutuellement ; ce qui est sûr c'est que la division du travail fait aujourd'hui des uns les connaisseurs et des autres les applicateurs, au détriment à la fois de la connaissance et des applications ; la vision obsolète de cette dichotomie repose sur le mythe de la recherche pure, du noyau dur dans un contexte, alors qu'il est question d'intégration, d'interactions et de réseaux. 2)

La demande sociale serait pour certains l'apanage exclusif des technocrates et des industriels, qui seuls auraient les moyens de formuler (et de faire entendre) leurs desiderata et d'atteindre leurs fins, en exerçant un contrôle et un pilotage de la recherche ; par opposition, les besoins sociaux, les véritables problèmes de la société civile, seraient inaudibles et non pris en compte, car bâillonnés et dans l'incapacité de s'exprimer. Distinguer de la sorte demande et besoins, du point de vue de la recherche, c'est entre autre ne pas voir que celle-ci n'est pas toujours dans la position du sollicité, que le plus souvent elle devance et même crée la demande sociale, sur la base de besoins de la société qu'elle a identifiés comme objet de recherche ; besoins et demande ne sont ici que les deux étapes du processus de formulation du problème par le chercheur, sans qu'il y ait de différence intrinsèque. Tout réside alors dans le choix des interlocuteurs ou des partenaires que se donnent les chercheurs : industriels, ministère, associations caritatives ou collectifs de citoyens, syndicats, unions de consommateurs, associations de malades (l'exemple de l'irruption du malade-acteur dans la recherche sur le traitement du Sida : besoin ou demande?)... Nous ne disons pas autre chose lorsque nous prôtons le développement et la plus grande ouverture des intercommissions comme lieu de l'expression et de la structuration des besoins sociaux en demande sociale, en revendications, et de leur rencontre avec la recherche. Le problème est que majoritairement les chercheurs sont plus attentifs à la demande des «dominants» qu'aux besoins sociaux. Nous ne nous étendons pas sur les présupposés qui sous-tendent la distinction demande/besoins : parler d'incapacité des besoins sociaux à «prendre la parole» et du caractère forcément nocif et antisocial de la demande exprimée par la superstructure étatique ou industrielle, cela demanderait plus ample discussion.

On peut reconnaître à Allègre et ses gros sabots le mérite d'avoir réveillé des chercheurs qui jusqu'ici semblaient s'accommoder de la situation qui leur était faite. La section INSERM du SNTRS-CGT de son côté, par la voix de ses élus dans les instances et par sa presse et ses tracts, dénonce depuis longtemps déjà la baisse des crédits récurrents, la stagnation des postes de chercheurs, la diminution des postes d'ITA, la précarisation de l'emploi, le mépris des fonctions techniques et la non prise en compte de la notion d'équipe, l'influence grandissante des associations caritatives et des intérêts commerciaux, les phénomènes de mode et la politique de créneaux, l'incitation au conformisme et la dissuasion de la prise de risque, l'hypertrophie

de la génétique et de la biologie moléculaire, au détriment d'autres domaines de recherche. Nous avons ressenti une certaine solitude dans notre combat, en tout cas un manque d'intérêt de la part des syndicats institutionnels de chercheurs, dont les membres élus dans les instances semblent plus préoccupés de financements et de développement (jusqu'à l'inflation) de leur discipline, de carriérisme et de «publiomanie» dans le sillage des anglosaxons, de soutien réciproque et d'autodistribution, que de liberté de recherche et de création.

Comment s'étonner alors que le SNTRS ait profité de l'émoi provoqué par les attaques d'Allègre pour essayer de faire entendre son point de vue sur les nécessaires changements à l'INSERM, et non pas seulement joindre notre voix au chœur de ceux qui opposent un refus en bloc sans propositions alternatives? Le SNTRS doit-il servir de force d'appoint pour le maintien d'un système opportuniste et antidémocratique? Certains doutes, pour ne pas dire des doutes certains sont exprimés dans nos rangs sur le caractère réellement démocratique du fonctionnement actuel des instances, où la marge de manoeuvre est faible et où beaucoup de décisions semblent avoir déjà été prises avant même la discussion. Sans la jouer sur l'air du tristement célèbre «tous pourris», la défense de l'INSERM en l'état c'est la défense des rentes de situation d'une caste de «poids lourds» installés aux commandes des instances, membres des comités de lecture, des conseils scientifiques des associations et consultants du privé, qui font la politique de recherche, contrôlent les financements, les publications, les bourses, les thèses, les habilitations, les recrutements...

Faire la critique de l'existant, est-ce apporter son soutien à la réforme d'Allègre? nullement, c'est profiter de la dynamique pour essayer de se faire entendre! Il est vrai que le pire est toujours possible et que remplacer la caste des mandarins scientifiques par celle des hospitalo-universitaires ou celle des technocrates cela pourrait accélérer le processus de déréglementation, de privatisation rampante, de pilotage par l'aval. Mais on est aussi tenté de dire qu'entre la peste et le choléra...et que la solution réside dans la plus grande capacité des personnels de la recherche à gagner et à maintenir des espaces de pouvoir et de liberté face à la normalisation et à la rentabilisation dans la recherche en lien avec le mouvement social revendicatif.

François FAVIER

Recherche fondamentale, appliquée et en santé publique à l'Inserm. Pour le SNTRS-CGT, ce doit être le même combat!

En moins d'une année l'Inserm a été confronté au contrat d'objectif de Cl Griscelli puis au projet de réforme organique élaboré par le cabinet d'Allègre. Le projet d'Allegre se démarque du précédent par une vision plus centralisatrice et étatique de l'organisation de la recherche. Mais ces deux projets procèdent de la même volonté politique: déplacer l'ensemble du dispositif de recherche de l'Institut vers la finalisation et le transfert. Tout se passe comme si les différents pouvoirs politiques avaient jugé que le processus de recherche avait atteint ses limites historiques et que le but de la recherche scientifique n'était plus tant de comprendre le monde dans lequel nous vivons et de produire des connaissances, que d'intégrer ses connaissances dans le processus de production.

L'extension des champs de recherche dans l'ensemble des disciplines nécessite des moyens financiers accrus et entre en contradiction avec la réduction continue des dépenses publiques. La diminution du coût de la force de travail (diminution des effectifs ITA, précarisation, blocage des carrières) menée depuis plusieurs années dans les organismes de recherche arrive à ses limites, à moins de casser le Statut de fonctionnaire, les marges de manoeuvres sont devenues réduites, Afin de mieux adapter la recherche à la baisse des financements publics le pouvoir n'a cessé de développer une politique de pilotage par le biais de financement incitatifs thématiques. Malgré cela, le décalage croissant entre le mouvement propre de la recherche et les financements de l'Etat amène ce gouvernement à vouloir contrôler la totalité du dispositif de recherche en mettant fin à l'autonomie statutaire des organismes. En créant une cellule de direction composée des présidents des CA des EPST, en faisant des Conseils d'Administration des organismes les instances décisionnelles de la politique scientifique et en transformant le directeur général en simple fonctionnaire d'exécution, le pouvoir a tenté de se donner les moyens de définir directement les programmes de recherche. Il veut piloter pour des objectifs qui ne sont pas ceux des organismes. Ainsi à l'Inserm, le Ministère veut développer le médicament. Il veut que des laboratoires de l'Institut conçoivent et synthétisent de nouvelles molécules, afin de permettre aux entreprises de conquérir des marchés. Mais la conception de nouvelles molécules implique l'intégration d'une démarche scientifique. Il est révolu le temps où l'on synthétisait en aveugle des molécules que l'on testait sur les malades. Concevoir de nouvelles molécules implique de connaître les mécanismes par lesquels la cellule

intègre les signaux extérieurs. Or, pour Allègre et ses conseillers, il y a trop de recherche fondamentale à l'Institut! Afin de faire du médicament efficacement Allègre et son cénacle ont l'objectif d'intégrer dans les unités Inserm, les équipes de chimie du CNRS qui synthétisent des molécules à usage biomédical. Mais ce que cette caste de technocrates oublie, c'est que ces équipes ont une démarche scientifique propre qui n'est pas dépendante de l'utilisation éventuelle de leur découverte. Ainsi, l'un des rares anticancéreux efficaces qui est produit par Rhône Poulenc a été synthétisé par le laboratoire des substances naturelles du CNRS de GIF, Cela a été réalisé non parce que l'on voulait produire une molécule anticancéreuse, mais comme une application de recherches qui avaient leur propre finalité.

Dans cette optique les chercheurs par leur démarche scientifique sont des obstacles à cette vision utilitaire de la recherche. Il leur est reproché de trop s'intéresser à leurs publications et pas assez aux brevets, au transfert, à la société! Comme si la production de connaissances entraine en opposition avec le développement de la société! En quelque sorte, les chercheurs intéressés uniquement par leur recherche seraient au mieux de grands enfants, au pire des égoïstes, insensibles au bien commun et aux maux de la société. Il est nécessaire de les contraindre à travailler sur les axes que les tutelles jugent nécessaires de développer. Ainsi la politique des contrats et appel d'offre divers pilotés par les ministères met les chercheurs en phase avec la société et les comités ad hoc qui se substituent à l'Inserm aux CSS dans leur évaluation, permettent de placer les récalcitrants et les originaux dans le droit chemin de la recherche normalisée. Mais la mise sous tutelle des chercheurs n'utilisent pas seulement les arguments financiers et coercitifs mais aussi idéologiques. Ainsi, depuis quelques années, fleurit le concept de « demande sociale ». La « demande sociale » qui serait l'expression des besoins de la société marquerait les limites de la liberté du chercheur. Mais cette demande, qui la formule et comment? Le Capital a de multiples canaux pour faire prendre en compte ses exigences, mais les exigences des différents groupes industriels peuvent être contradictoires. Comment se fait le compromis et qui le fait? En ce qui concerne non seulement les salariés mais l'ensemble de la population, qui fait la demande? les syndicats, les partis politiques, les mutuelles, la Sécurité Sociale, la Presse? Et en quel lieu, en quelle instance cette demande est elle exprimée et discutée? Le Telethon n'est il pas l'expression de la « demande sociale » de la population concernant l'éradication des maladies génétiques. L'expression de la « demande sociale » sous un couvert de bon sens nie la nature de classe de la société et permet d'imposer sous la forme d'un compromis entre des aspirations

différentes, les orientations des forces dominantes. Les sciences sociales se voient dévolues par le pouvoir un rôle stratégique d'expert de sa politique permettant de mieux mettre en phase l'appareil de recherche avec ses orientations au nom de la « demande sociale ».

Le syndicalisme CGT dans la recherche doit rester indépendant de la démarche du pouvoir comme de celle du Capital. Il doit contribuer à faire reconnaître les besoins sociaux ainsi que les besoins de recherche qu'expriment les chercheurs, enseignants chercheurs, ingénieurs et techniciens. Malheureusement, force est de constater que des responsables scientifiques et syndicaux se laissent aujourd'hui prendre par des aspects dangereux du discours du gouvernement « de la gauche plurielle ». Ainsi n'hésitent ils pas à relayer le discours ministériel sur la dérive de l'Inserm qui limiterait ses recherches aux approches moléculaires. Ils vont même jusqu'à opposer recherche fondamentale et recherche en santé publique, cette dernière serait mieux placée pour faire avancer la compréhension des pathologies! (cf la contribution anonyme d'un directeur d'unité dans le SNTRS-info Inserm) Quelle méconnaissance de l'histoire de la recherche biomédicale et des pratiques médicales! Même un texte de la CE du SNTRS-Inserm prétend limiter la liberté des chercheurs qui devrait « *consister à se positionner par rapport à la demande sociale, aux missions fondatrices de l'Inserm et aux choix des méthodes* » !!

En tant que chercheurs, syndicalistes et citoyens conscients des enjeux et des difficultés de la recherche, les militants CGT que nous sommes ont la responsabilité (nous pouvons même dire le devoir) de soutenir la recherche à l'Inserm dans sa diversité: recherche fondamentale, recherche appliquée et recherche en santé publique. Les chercheurs doivent être libres de choisir d'approfondir les connaissances ou de répondre aux besoins sociaux (encore faut-il les identifier et ne pas se contenter des exigences des pouvoirs publics et des entreprises).

La recherche fondamentale, comme la recherche finalisée et la recherche en santé publique doivent avoir leur place à l'Inserm et ne pas être repoussée au Cnrs et dans les Universités.

Gilles Mercier et Michel Pierre

Tordre le cou au canard de la demande sociale

Le langage n'est jamais neutre. Utiliser telle ou telle expression à propos de tel ou tel problème reflète un

choix, une orientation. En ce moment l'expression « demande sociale » est largement utilisée. Je voudrais montrer comment cette expression, substituée à celle des « besoins sociaux », a un sens idéologique profond visant à masquer la réalité de lutte que contient le concept de « besoins sociaux ». Je parlerai en particulier du sens que prend cette expression et de ce qu'elle recouvre dans le domaine de la recherche.

L'expression « demande sociale » dans son singulier reflète un compromis entre des exigences contradictoires. Quelle est la nature de ce compromis? Il résulte du rapport des forces sociales, l'Etat ayant pour responsabilité d'imposer à tous ce compromis. Ainsi dans la société capitaliste, les forces dominantes participent au compromis en lui imprimant une orientation correspondant à leurs intérêts, l'Etat se chargeant effectivement de l'imposer à tous.

Les forces dominantes opposent donc la « demande sociale » (qu'elles légitiment comme nécessaire à la mise en oeuvre du compromis) aux « besoins sociaux », ou tout du moins aux aspirations sociales, qui expriment une somme de revendications des différents groupes sociaux, ceux-ci étant incapables de formuler une orientation cohérente susceptible de se substituer à l'ordre capitaliste. Ainsi, tandis que les salariés et les privés d'emplois expriment le besoin de travail comme un droit, « la demande sociale » y répond actuellement par les modes de régulation du chômage.

Comment se placent les différentes forces syndicales? Du côté du compromis, « de la demande sociale »? Du côté des besoins des salariés et des privés d'emplois? La première attitude est typiquement celle du syndicalisme d'accompagnement. Elle consiste pour l'essentiel à intégrer les salariés au compromis, sans contester au fond les orientations imprimées par le capital.

Il est même parfois clair, comme le fait le SNCS au CNRS et à l'INSERM, que ce syndicalisme est un élément même de la gestion du compromis. Si l'on veut défendre les intérêts des salariés et des privés d'emplois, il faut partir, non du compromis, mais de leurs aspirations spécifiques et catégorielles pour construire avec eux l'expression revendicative cohérente des besoins sociaux, dépassant le spécifique et le catégoriel. C'est en gros l'orientation que la CGT s'efforce de mettre en oeuvre. Cette question de fond traverse toutes les activités sociales.

Ainsi, dans la recherche, un débat existe sur le niveau de contrôle que l'Etat doit exercer sur les organismes de recherche et leurs orientations. Au nom de la « demande sociale », l'Etat a pour objectif d'orienter et de contrôler le développement des connaissances au profit de la sphère financière dominante. Le processus d'intégration régionale et mondiale du capitalisme,

dans les conditions spécifiques de la France, pousse l'Etat à la fois au freinage des dépenses publiques et en même temps à l'organisation d'un système de contrôle accru sur l'organisation et les orientations des institutions de recherche. C'est le sens des réformes imprimées depuis plusieurs années au CNRS comme à l'INSERM. Ces réformes sont marquées par un rôle accru de l'Etat par l'intermédiaire d'une couche scientifico-administrative de plus en plus éloignée des lieux de recherche, mais de plus en plus intégrée aux idéologies dominantes. Dans la recherche industrielle on observe un mouvement de même nature : les centres de décision s'éloignent de la sphère technique pour aller encore plus vers la sphère financière où sont faits les choix stratégiques. Quand les besoins appellent d'immenses moyens nouveaux pour la recherche et cela dans une liberté de pensée croissante, « la demande sociale » répond par la stagnation, la réglementation, la finalisation.

Pour libérer les forces nécessaires aux transformations sociales, c'est au contraire de plus en plus de liberté et de moyens de création et de recherche dont nous avons besoin aujourd'hui. S'opposer aux réformes en cours, n'est donc pas l'organisation du front de refus, mais celui d'une transformation en profondeur vers plus de démocratie des établissements de recherche.

Jeannine Gruselle
Sociologue.

Prise en compte de la « demande sociale » ou des « besoins sociaux ».

Si l'on devait reconnaître un mérite au ministre Allègre, à mon avis, ce serait celui d'avoir remis involontairement au centre des débats de la communauté scientifique le problème du pilotage de la recherche. Ce problème a été escamoté pendant de longues années et pour des raisons multiples. Le SNTRS, qui se veut un syndicat de proposition et non seulement un syndicat de contestation, a utilisé à plusieurs reprises la formule « prise en compte de la demande sociale » pour signifier son opposition au pilotage de la recherche publique par les intérêts des firmes privées. Nous avons ainsi dénoncé, dans le projet Allègre, l'intention non dissimulée de mettre le travail de recherche de l'INSERM au service des objectifs à court terme, de rentabilité immédiate, des laboratoires pharmaceutiques. Ces prises de position n'ont pas toujours été bien reçues, y compris à l'intérieur de notre Syndicat. Il me semble qu'il existe un problème de forme et un problème de fond, un problème de formulation et un problème de conception.

Faut-il parler de « demande sociale » ou de « besoins sociaux »? Pour certains, il s'agit de la même chose. Je pense que la « demande sociale » est l'expression souvent, mais pas toujours, légitime des « besoins sociaux ». La demande sociale suppose la

médiation de moyens d'expression, la médiatisation. Les besoins sociaux sont le plus souvent cachés parce que non médiatisés : parce qu'ils n'ont pas la cote, parce qu'ils ne sont pas vendables au "prime-time".

Comment se construit la demande sociale? Sans porter de jugement de valeur on peut citer comme exemple le Téléthon qui mobilise des millions de personnes autour de maladies rares, voire certaines des actions concernant le Sida. S'il faut reconnaître l'impact positif des actions de prévention pour cette pathologie, la médiatisation autour de la recherche fondamentale la concernant ainsi que l'utilisation des résultats de celle-ci dans le contexte mondial ne vont pas de soi. Si l'on regarde les choses sans démagogie force est de constater que la recherche dans ces deux domaines a bénéficié d'un effet médiatique qui utilise parfois des moyens discutables pour impressionner le public et faire pression sur la technocratie. Il faut remarquer que, curieusement, la recherche sur ces deux maladies privilégie des techniques qui tiennent le haut du pavé à l'INSERM depuis deux décennies. Existe-t-il dans ces mobilisations médiatiques l'influence d'un lobby scientifique? Qu'on ne vienne pas m'accuser d'insensibilité face à la souffrance des gens, etc. Mais la souffrance d'un malade de tuberculose peut égaler celle d'un malade du Sida. On peut répliquer qu'on sait soigner la tuberculose. C'est vrai, et j'irai encore plus loin : on sait aussi prévenir la tuberculose. Alors, être malade de tuberculose aujourd'hui c'est aussi avoir un sentiment profond d'injustice, savoir qu'on est malade parce qu'on est pauvre, et savoir que si les médicaments existent on n'est pas toujours sûr d'avoir les moyens de les acheter. De l'autre côté, on ne dit pas aux myopathes et aux malades du Sida que la guérison n'est pas pour demain et que le chemin est long entre la découverte d'un gène et le traitement d'une maladie génétique ou la maîtrise de l'infection par le VIH. Alors, nous voyons qu'il existe une grande distance entre les acquis de la recherche, que personne ne conteste, et les attentes des gens. Cette distance est occupée par toute sorte de gens qui sont loin d'employer des techniques scientifiques.

Il y a, donc, la "demande sociale" qui émane de certains groupes de malades. Mais il y a aussi la demande ("sociale"?) des chercheurs. On parle ainsi de liberté des chercheurs, de droit de diriger ses propres recherches, de défense de la recherche "fondamentale", de lutte contre le mandarinate médical, etc. A l'INSERM, ce type d'arguments me semble actuellement hors de propos et cache mal le désir de défendre la nouvelle caste de chercheurs qui depuis deux décennies a acquis des positions dans l'Institut. Opposer demande ou besoins sociaux aux droits des chercheurs c'est de la démagogie pure et simple. Et attaquer le projet Allègre sur cette base, ne peut que mener à l'isolement de nos luttes dans un corporatisme et un élitisme surannés. D'autre part, quelle a été la liberté laissée aux chercheurs dans les spécialités qui ont été balayées de la carte de l'INSERM dans les dernières années : physiologie, GBM, psychiatrie, santé publique, etc. Cela a été fait au nom de la recherche dite "fondamentale" qui n'est que la recherche

biologique au niveau moléculaire. Ces biologistes se sont approprié le mot "fondamental" pour annoblir leurs recherches et ont collé sur les autres branches le terme "appliqué" pour les déconsidérer. Finalement, pour mieux rameuter leurs troupes, ils agitent le fantasme du mandarinate médical, qui existe bel et bien, mais n'existe-t-il pas des mandarins biologistes? Demandez-le aux ITA. Et n'avez-vous jamais rencontré des mandarins astrophysiciens ou des mandarins géologues? Enfin, comment expliquer aux gens que l'Etat doit fournir des centaines de millions de francs pour l'épanouissement personnel de quelques centaines de chercheurs qui revendiquent le droit de faire ce qui leur chante?. Par définition, l'INSERM est un centre de recherches sur la Santé et les sciences biomédicales.

Mais, on pourrait aussi parler de la "demande sociale" de l'industrie pharmaceutique. Pourquoi pas après tout. Ces gens ont aussi leurs propres arguments : les besoins de nouvelles molécules pour soigner des malades, le besoin de maintenir la créativité de l'industrie, le besoin d'exporter et de faire rentrer des devises, le maintien de l'emploi, etc. Mais il est facile de démontrer que leur but est de gagner le plus d'argent possible, le plus vite possible, avec le moins d'investissement possible et qu'ils se soucient très peu des malades et de la France. Si non : pourquoi l'industrie pharmaceutique ferme les quelques laboratoires qu'elle avait encore en France?, pourquoi arrête-t-elle des lignes de recherche prometteuses? L'objectif est simple : faire faire dans les laboratoires publics la recherche dont l'industrie a besoin parce que cela lui revient moins cher. "Compétitivité internationale" oblige.

Nous voilà en face du vrai problème : Qui détermine la demande sociale à satisfaire? Parler de demande sociale peut nous mener à un dirigisme d'Etat érigé en arbitre des multiples demandes sociales (des malades, des chercheurs, des industriels...). Par contre, détecter les besoins sociaux en santé est déjà un travail de recherche et devrait être une des tâches de l'INSERM. Tâche pour laquelle notre Institut est particulièrement démuné à cause du dédain pour la santé publique et les sciences sociales qui caractérise traditionnellement les tenants des sciences "pures et dures".

Pour toutes ces raisons, nous demandons un moratoire dans l'application de la réforme de l'INSERM et surtout une discussion la plus large possible pour définir le contenu de cette réforme. Contrairement à certains de mes collègues chercheurs, je pense qu'il y a des choses à améliorer à l'INSERM et nous sommes prêts à en discuter.

Jusqu'à maintenant nous avons réussi à conserver une certaine autonomie dans le cadre de la loi de 1982. L'approfondissement de la crise économique et sociale fait ressortir maintenant une inadéquation entre notre activité et les besoins nouveaux d'une population touchée par des fléaux qui n'étaient pas perçus de façon aussi aigüe il y a vingt ans. Nous avons le choix entre répondre à ces

besoins ou continuer à privilégier un travail qui s'éloigne de plus en plus des attentes de la population. Il ne s'agit pas de déshabiller Pierre pour habiller Paul. Mais il me semble qu'il est temps de rectifier le tir et de répondre à toutes les missions pour lesquelles l'Institut a été créé pour pouvoir conserver notre autonomie. Si tant est que la liberté est la reconnaissance de la nécessité.

Roberto FLORES-GUEVARA

*Mieux prendre en compte la
mission de recherche en SANTÉ
PUBLIQUE à l'INSERM*

**Actions & Recherches en Santé
Publique**

La Santé Publique est le domaine qui comprend l'étude et l'action concernant tous les facteurs qui déterminent la santé et tous les systèmes de santé.

Les 8-9 octobre 1981 s'est tenu à Paris sous l'égide de l'INSERM un colloque pluridisciplinaire sur "Conceptions, mesures et actions en santé publique". Nous tirons de l'introduction du Comité d'organisation les notions suivantes : La recherche et l'action en Santé Publique utilisent les savoirs de plusieurs disciplines : l'épidémiologie, la statistique, la sociologie, la psychologie, l'économie. En prise avec la société elle dialogue avec les historiens, les professionnels de la santé, les syndicalistes, les membres d'associations, les représentants des consommateurs, les politiques et les institutionnels...

On distingue deux approches des problèmes de santé : l'approche par les pathologies, qui permet essentiellement à partir des données épidémiologiques l'élaboration des politiques de santé, impliquant des dimensions collectives, économiques et sociales, et des dimensions individuelles, le vécu des malades et leur entourage ; l'approche par les populations, basée sur une centration sur un groupe défini faisant l'objet d'une étude et d'une intervention spécifique, dans une approche plus globale faisant intervenir un grand nombre de déterminants de la santé.

Aujourd'hui en France se posent un grand nombre de problèmes de santé, dont l'importance, relative ou absolue, va croissante : carences ou déséquilibres nutritionnels, problèmes dentaires, troubles du comportement (agressivité, violence, dépression, toxicomanie, consommation d'alcool et de psychotropes, errance...), allergies, infections, maladies liées au stress, au vieillissement, troubles liés au handicap, traumatismes, problèmes de douleurs...La précarisation d'une partie de la population, les difficultés d'accès aux soins, les différences de représentations de la santé, les intoxications et la pollution, les conditions de vie

(logement, travail, chômage...), les accidents...sont autant de déterminants de la santé dont l'étude pour la compréhension et l'action sont encore faibles ou inexistantes. Des populations, encore minoritaires, sont peu ou pas approchées sur le plan institutionnel : chômeurs et travailleurs précaires, sans-domicile fixe, prisonniers, migrants et minorités ethniques, prostituées...

Il existe plusieurs institutions en France dont la mission est la Santé Publique : DGS et DDASS, ORS, Médecine du travail, Médecine scolaire, CFES, RNSP, HCSP, services hospitaliers, médecine de ville...La Santé Publique souffre probablement de cet éparpillement et manque d'une réflexion permanente et rigoureuse sur les objectifs, les moyens, les résultats.

Dans l'annuaire de l'INSERM 1997, 60 unités ou services communs sont rangés sous la rubrique Santé Publique. En fait un examen attentif des thèmes développés montre que dans leur très grande majorité ces unités mènent des recherches en épidémiologie, basées sur une approche quantitative descriptive et analytique d'un certain nombre de pathologies et de facteurs de risque. Seules 11 unités font explicitement des recherches sur la santé en population, et pas seulement sur des maladies, 4 unités abordent explicitement les problèmes de santé en lien avec la société. Des recherches méthodologiques d'ordre statistique sont effectuées, et concernent l'analyse des données (6 unités). Aucune recherche n'est effectuée sur le recueil des données, en particulier le mode d'approche de populations minoritaires ; peu ou pas de recherche se consacre à la mesure complexe et l'abord pluridisciplinaire des états de santé, et aux données qualitatives dans le domaine de la santé. Aucune unité ne fait mention de recherche-action.

Sans envisager que l'INSERM soit l'organisme directeur et centralisateur de la Santé Publique, il est par contre de son seul ressort de produire des outils et des méthodes pour le recueil et l'analyse des données, et l'évaluation des projets et des actions. Pour une plus grande cohésion et une meilleure efficacité du système, l'INSERM doit se rapprocher des différents acteurs de la Santé Publique pour leur apporter un soutien conceptuel et méthodologique, et constituer à la fois un lieu de mémoire et d'innovation pour les recherches et les actions en santé, sans oublier la coopération sanitaire internationale dans un monde en crise.

François FAVIER
20 Janvier 1998

Évaluation emploi et carrières : introduction au débat

Annick Kieffer

Si les organismes de recherche ne recrutent pas, c'est la mort lente, écrit J.P. Lacharme dans un des textes qui suit. Certes, mais pas de tous : dans nos laboratoires et nos services, les précaires de toutes sortes (les gouvernements ont de ce côté débordé d'inventions en formules « fast-job »), les thésards, les post-doc œuvrent durement, suppléant au manque de postes de fonctionnaires. Nos organismes publics sont en train de faire crever les fonctionnaires à petit feu pour promouvoir une nouvelle race de travailleurs de la recherche, les « hobos » et autres cheminots de la recherche qui devront aller de labos en labos, de contrats en contrats, jusqu'à l'obtention tardive d'un mirifique (?) contrat stable. Les « heureux » fonctionnaires, chanceux de toutes les façons, se pressent et se bousculent dans l'espoir d'une reconnaissance, même tardive de leur contribution qualifiée à la recherche (tout en devant veiller de plus en plus à faire circuler cette contribution le plus vite possible vers la sphère du profit).

La Direction a accepté, sous la pression, une série de discussions avec les organisations syndicales sur les problèmes de l'emploi, de l'évaluation et des carrières. Elle n'a pas encore accepté de négocier. Il y a loin de la coupe aux lèvres, tout dépendra de la mobilisation des personnels sur ces questions majeures. La CE du mois de juin 1997 avait décidé d'organiser des groupes de travail chargés d'actualiser nos propositions et nos revendications, voire d'en établir de nouvelles. Ce groupe s'est réuni à plusieurs reprises, la CE et le CSN ont été tenus informés de ses débats. Il est temps de passer aux propositions concrètes.

Dans ce dossier nous avons réuni des textes qu'il s'agit de débattre dans les sections. Certains font un état des lieux, d'autres des propositions concrètes, d'autres enfin poussent la réflexion davantage encore, s'interrogeant sur la division et l'organisation du travail dans les laboratoires et les services. Je vous invite également à vous reporter aux textes déjà publiés dans les BRS depuis plusieurs années, en particulier le numéro 307 de mars 1994 consacré à l'évaluation ITA et le numéro 337 d'avril 1997 consacré au statut, avec des pistes de réflexion sur l'évaluation et l'emploi.

Un plan de reclassement nécessite un état des lieux. Il peut être précisément chiffré, c'est pourquoi nous demandons des statistiques précises à la Direction. Il peut aussi être estimé, par les états des lieux qu'effectuent nos sections dans les laboratoires, nos élus au Comité National lors des renouvellements des laboratoires ou encore des concours, nos élus aux CAP lors des demandes de changements de grade. Cet état des lieux est un mode d'action indispensable pour amener les personnels à l'action, à prendre leur carrière eux-mêmes en main, non pas de façon individuelle, mais collectivement. Faire reconnaître sa qualification propre, qu'elle ait été acquise par formation initiale débouchant sur un diplôme nationalement reconnu ou par l'activité professionnelle, faire reconnaître son métier lorsqu'il est mal reconnu, son diplôme lorsqu'il n'est pas estimé à sa valeur, est un enjeu collectif fondamental à un moment où le poids du chômage des jeunes et l'ampleur des auto-déclassements à l'embauche (par présentation à des concours d'un niveau inférieur au niveau de diplôme possédé) tend à distendre le lien qualification-classification et donc la valeur du travail et sa rémunération.

Nous demandons la reconnaissance de notre contribution à la recherche et l'égalité : entre qualification acquise ou exercée – égalité entre les sexes (les carrières féminines sont encore trop souvent inférieures aux carrières masculines, y compris dans nos organismes) ; égalité entre les générations (les carrières des jeunes qui entrent depuis 10 ans sont déjà détériorées par rapport à leurs aînés). Le seul moyen : des emplois de titulaires, des emplois sous statut, et non des emplois sous-payés et sans avenir ou qui compromettent gravement. Nous demandons plus de démocratie, avec un vrai pouvoir d'élaboration, d'intervention et de contrôle collectifs dans les instances de décision concernant les recrutements et les carrières. Certaines existent, mais elles doivent être améliorées soit dans leur fonctionnement, soit dans leur organisation (les CAP, le respect de la démocratie avec des commissions préparatoires régionales vs des CAP régionales dont les prérogatives sont dans l'un et l'autre cas à définir, le rôle du Comité National dont les prérogatives doivent être élargies en matière de besoins d'emplois ITA et chercheurs et d'évaluation des chercheurs); d'autres doivent être mises en place : les instances d'évaluation des ITA.

Discutons dans nos sections et nos régions : comment intégrer les précaires, quel collectif de créations d'emplois pour les années qui viennent, quel plan de reclassement des sous-classés, quel système d'évaluation.

A vos plumes, a vos e-mail, nous avons besoin de vos avis et propositions très rapidement. Mais aucune proposition, si pertinente et fondée soit-elle ne sera entendue si le personnel ne s'en empare pas, si elles ne correspondent pas à leurs attentes. Au travail.

L'EVALUATION

Gérard Mandville

L'évaluation des ITA est une préoccupation ancienne du syndicat. Une réflexion approfondie a conduit à des propositions qui n'ont pas abouti à ce jour (voir BRS 287, Nov-Déc. 91). Les raisons en sont multiples mais le caractère stratégique que prend cette question est bien illustré dans les documents du syndicat (voir BRS 337, Avril 97 : L'évaluation des qualifications en jeu du modèle corporatif au pilotage des ressources humaines).

Les propositions sur l'évaluation qui vont suivre sont surtout une reformulation ou des précisions sur la structuration de l'évaluation. Elles se situent dans une perspective de résorption rapide du sous-classement existant.

Notre démarche part de la personne au travail. Dans cet agent, il y a deux dimensions : une liée à *l'individu* ; l'autre à *son emploi*. Il y a un rapport dialectique entre les deux : l'individu est modelé par son emploi et réciproquement. Mais ces deux dimensions sont des identités séparables qui répondent à des logiques différentes.

A. L'emploi

C'est un poste de travail avec un profil qui répond ^ des **besoins**, il dépend de l'organisation du **collectif de travail**. Ces différents aspects sont traités dans des instances ^ démocratiser ou ^ faire fonctionner. Pour les besoins, les sections du Comité National devraient être le lieu prioritaire de leur examen. Pour l'organisation du collectif de travail, le Conseil de labo devrait jouer son rôle.

Dans ce domaine de l'emploi, c'est plus la dimension collective qui l'emporte sur l'aspect individuel. Il dépend de la politique de la direction ou des limites des conditions locales de travail.

Si la dynamique de l'évolution d'un emploi est portée par un individu, elle est plus portée par les conditions extérieures : évolution de la science et conditions de son exercice, évolution du métier. Nous reviendrons sur la

dimension humaine de cette dynamique en traitant l'individu.

Au plan syndical, c'est la dimension collective qui l'emporte, on retrouve les grandes revendications sur la politique scientifique, les moyens, l'emploi, le statut, les rémunérations, la démocratisation des instances, etc....

B. L'individu

C'est un agent porteur d'une qualification et de qualités humaines qui a besoin d'être reconnu et évalué.

Aujourd'hui, les ITA sont peu reconnus et mal évalués. Ils dépendent de politiques globales indéfinies et de l'opinion de leur hiérarchie immédiate (Directeur de labo, chef de service).

Quelle évaluation ?

Beaucoup de choses ont été écrites (voir BRS 287, Nov. Déc. 91). Nous rappelons ici l'essentiel. Il s'agit d'évaluer l'individu dans ses capacités propres et dans son emploi.

Dans ses capacités propres, il s'agit d'évaluer la qualification exercée et déterminée si un niveau de *qualification supérieure est exercée*, ou si ce niveau de *qualification supérieure est potentiel* ou si l'agent exerce sa qualification à son bon niveau.

Dans ce processus d'évaluation, l'avis du Directeur de labo et de l'individu sont indispensables pour réaliser un rapport d'évaluation effectué par des pairs et experts du métier de l'ITA.

Au plan syndical, c'est la dimension individuelle qui prédomine. Au plan institutionnel et statutaire, les instances souveraines sont les CAP.

Les CAP doivent posséder toutes les capacités pour être l'instance de recours des ITA, mais elles ne peuvent tout faire et doivent s'appuyer sur des instances spécialisées. Pour l'évaluation, il s'agirait de commissions de métiers ou de famille de métiers.

La révision des fiches d'emploi-type actuelles généralise une notion préexistantes de famille professionnelle ("filière de métiers")

ex. : BAP I : Informatique : famille professionnelle : Etudes et développements

BAP V : Gestion scientifique et technique : famille professionnelle : Comptabilité

BAP III : Travail des matériaux et Bureau d'étude : famille professionnelle : Chaudronnerie, Métallerie

Les BAP deviendraient un regroupement d'une ou plusieurs familles professionnelles suffisamment proches pour permettre une évaluation commune.

C. Les commissions de métiers ou de famille de métiers

L'apport technique et/ou technologique est sous-estimé au CNRS. Leur évolution et leur impact sont des préoccupations récentes et représentent pour les ITA un enjeu important. La direction du CNRS l'introduit au travers d'une gestion prévisionnelle des emplois et jusqu'à maintenant nous l'avons abordé qu'au travers de l'évaluation individuelle des ITA.

Des réflexions existent au CNRS au travers de rapports Costes, IN2P3, Leroy (INSU) ou des travaux de l'observatoire des métiers (groupe de révision des fiches d'emploi-type), etc...

a) Rôle

Nous proposons que ces commissions de métiers remplissent trois rôles :

- 1) Evaluation des individus

Sur la base de critères transversaux et de spécialités : reconnaître l'aptitude (voir ci-dessus "la qualification potentielle") ; reconnaître le sous-classement ("la qualification exercée").

- 2) De conjonctures sur les métiers

En regard avec l'évaluation des individus : faire une expertise sur les besoins qualitatifs (ressources technologiques et techniques ^ croiser avec le Comité National) et quantitatifs des métiers; animer une vie professionnelle (cahier technique, échange d'expériences).

- 3) De prospectives sur les métiers

- Les évolutions prévisibles des métiers en regard des avancées techniques, des matériels et des outils ;

- Les reconfigurations des différents métiers entre eux ;

- Les besoins de formation pour accompagner ces évolutions.

b) Composition des commissions

Nous avons déjà réfléchi à un mode de désignation des experts ; il faudra le repréciser. Le nombre d'experts doit être compatible avec un examen réaliste des agents.

Sur une base de 16000 ITA évalués tous les ans, soit 4000 par an ; d'une dizaine de BAP, 10 à 20 experts ; cela conduit à rapporter pour chaque expert sur 20 à 40 personnes.

D. Conséquences de l'évaluation

a) Sur les concours

Avec le préalable du reclassement des sous-classes, c'est-à-dire dans le cadre d'un fonctionnement assaini du statut des ITA, le concours interne affecté à un sens de recrutement interne pour un emploi nouvel ouvert aux agents du CNRS. Ne peuvent être candidat que les agents reconnus par les experts ayant la "qualification potentielle" ou la qualification supérieure exercée. Ces labels constituent "une admissibilité". Pour les concours internes non affectés avec nomination sur place, ne peuvent être candidat que les agents ayant le label "qualification exercée" ; ce label constitue la phase "d'admissibilité".

b) Pour les CAP

Nous devons vérifier que nos revendications donnent aux CAP tout le rôle de défense individuelle des agents. Pour le changement de corps au choix, le label "qualification supérieure exercée" est indispensable pour une promotion.

La somme des possibilités en concours interne non affecté et de changements de corps au choix doit être telle que les agents reconnus en "qualification supérieure exercée" soient rapidement nommés.

c) Pour le Comité National et les Conseils de labo

Il faut revoir si nos revendications d'adaptation du Comité National pour que la discussion évaluation des moyens humains des laboratoires soit pleinement exercée. Il faut relancer l'activité revendicative de démocratisation des instances du Conseil de labo au Comité National.

Les promotions au choix

André LACROIX

Tout d'abord il y a le classement au niveau de l'unité. Déjà là, il n'y a pas de classement équitable possible. La répartition des agents est fortement hétérogène en fonction du nombre dans les différentes classes et corps: il est plus facile d'être classé 1er quand on est seul que quand on est 10! ceci introduit forcément une inégalité des agents et des labos face au classement régional; ceci est-il pris en compte? Par ailleurs, il y a des catégories qui ont des possibilités de promotions moins importantes que d'autres (AI et Ingénieurs) ce qui fait dire aux responsables d'unité qu'il vaut mieux favoriser l'avancement là où la probabilité de réussir est la plus grande. (j'ai vu des cas où il y avait autant de promos que de candidats!). A ce compte beaucoup d'ingénieurs ne sont jamais classés ou le sont par roulement ou une fois de temps en temps c'est à dire toutes les X années. Est ce une bonne méthode? y a-t'il une mémoire d'années en années pour les classements région? c.a.d. le premier classé dans le corps ou la classe reste-t'il premier jusqu'à ce qu'il passe? si non quels sont les critères pour le déclasser? inscription par roulement? ou déclasser sur critères professionnels... Tout ceci est difficile à gérer déjà au niveau du labo et génère des tensions bien inutiles. Sur le classement en région; on en sait peu de choses. Il semble que les directeurs qui assistent et s'intéressent à leurs agents sont bien servis. Même question, pour les premiers classés qui ne sont pas promus, peut-on les déclasser l'année suivante sous prétexte qu'ils ne sont pas passés? Il y a si peu de postes à partir d'AI, que c'est finalement le hasard qui porte en tête de liste un agent au bon moment... Autre question, je me suis vu refuser la première ligne pour n'avoir pas présenté ma liste de publication avec mon dossier de carrière! Je crois que là aussi comme pour les concours, les ingénieurs "chercheurs" sont portés par leurs directeurs et par les représentants de l'administration, les rares promotions obtenues récompensant les activités de recherche plutôt que les activités techniques. Pourquoi n'y aurait-il pas des élus dans cette instance régionale? qui la préside effectivement?

En ce qui concerne les CAP, il faudrait que nos élus nous informent mieux. Je sais qu'ils font un gros travail, mais quelle est leur stratégie exactement? est-ce qu'on en discute suffisamment, au niveau national et au niveau des sections, des régions. Je me suis laissé dire par l'élu de ma CAP que le critère défendu prioritairement pour le changement au choix était l'ancienneté et qu'on faisait passer ceux qui avaient au moins 30 ans de CNRS. Est-ce une stratégie équitable? N'y a-t'il pas d'autres priorités possibles (sous classement, diplôme, qualification professionnelle...). Est-ce qu'on a une vraie discussion, aux niveaux local, régional et national sur le choix des agents qui seront proposés par les élus? Si on ne sait pas réellement quels sont les critères retenus par l'administration, au moins devrait-on avoir les nôtres, ne se résumant pas des autres?

forcément au calcul des années mais en prenant en compte tous les éléments d'une carrière... Conserve-t-on une mémoire des classés, sorte de liste d'aptitude?... Quand au fonctionnement des CAP, c'est vrai qu'on aimerait avoir plus d'informations; est-t'il vrai que lorsque les élus et l'administration s'opposent à égalité de voix, la proposition de l'administration l'emporte? à quoi bon siéger dans ces conditions puisque la Direction a toujours le dernier mot? est-ce bien toujours les décisions prises en région qui sont proposées en CAP? ou d'autres noms sortis d'ailleurs? Si l'administration et les élus affirment qu'ils respectent le classement région il ne devrait pas y avoir de surprises... Comment les promotions sont-elles réparties entre les DR? entre les départements scientifiques, entre les BAP? Là on a du mal à comprendre, on répartit les promotions de corps par BAP et les promos de grades par départements scientifiques, pourquoi cela, et après, comment est fait le choix? ex: en SDV il y a 6 postes, donc même pas un poste par DR... y a-t'il tendance à choisir en fonction seulement de la qualification ou du classement région? même chose quand il y a classement par BAP. Je suppose qu'on doit examiner le premier classé dans chaque DR, mais après?, le 2ème d'une DR est peut-être "meilleur" que le 1er d'une autre DR? Peut-on expliquer comment dans un département scientifique, si on a par ex. 8 promos, la même DR peut en obtenir 3 ou 4... Je crois qu'il faudrait que des élus aux CAP participent au prochain GT sur ces problèmes car les agents ont du mal à comprendre comment ça se passe. **Il me semble que le vrai problème pour ces promotions examinées en CAP c'est les critères d'évaluation, aux différents niveaux et que c'est là-dessus qu'il faut qu'on fasse des propositions objectives et crédibles. Bien entendu, le drame qui domine tout ça c'est le manque cruel de possibilités de promotions, surtout dans les catégories d'ingénieurs et dans certains secteurs comme les BAP 5 et 9 ou en SDV et SHS.**

Les Concours

Daniel PAILHAREY

Les concours sont un moment particulier de la carrière (c'est même le point de départ dans le cas des concours externes), c'est un moment d'évaluation (évaluation comparative puisque classement), ça peut être aussi l'occasion d'une mobilité.

Bien entendu il y a en la matière l'existant et le souhaité... Nos propositions doivent tenir compte de l'existant:

-Le statut des personnels qui traite différemment des agents du même organisme.

-Les carrières actuellement offertes aux ITA, inférieures à qualification égale à celles des enseignants et chercheurs.... Que dire de celles

-L'évaluation est actuellement inexistante (rapport de G.Mandville).

L'essentiel a déjà été réfléchi et publié par le SNTRS (BRS 285, Aout 91), quelques points ont évolué, certains nécessitent d'être largement débattus.

Concours externes:

Ils définissent le point initial de la carrière; dans la situation actuelle le **profil** ne doit pas être défini par le patron seul; le recrutement d'un ITA est un acte scientifique, il y a donc à la base une argumentation solide (cosignature?), le recrutement pour un laboratoire est en fait pour le CNRS; il faut regrouper les concours de profils proches (règles fonction publique).

Le Jury doit contenir plus de vrais professionnels connaissant le métier, les listes d'experts actuelles sont obsolètes.

L'élu "C" a un rôle qui ne doit pas être limité par son grade, ceci permettrait aussi d'éviter de fabriquer des professionnels des concours. l'élu C devrait participer avec le président à la composition du jury.

Les candidats doivent être traités à égalité, les CDD ne devraient pas exister: pour ceux qui sont en place il faudrait une intégration spécifique, rien n'empêche un CDD de se présenter sur un concours hors de son laboratoire.

A ces considérations s'ajoutent quelques aménagements nécessaires des **stages**: sauf dans des cas spécifiques (maladie), pas de renouvellement dans le même service et bien sur saisie de la CAP avant la fin de stage en cas de problème.

Concours internes:

La plupart des remarques précédentes s'appliquent aussi aux concours internes; rien ne peut actuellement se faire de valable dans le déclassement actuel (sous-cl. mais aussi sur-cl.), les concours internes restent ils justifiés dans le schéma que nous venons de proposer pour l'évaluation? En l'état actuel, la question clef reste "affecté" ou "non affecté"; les concours affectés ont été décriés par le syndicat, il n'y en a presque plus mais c'est une pratique fonction publique: **Promotion plus Mobilité**. La généralisation des AFIP donne **Mobilité sans Promotion!** Le concours interne tel qu'actuellement pratiqué est une évaluation, le candidat prend un risque...Qu'en reste t il l'année suivante?

Blocage des carrières : quelles propositions? Contributions au débat

Daniel Pailharey

La situation actuelle : pour 3000 IE promouvables en CAP (changement de corps)
1000 dossiers présentés en CAP
10 possibilités
1000/3000 ---> tout le monde ne cherche pas à se présenter, pourquoi?
10/1000 ----> combien y a-t-il de « bons » dossiers?

- environ 200! dont des surdiplômés, certains déclassés depuis toujours et qui ne se sont jamais présentés aux concours IR alors que les possibilités sont du même ordre (et même plutôt plus) qu'en commission paritaire.
- 10 possibilités pour 100 dossiers, cela fait 10%, ce ne serait pas si mal s'il n'y avait pas le bourrelet (d'autant plus que 10 possibilités signifient en fait 90 IR pour concours en interne..)
- Si l'on demande un moratoire, 150 transformations de postes sur 3 ans, par exemple 50*3 à pourvoir par concours interne exceptionnel ou par sélection professionnelle. Cela obligerait les agents à prendre leurs responsabilités.

Monique Scandellari

Ne pas faire de démagogie en avançant des chiffres qui n'ont pas de réalité objective. Exemple le passage IE-->IR. On a plus de 3000 agents promouvables, 1000 dossiers présentés à la CAP dont environ 100 sont convenables et encore!
Donc il nous faut maîtriser des chiffres cohérents.

* Chaque année les concours internes dressent une liste principale et une listes complémentaire importante. Ex. le passage IE-->IR en BAP9, 4 ont été pris sur la liste principale et entre 6 et 8 figurent sur la liste complémentaire. Ce qui signifie très clairement que 8 agents sont du niveau IR. Si on fait l'addition de tous les résultats, on a déjà une bonne évaluation.

* Beaucoup d'IE sont recrutés avec une thèse c'est-à-dire qu'ils sont utilisés comme IR. Que faire à ce sujet : il est clair que si un plan de requalification n'est pas engagé, des IE thésards partiront à la retraite sans être IR. Cette situation injuste entraîne une démotivation, amertume... C'est un problème à régler avec un plan en perspective.

* A propos des commissions régionales, il faut bien savoir que c'est à ce niveau qu'est établi un classement sur lequel s'appuie tous les autres. C'est donc là que le premier pas décisif de la carrière ITA se constitue. Il est donc impératif d'y intervenir. Je ne vais pas expliquer longuement mes arguments. Le rapprochement de la gestion de carrière du lieu de travail des ITA est toujours positif.

Yves Berchadsky Sur le reclassement

Lors de l'entrevue du 28 avril avec la Direction, il semble nécessaire (compte tenu de la proximité et en l'absence de données chiffrées) de faire de cette entrevue une rencontre préliminaire comportant les points suivants :

--- Obtenir de la part de la direction un état précis des reclassement (liste complémentaire) non satisfaits sur les 3 (4 ?) années écoulées, avec :

- * les états des dossiers (diplômes, classements, avec des CAP...);
- * une liste exhaustive des personnels non reclassés malgré la reconnaissance de l'adéquation qualification-reclassement par catégorie;
- * un état statistique des rapports reclassement/BAP/demandes
- * reclassement/DS/demandes
- * idem pour les dossiers rejetés ;

--- Sur la base de la date de remise de ces éléments par le service ressources Humaines, dégager un calendrier de négociation partant de l'analyse des résultats et leur croisement avec les éléments statistiques apportés par J.P. Lacharme sur l'évolution des personnels CNRS sur les 10 prochaines années selon la politique de recrutement menée.

--- Commencer à initier l'idée qui présidera à la suite des négociations, un « moratoire » reclassement (ou collectif pour le reclassement) prenant en compte les données chiffrées. Quelques idées :

- * un collectif de postes réservés correspondant aux éléments chiffrés des reclassements refusés les 3 à 5 dernières années au regard de la correspondance entre qualification des dossiers et catégories.
- * Le collectif de postes doit être dégagé et l'étalement en temps de la résorption peuvent être négociés (il faut éviter que la Direction se sente acculée ou prise à la gorge).

--- Commencer à négocier sur les critères d'évaluation des dossiers. Points sensibles /

* Correspondance qualification-classement (là il faut prendre les critères dégagés par G. Mandville)

* Correspondance métiers/BAP/besoins

* Evaluation des carrières ITA par le Comité National ?

* Suivi de carrières ? ?

*

--- On peut aussi demander à la Direction un « état national ITA » ou « état général ITA » sous forme d'une remise systématique d'un état de carrière à chaque ITA :

* Déroulement de carrière

* Avancement

* Reconversion

--- Proposer des CAP régionales en se prémunissant de la suppression des CAP nationales. Les CAP régionales pourraient :

- * traiter des échelons accélérés sur des critères plus logiques;
- * du classement des dossiers d'avancement (répartition du moratoire par région ?)
- * Localement, surtout ne pas :
 - * traiter les cas disciplinaires
 - * les rapports de fin de stage
- * Veillez à la composition des CAP régionales (nomination, élection?) :
- *

Roger Meens, élu en CAP

Accord avec Daniel Pailharey. Sur la 10ème circonscription j'ai 12 dossiers qui tiennent la route sur 39 proposés (30%). Carrette avait les mêmes proportions que moi sur Montpellier il faut arrêter la démagogie comme le font certains, il n'y a pas 100% de dossiers en A.

C'est vrai que je ne comprends pas certains agents qui ont des dossiers de chercheuses en SHS surtout et qui sont en T et ne présentent pas les concours.

Pour répondre à Berchadsky, non à l'évaluation des ITA par le comité national, on le voit trop dans les labos, et dans les classements régionaux, les chercheurs n'ont qu'une vague idée de ce qu'est une qualification. Les commissions régionales ne pourraient traiter des échelons accélérés(le camarade ne sait pas comment ça fonctionne et en plus il y a que dans cette distribution que les critères sont connus et logiques(même si je ne suis pas toujours d'accord avec l'administration).

SPLendeur ET DÉCHÉANCE DES ITA DU CNRS

PAR J-P LACHARME

Au fil des années, nous avons vu se dégrader le statut et les conditions de travail et de carrière des ITA. En fait, c'est l'ensemble de l'emploi scientifique qui s'est dégradé, avec un différentiel croissant ITA chercheurs. La période 68-78 a vu une croissance constante des salaires d'embauche (en francs constants). Dans cette phase, le statut d'ingénieur demeure suffisamment avantageux pour qu'on voit des chercheurs le préférer aux leurs. Dix ans plus tard, une telle action deviendra impensable. Entre temps, il s'est donc passé quelque chose.

Dans cet article, on s'en tiendra donc aux seuls IE et IR qui représentent près de 54% du corps des ITA. La raison n'est pas que les non ingénieurs subissent moins les outrages du système que les ingénieurs, tout au contraire, leur situation empire dans la proportion inverse de leur indice, mais simplement que la contradiction du système est flagrante au niveau de l'ingénieur: aussi diplômé que ses pairs chercheurs et enseignants, la situation infamante des ingénieurs n'est liée qu'à son seul statut d'ITA.

Remarquons d'abord que chercheurs et ingénieurs accèdent à leurs corps à partir de diplômes semblables¹. Il en est de même pour les enseignants chercheurs. Nous avons donc ici une population homogène du point de vue de la formation² initiale. Une première anomalie doit être soulignée: le doctorat est le seul diplôme ouvrant l'accès aux postes de chercheurs et d'enseignants, mais, dans ce cadre, ce même doctorat va du même coup donner accès à des fonctions de gestion ou de direction d'unité et d'encadrement auxquels il ne prépare nullement.

Par ailleurs, en dehors de l'enseignement et de la recherche, dans de vastes secteurs de l'économie et de l'administration, le diplôme d'ingénieur des grandes écoles – et des moins grandes – est le plus recherché, le plus coté, l'avantage marginal de la thèse étant souvent négligeable pour ne pas dire négatif. Il est alors pour le moins paradoxal que cet avantage se transforme en inconvénient dès que l'on pénètre dans notre monde. Ceci semble s'apparenter à un verrouillage fonctionnel et idéologique des enseignants, les premiers maîtres de la place, dont les secteurs du droit et de la médecine offrent le modèle: pour rester maître chez soi, il faut dénigrer la fonction technique et administrative quitte à se la réapproprier si cela présente un intérêt personnel³. Bien sûr le diplôme de base des ingénieurs n'est pas toujours d'emblée une garantie de bonne formation en matière de gestion (management) et d'encadrement. Pensons à ces X sélectionnés sur les maths mais qu'on propulsera vers les postes de responsabilités dès la sortie de l'école, là justement où l'on ne fait plus de math. De même, il est loin d'être évident que des ingénieurs formés dans les écoles de commerce ou de gestion feraient de bons directeurs de structures de recherche. Mais ces contre-exemples servent mon propos: les systèmes de sélection ne sont pas fait pour faire émerger les compétences réelles, mais pour fournir au pouvoir économique-politique ses hommes de main.

En conclusion de ce qui vient d'être dit, le dénigrement des fonctions techniques au CNRS (qui n'a pas toujours été aussi évident qu'aujourd'hui) est local et lié aux idéologies des corporatismes propres au milieu de l'université et de la recherche.

Comment se traduit-il ?

- < Il régit le mode de fonctionnement des **concours d'accès aux corps de fonctionnaires** correspondants: enseignants et chercheurs dominent les concours d'accès aux postes d'ingénieurs (définition des profils, composition des jurys), le chercheur voit son avancement régi par le comité national, instance démocratique dans lesquels les enseignants ont une large place et les ITA un strapontin. Les enseignants s'arrangent pour rester seuls maîtres chez eux. Leurs instances sont arbitrées par le pouvoir des clans.
- < **Carrières.** La hiérarchie enseignants/chercheurs/ingénieur s'inscrit dans le marbre des grilles indiciaires et des carrières. Les grilles des ingénieurs sont largement inférieures aux autres, une partie des traitements étant versée sous forme de primes partiellement modulables et non prises en compte pour les retraites. Les échelons des chercheurs et enseignants⁴ sont plus courts et les carrières plus rapides que celles des ingénieurs. Enfin de par leur position privilégiées dans les structures des laboratoires, chercheurs et enseignants monopolisent souvent les gratifications complémentaires particulièrement juteuses liées à l'interface du laboratoire avec le monde extérieur: consulting, expertise, SARL écrans et associations diverses permettant de monnayer certaines retombées pratiques des recherches⁵. La participation des ITA (ingénieurs exclusivement) à ces réjouissances pécuniaires est souvent problématique. *La revendication minimum me semble être ici: mêmes grilles, mêmes primes, mêmes règles et contraintes de changement de corps (A).*
- < **Les règles d'avancement** (corps, grades) sont caractérisées par les mêmes mode de fonctionnement que les concours externes: ce sont les directeurs (chercheurs ou enseignants) qui, depuis le huis-clos de leur bureau jusqu'aux commissions 'magouille' des DR et aux jurys divers régissent les carrières des ITA. Ils dominent entièrement le système de par leurs qualités. *Revendiquons le jugement des ITA par leurs pairs et la mise en place d'un système d'évaluation calqué sur le Comité National (B).*

¹ Les métiers du CNRS, 1997. Brochure éditée par le SPRH du CNRS.

² La durée de la formation au delà de bac+4 ne me semble pas pertinente. Les mécanismes de sélection pour l'accès aux grandes écoles sont parfois plus sélectifs que ceux menant à telle ou telle thèse d'état (avant 84) ou thèse d'université.

³ Ainsi, les grands centres de calcul universitaires (ou ce qu'il en reste) sont dirigés par des enseignants.

⁴ Le changement de corps des enseignants est conditionné à la mobilité géographique; mais ici, le jeu en vaut réellement la chandelle.

⁵ Les grilles des enseignants correspondent à des salaires inférieurs à ceux des cadres supérieurs du privé. Ceci ne les chagrine guère puisqu'ils ont les moyens d'améliorer notablement leurs fins de mois tout en conservant des avantages en nature importants (souplesse dans l'organisation de leur travail, aucune évaluation, garantie de l'emploi). En conséquence, les grilles des ingénieurs qu'ils se doivent de maintenir au dessous des leurs génèrent des salaires d'ingénieurs largement inférieurs à ceux du privé. Ceci dit, en 1998, il faudrait voir: il n'est pas impossible que le différentiel privé-public ait fortement diminué.

- ⟨ **Mobilité.** A la différence du chercheur, l'ITA n'est pas propriétaire de son poste; il ne peut bouger que si on l'y autorise. Cette situation le place donc en situation de complète dépendance vis à vis de son directeur (enseignant ou chercheur) et de l'administration. *Revendiquons pour les ITA les mêmes droits de propriété sur leur poste que les chercheurs sur le leur (C).* Cette simple règle devrait considérablement améliorer la considération dont nous sommes l'objet.
- ⟨ **Appartenance à un corps et activité réelle.** Les règles énoncées plus haut font tomber d'elles mêmes rigidités et discordances. C'est d'ailleurs plus ou moins celle qui régissent les EPIC. Le détachement d'un ingénieur de recherche sur le corps des chercheurs devient naturel. Le chercheur dont l'activité technique ou administrative devient prépondérante rejoint sans perte de traitement ni sentiment de déchéance le corps des ingénieurs. La fonction technique dont la pratique n'est plus marquée par la dépendance hiérarchique, le salaire inférieur et la carrière dégradée se voit automatiquement revalorisée au même niveau que la fonction recherche et la fonction enseignement. Il y a un coût financier important à l'opération en raison des avantages que les enseignants se sont octroyés, mais la situation de l'ensemble des personnels de recherche et par là des organismes est assainie d'un seul coup.

La satisfaction des exigences (A)(B) et (C) ainsi justifiées et définies remplacerait avantageusement l'ensemble des propositions que nous pourrions avancer en aval des statuts pour améliorer la multiplicité des dispositions qui nous pourrissent la vie chaque jour tout au long de nos carrières. Elles auraient en outre un caractère définitif qui pourrait difficilement être remis en cause sans attaquer également les deux autres corps dont nous ne serions plus séparés que par la nature principale de notre activité. Bien sûr, imposer de telles revendications requiert un haut niveau de mobilisation dont nous ne sommes plus guère capables. D'un autre côté, s'attaquer à une foule de dispositions qui ne sont que les conséquences plus ou moins directes de choix idéologiques contestables (la recherche et l'enseignement sont plus nobles que la technique) est usant et démobilisateur. Et comme de toute manière on n'avance guère, autant trancher directement le nœud gordien.

La nouvelle donne: le neo-libéralisme à l'assaut de la fonction publique.

Il y a quelques dizaines d'années, la structure du CNRS et de l'université se composait comme n'importe quelle administration d'un petit noyau d'administratifs chargés de la bonne marche des choses (les traitements, les missions, les achats, etc..) de techniciens, d'ingénieurs et de chercheurs ayant toute latitude de faire "leurs" recherches pour les uns, leurs enseignements pour les autres; ce petit monde fonctionnant de façon relativement autonome et baignant dans un gentil corporatisme dont certains syndicats donnent actuellement une empreinte fossile très affadie. L'image des ingénieurs n'était pas mauvaise du tout et quelques chercheurs n'hésitaient pas à franchir la ligne pour passer chez nous.

Les choses ont radicalement changé: la recherche ne se décide plus à la base dans les laboratoires ou au Comité National, mais à Bruxelles entre bureaucrates européens et "décideurs" (entendez, par là, représentants des multinationales) . S'agit il encore de la science ? je n'en jurerais pas. Puisque qu'on fixe des directives à l'encontre de la volonté des acteurs de la recherche, il faut un média, une machine coercitive: l'administration, renforcée et requinquée pour l'occasion jouera ce jeu et insufflera d'impopulaires restructurations. Comme cela ne suffira pas, on mettra en place l'arsenal législatif adéquat. on affaiblira ou on cassera les instances démocratiques⁶, et puisque cela ne suffit toujours pas, on motivera la frange supérieure du milieu: les mandarins. Nous y voilà.

J'écrivais il y a deux ans⁷: "*je n'appelle pas ça (c.a.d. le mandarin de service) un collègue, mais un représentant direct de la classe dominante dans notre milieu*". Je persiste et je signe. Voilà donc une petite élite à laquelle l'administration va déléguer tous les pouvoirs, tous les privilèges dont celui de cumuler les avantages de patrons de PME avec les avantages de la fonctions publique. Ils seront nommés à tous les postes clés de la recherche et de l'enseignement supérieur. Et voilà comment on transforme des fonctionnaires en militants zélés du néolibéralisme. Ils cracheront d'autant plus volontiers sur la fonction publique dont ils dénonceront les "rigidités" qu'ils ne risqueront jamais rien.

On fera croire à la piétaille des chercheurs de base et enseignants de base qu'il pourront un jour faire partie de cette petite nomenclatura. Pas étonnant que leur milieu soit si mou, si peu revendicatif. Coté ITA, pas de problème, il est acquit qu'aucun d'entre nous (mise à part quelques IRO, et encore) passera de l'autre côté de la barrière. Nous sommes démobilisés, mais ceux d'entre nous qui ont décidé de se battre sont maintenant prêts à y aller franchement: il ne s'agit plus seulement du CNRS mais d'un enjeu de société.



⁶Les projets de modification du décret organique et le dessaisissement du Comité National d'une partie de ses prérogative en constituent le dernier acte.

⁷Réflexions d'un militant en colère. JPL 3/1/6. Désolé de me citer moi-même.

ANCIENNETE ET CARRIERE: UNE PREMIERE APPROCHE

1) VIEILLISSEMENT DE L'ORGANISME.

Méthode utilisée:

On est parti ici des données officielles publiées par le CNRS, à savoir, la pyramide des ages figurant page VIII de la petite brochure "Bilan Social 1997" diffusée avec un récent numéro du Journal du CNRS.

Ces chiffres nous présentent les pyramides des âges des ITA et des chercheurs, par tranche de 5 ans: de 20 à 24 ans, de 25 à 29, etc.. jusqu'à la tranche 65-69. Comme il faut mener le calcul année par année, ces données ont donc été éclatées.

Par exemple, les 1785 ITA âgés de 60 à 64 ans sont séparés en 5 tranches égales de $1785/5=357$ individus entrés respectivement dans leur 60^{me}, 61^{me}, 62^{me}, 63^{me} et 64^{me} année. On aurait pu recalculer des tranches inégales en utilisant des fonctions *splines*, mais ceci aurait alourdi le calcul sans intérêt décisif. Restons simples.

Les restes des divisions entières par 5 sont réinjectés toutes les 5 tranches afin d'éviter de perdre des individus. On obtient ainsi 50 tranches (de 20 à 69 ans).

On effectue ensuite la simulation suivante: année après années, les individus ayant 65 ans échus sortent du CNRS. On définit un coefficient α de remplacement. α prend les valeurs suivantes:

$\alpha = 0$: personne n'est remplacé.

$\alpha = 1/3$: on remplace un départ à la retraite sur 3.

$\alpha = 1$: on remplace tous les départs à la retraite (idéal).

$\alpha = 4/3$: on embauche 1/3 d'effectifs au dessus des départs (je rêve).

Les nouveaux embauchés entrent au CNRS à un âge défini par une loi normale $N(t_e \text{ moy}, \sigma)$. On a d'abord choisi $t_e \text{ moy} = 28$ ans (âge d'entrée moyen) et $\sigma = 4$ ans (écart-type sur l'âge d'entrée) pour les ITA, et $\sigma = 6$ mois pour les chercheurs. On fait tourner la simulation sur les 15 ans à venir.

On calcule alors pour chaque année:

- la nouvelle pyramide des âges (on réagglomère alors les tranches d'âge 5 par 5 pour présenter des histogrammes convenables),
- l'âge moyen des agents du corps.
- les effectifs du corps (ITA ou chercheur),

On obtient les résultats suivants: Tableau I à IV (série ITA, et série chercheurs).

Commentaires:

L'âge moyen des ITA (III, série 1) en 98 de l'ordre 48 ans (le calcul semble le minorer de 1 an par rapport au chiffre officiel) va s'accroître dramatiquement dans le cas le plus défavorable où la direction ne remplacerait plus les partants: on atteindrait 54 ans de moyenne d'âge en 2008. Dans le cas d'un taux de remplacement $\alpha = 1/3$, l'âge moyen plafonnerait autour de 50-51 ans vers 2007 avant de décroître légèrement ensuite grâce au départ du pic de population ancienne. Le remplacement total ($\alpha = 1$) ou mieux, une politique dynamique d'embauche ($\alpha = 1,33$) permettrait une diminution sensible et irréversible de l'âge moyen dès 2001 (mais pas avant).

Coté effectifs, il est clair que sans cette politique dynamique, le CNRS va se vider à partir de 2001.

Si l'on continue sur la tendance actuelle, les effectifs de 2015 seront *grosso modo* la moitié des effectifs actuels. Autant le dire: le CNRS n'existera plus depuis longtemps, par conséquence, nombreux d'entre nous assisteront au naufrage

Les chiffres des données chercheurs présentent les mêmes caractéristiques que ceux des ITA (Tables I à IV, série 2). La population chercheurs est légèrement moins âgée que la population ITA.

2) ANCIENNETE, PROMOTION, DECLASSEMENT

La répartition des agents par âge étant connue, on répartit celle-ci selon la loi normale définie plus haut. On se limite à deux écart-types de part et d'autre de la moyenne, ce qui semble largement suffisant. L'objection qui peut être élevée porte sur l'hypothèse de la constance des paramètres t_e moy, σ qui régissent la loi normale: il n'est pas certain en effet que les conditions d'âge d'entrée soient demeurées les mêmes depuis quarante ans. Faute de statistiques fiables à ce sujet, on en restera là cependant.

La population CNRS est maintenant partitionnée selon deux variables: l'âge des individus, et leur âge estimé à l'embauche: $N_{i,j}(a_i, a_{e_j})$. $i=1,45$; $a_i=20$ à 64 ; $a_{e_j}=(t_e \text{ moy} - 2\sigma)$ à $(t_e \text{ moy} + 2\sigma)$ bornes calculées numériquement avec les valeurs choisies plus haut pour t_e et σ . Par exemple si $t_e \text{ moy} = 28$ ans et $\sigma = 4$, a_{e_j} varie de 20 à 36 (17 valeurs possibles).

D'où l'ancienneté dans l'organisme:

$anc_{i,j} = a_i - a_{e_j} + 1$ pour chacun des agents de la classe $N_{i,j}$. Ceci étant fait, on peut calculer une ancienneté moyenne $= \sum_i \sum_j N_{i,j} anc_{i,j} / \sum_i \sum_j N_{i,j}$. Et, miracle, on retrouve à peu près les valeurs données par le bilan social (page IX), ce qui tend à prouver que tout ce calcul n'est pas trop idiot. On peut éventuellement ajuster les valeurs de t_e moy et de σ de façon à retrouver exactement les chiffres officiels, mais, est-ce bien nécessaire ?

Où figurent les promouvables (au changement de catégorie) dans la pyramide des âges? Pour rester simple, j'ai supposé qu'on les trouvait principalement parmi les agents dont l'ancienneté dans l'organisme était égale ou supérieure à 20 ans (durée moyenne des carrières dans la seconde classe des diverses catégories d'ITA). Parmi ceux-ci, certains ont déjà été promus (sans attendre le blocage en fin catégorie). Je suppose que le taux de promus appliqué à la population des promouvables potentiels est proportionnelle à l'ancienneté dans l'organisme (avec un coefficient ξ à déterminer). D'où la répartition des promouvables:

$N'_{i,j}(a_i, a_{e_j}) = N_{i,j}(a_i, a_{e_j}) \xi (a_i - a_{e_j} + 1) / 40$. (je considère une ancienneté maximum de 40 ans).

Ce qui donne la répartition des promouvables en fonction du seul âge: $N'_i = \sum_j N'_{i,j}$ et le nombre total de promouvables: $N' = \sum_i N'_i$.

Comment choisir ξ ?

L'idée la plus simple consiste à ajuster ξ de façon à retrouver le nombre de dossiers présentés aux CAP. Si on cherche ξ de façon à ce que $N'=6600$ (nombre de dossiers présentés en 97), on trouve $\xi = 0,39$. La répartition des promouvables par rapport à la pyramide des âges est alors donnée par la figure IV. Cette valeur semble a priori assez élevée: 39% des ITA partant à la retraite ont-ils effectivement obtenu au moins un changement de catégorie au cours de leur carrière au CNRS ? Je serais curieux de le savoir pour valider mon modèle.

Peut-on calculer un coefficient ξ' pour les promotions de grade ? Mais dans ce cas, doit on garder la valeur de 20 ans retenue plus haut pour le calcul ?

La question qui nous intéresse est maintenant d'estimer le nombre de possibilité de promotions de corps qui seraient nécessaires au cours des prochaines années pour résorber. Il y a des choix a priori à exprimer. Considérons la population de la tranche d'âge i (N'_i promouvables). Ces agents sont à $(65-a_i)$ ans de la retraite obligatoire. Il y a deux éléments à prendre en considération:

-le retard dans les promotions qui s'est accumulé au cours des dernières années: ce sont les 6600 promouvables.

- Dans le cas d'une situation "normale" (mais le deviendra-t-elle ?), le retard étant supposé épongé, il y a chaque année un flux de nouveau promouvables (dans note cas et sur la base des hypothèses choisies, 78% du nombre des agents dont l'ancienneté dans l'organisme atteint exactement 20 ans).

LES ITA

Fig.I: Pyramide des ages

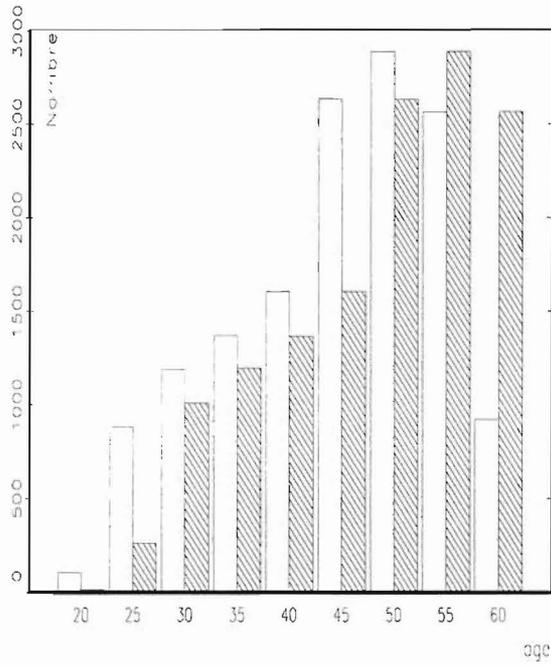


Fig.II: Pyramide des ages

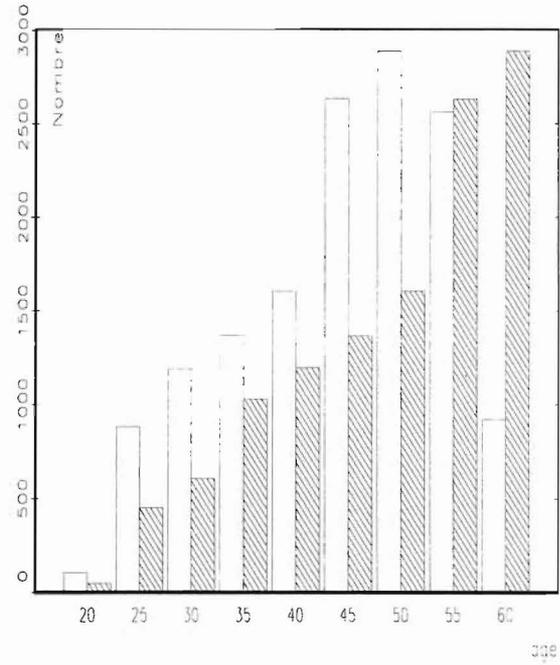


Fig.III: Age moyen

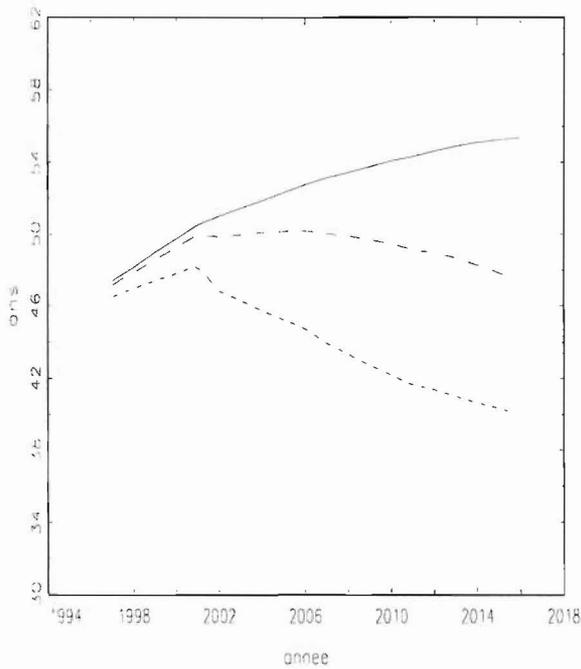


Fig.IV: Effectifs

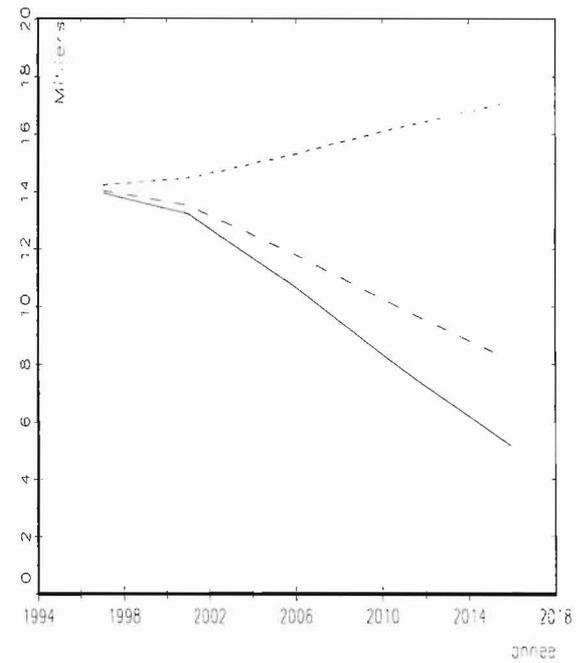


Figure I et II: l'évolution de la pyramide des âges. Barres blanches: la population actuelle. Barres hachurées: la population estimée dans 5 ans (I) puis dans 10 ans dans l'hypothèse $\alpha = 0.33$.
 Figures II et III: l'âge moyen et la population estimées pour les 15 ans à venir pour $\alpha=0, 0.33$ et 1.33 .

LES CHERCHEURS

Fig.I: Pyramide des ages

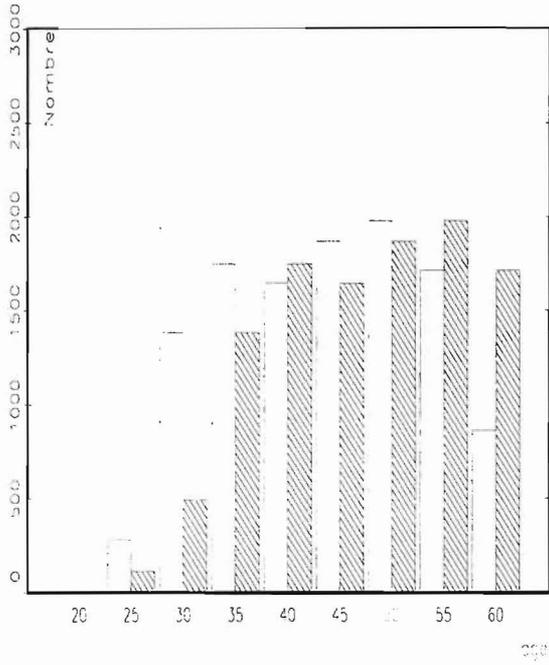


Fig.II: Pyramide des ages

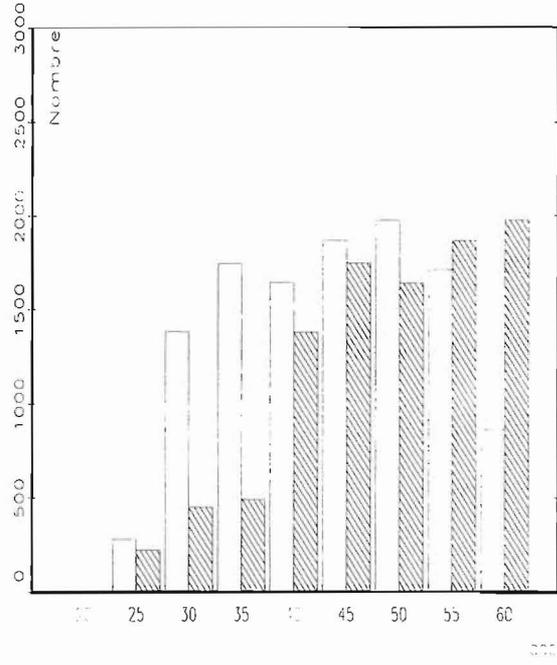


Fig.III: Age moyen

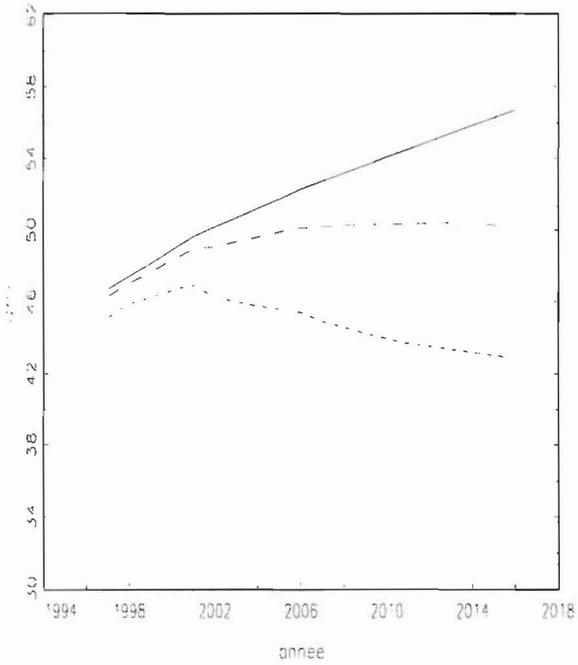
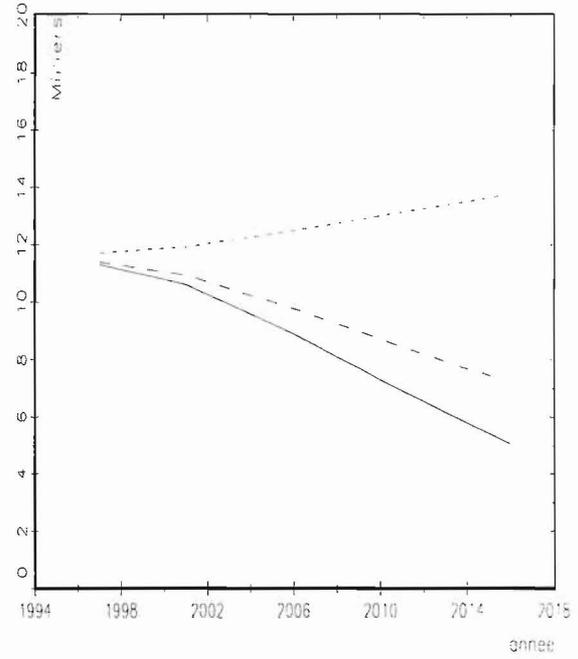
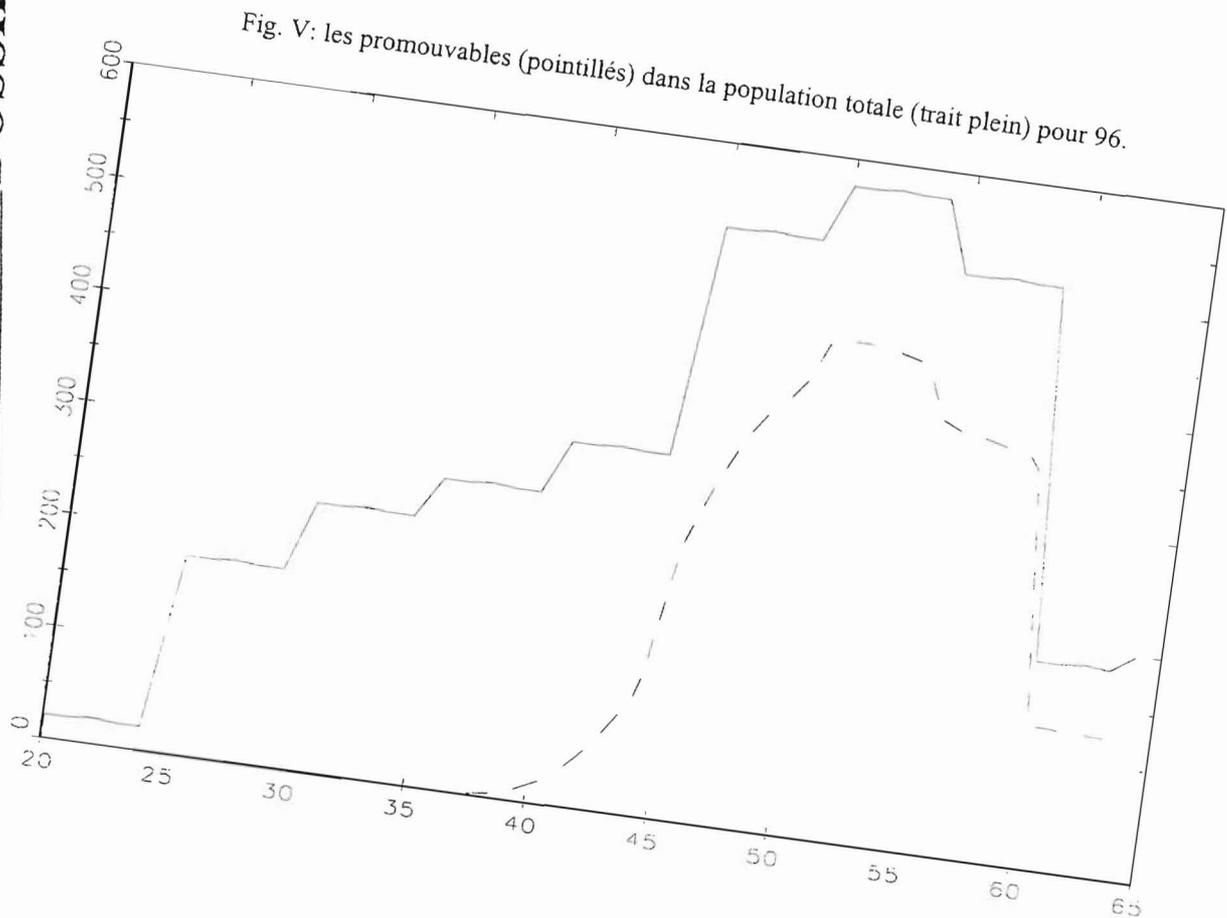


Fig.IV: Effectifs





Halte à la banalisation de l'injustice

Une thèse d'une rare originalité sur la souffrance des chômeurs et des travailleurs : à accepter passivement des situations professionnelles psychologiquement douloureuses – manque de reconnaissance, précarité, manipulations –, nous participons inconsciemment à une banalisation de l'injustice, dont pâtissent les sans-emploi. Car le refoulement en soi de la douleur insensibilise à celle des autres.

"Souffrance en France", de Christophe Dejours, Seuil, 200 p., 120 F.

derrière les manifestations des chômeurs et leurs revendications financières, il y a un besoin, celui d'être reconnu et d'avoir une place, dans une société qui ne leur en laisse pas. C'est ce même besoin qui pousse ceux qui ont un emploi à accepter des conditions de travail de plus en plus dures. Un constat que dressent aujourd'hui deux livres, "Souffrance en France", du psychanalyste Christophe Dejours (voir l'article p.18), et "Au carrefour de l'exploitation", témoignage d'un ancien cadre de Carrefour, Grégoire Philonenko¹. Tous deux analysent les ressorts psychologiques de l'exploitation. Jeune conquérant entré chez Carrefour comme gestionnaire de stock librairie, Grégoire Philonenko gravit peu à peu les échelons. Une ascension qu'il paie au prix fort : il travaille « comme un dingue », néglige sa santé, sa femme et son enfant, jusqu'au jour où il se fait renvoyer pour une faute mineure. Son nouveau chef installe sa propre équipe, composée de fidèles serveurs. Il comprend alors à quel point il s'est fait piéger par tout un système : un contrat à durée déterminée, présenté comme un « tremplin » pour devenir chef de rayon ; des slogans comme « Avec Carrefour,



je positive ! », « Quand on ne progresse pas, on régresse », qui le poussent à dépasser ses limites et à donner « toujours plus ». Devenu son propre ennemi, il intériorise ces règles de fonctionnement.

Dans son livre, l'auteur explique qu'à l'origine de son comportement, il y avait une peur : celle de perdre sa place dans l'entreprise, dans la société et, au-delà, son identité. C'est parce qu'il s'est rendu compte que son cas n'était pas unique qu'il a écrit ce livre. Depuis, il a gagné son procès pour licenciement abusif contre Carrefour, s'est syndiqué à la CGT, a repris des études de sociologie et cherche du travail. Il ne retournera pas dans un hyper...

1- Grégoire Philonenko et Véronique Guienne, "Au carrefour de l'exploitation" (Desclée de Brouwer).

**REPARTITION PAR GRADE, ECHELON
DES CHERCHEURS EN ACTIVITE OU M.A.D. AU 31/12/97**

GRADE	ECHELON									TOTAL	%	% au dernier échelon
	001	002	003	004	005	006	007	008	009			
DR	97	118	1 037	165	655	2 472	0	0	0	4 544	39,67%	76,63%
DRCE	90	59								149	1,30%	39,60%
DR1		34	951							985	8,60%	96,55%
DR2	7	25	86	165	655	2 472				3 410	29,77%	72,49%
CR	145	122	401	1 007	1 190	1 214	594	653	1 585	6 911	60,33%	29,46%
CR1	69	19	353	928	1 009	763	594	653	1 585	5 973	52,14%	26,54%
CR2	76	103	48	79	181	451				938	8,19%	48,08%
TOTAL CH	242	240	1 438	1 172	1 845	3 686	594	653	1 585	11 455	100%	48,17%

Source : Bilan Social 1997

**REPARTITION PAR GRADE, ECHELON
DES I.T.A. EN ACTIVITE OU M.A.D. AU 31/12/97**

GRADE	ECHELON														TOTAL	%	% au dernier échelon
	001	002	003	004	005	006	007	008	009	010	011	012	013	014			
IR	10	31	101	281	675	85	102	72	191	188	518				2 254	16,84%	53,82%
IRHC		2	9	105											116	0,87%	90,52%
IR1	1	5	49	90	590										735	5,49%	80,27%
IR2	9	24	43	86	85	85	102	72	191	188	518				1 403	10,49%	36,92%
IE	26	89	229	533	93	123	134	116	121	178	198	208	1 337		3 385	25,30%	51,79%
IE1	4	54	155	416											629	4,70%	66,14%
IE2	22	35	74	117	93	123	134	116	121	178	198	208	1 337		2 756	20,60%	48,51%
CMR						6									6	0,04%	100,00%
AI	20	50	72	123	160	126	127	111	122	160	102	99	100	1 507	1 879	14,04%	26,98%
T	30	77	249	416	445	586	652	216	67	98	159	178	260		3 433	25,66%	19,52%
TCE		19	99	207	214	341	328								1 208	9,03%	27,15%
TCS		1	28	44	34	42	195	82							426	3,18%	19,25%
TCN	30	57	122	165	197	203	129	134	67	98	159	178	260		1 799	13,44%	14,45%
AJT	13	50	73	83	160	126	89	80	43	55	106				878	6,56%	14,69%
AJTP	6	36	33	17	56	23									171	1,28%	13,45%
AJT	7	14	40	66	104	103	89	80	43	55	106				707	5,28%	14,99%
AGT	2	5	17	12	22	21	11	10	8	2	18				128	0,96%	14,06%
AGTP						7	6	5	3	1	6				28	0,21%	21,43%
AGT	2	5	17	12	22	14	5	5	5	1	12				100	0,75%	12,00%
CAR						1	1								2	0,01%	100,00%
CAR1						1									1	0,01%	100,00%
CAR2							1								1	0,01%	100,00%
AAR	1		8	8	26	8	13	22	32	25	11	33			187	1,40%	30,48%
AARP	1		8	7	24										40	0,30%	60,00%
AAR				1	2	8	13	22	32	25	11	33			147	1,10%	22,45%
SAR		6	79	106	96	147	158	36	10	38	73	88	150		987	7,38%	25,63%
SARCE		6	54	82	57	94	82								375	2,80%	21,87%
SARCS			5	12	13	15	56	21							122	0,91%	17,21%
SARCN			20	12	26	38	20	15	10	38	73	88	150		490	3,66%	30,61%
AJA	10	5	4	12	21	11	36	54	50	34	4				241	1,80%	2,07%
AJAP1	10	5	1												16	0,12%	6,25%
AJAP2						1	15	21	33	19	1				90	0,67%	1,11%
AJA			3	12	21	10	21	33	17	15	3				135	1,01%	2,22%
AGA										1					1	0,01%	0,00%
AGAC1															0	0,00%	0,00%
AGAC2									1						1	0,01%	0,00%
TOTAL I.T.A.	112	313	832	1 574	1 698	1 234	1 323	717	644	779	1 189	606	1 847	507	13 381	100%	34,47%

Source : Bilan Social 1997

Récapitulation revendications "Mobilité"

AFIP

- Règle des 3 ans : la faire supprimer (candidature libre sans aucune condition pour toutes les AFIP)
 - . même en cas de mobilité volontaire il peut y avoir des pbs relationnels qui apparaissent après, inadéquation entre le profil affiché et la réalité du travail, évènements familiaux etc...

. totalement inacceptable en cas de réintégration, mobilité pour raisons familiales, reclassement et divers cas où on est contraint d'accepter le poste offert même s'il ne correspond pas à sa qualification, s'il oblige à des trajets important ou s'il risque de déstabiliser une famille.

- remboursement des frais de déplacement pour entretiens préalables (revendiquer autant de fois que nécessaire ou un nombre forfaitaire annuel ?)
- autorisation d'absence (revendiquer autant de fois que nécessaire ou un nombre forfaitaire annuel ?)
- système de gestion des emplois :
 - * programmation à + long terme que la campagne en cours (prévision de remplacements, besoins exprimés, nature des emplois, prospective en liaison avec la politique recherche)
 - * plan de formation
- Droit de veto du directeur de labo, pas de recours possible, aucun contrôle des instances (un recrutement externe est moins soumis au choix du directeur). Impossibilité pour les DRH de traiter efficacement les cas dont ils devraient s'occuper.
 - modifier le système de recrutement pour le rapprocher du système de recrutement externe ? (lourdeur et coût)
 - modifier le rôle et la compétence de la commission de mobilité (comment ?)
 - obligation d'accepter des agents en réaffectation ou en "rapprochement de conjoint"

Mobilité hors AFIP

- rôle des DRH (relativement inefficaces pour répondre aux souhaits de mobilité liés aux évènements familiaux) en liaison avec le système de gestion des emplois. (s'ils existent ils doivent servir à quelque chose, sinon revendiquer leur suppression ?)
 - * leur donner les moyens de connaître les besoins en emploi des laboratoires
 - * les former sur les qualifications existantes et nécessaires
 - * leur donner la possibilité de préparer les mobilités en dehors de la seule procédure des AFIP (même si cela aboutit à un affichage officiel formel) Attention au risque de vider la procédure AFIP de tout

intérêt pour les agents qui pourraient éventuellement profiter d'un affichage mais qui n'ont pas exprimé un souhait particulier de mobilité.

- liens avec les directions scientifiques
- Respect des règles FP de réaffectation après détachement, mise à disposition, congés parentaux, disponibilité etc. La procédure AFIP n'est pas adaptée (pas de prospective pour gérer les retours dans les délais statutaires)

Détachement, mise à disposition

- pb des disparités de statuts dans la FP (possibilités de déroulement de carrière, bornage indiciaire ...) et de régime de prime-→ perte de salaire (immédiat ou dans la durée ou au moment du retour à la situation d'origine)

Mobilité avec changement de résidence administrative

- différence d'indemnité de résidence -→ perte de salaire (doit on revendiquer le maintien de l'indemnité la + haute qui entraîne une disparité de traitement au sein de la même région, ou le classement de tous les agents dans la même zone)
- indemnité de changement de résidence
 - * montant à revaloriser (remboursement intégral sur la base d'un justificatif de frais ?, pourcentage de hausse du forfait actuel ?)
 - * règle des 3 ans dans le même poste (FP) pour y prétendre → à assouplir selon les circonstances
 - * délai d'obtention de l'indemnité (actuellement payée après) → payer avant l'installation, en même temps que la décision de mutation par exemple.
- congés exceptionnels pour :
 - * recherche de résidence (à créer, combien de jours ?)
 - * déménagement (2 jours actuels trop courts, au moins 3)

Mobilité et promotion

Si la mobilité est considérée par l'administration comme un moyen de mettre en meilleure adéquation les besoins de la recherche et les moyens disponibles, il faut que la mobilité "rapporte" quelque chose à celui qui s'y livre. Actuellement il n'y a aucun avantage particulier et même dans certains cas désavantage (frais divers, perte de salaire, retard de carrière)

- mettre une partie (laquelle ?) des concours interne avec affectation sans restriction (autres que les règles d'ancienneté statutaires) pour pouvoir postuler.

A propos de la réunion du mardi 2 décembre 1997 consacrée aux concours internes

Danielle Muller

L'essentiel de la discussion a porté sur l'organisation et les modalités des concours, sur la situation individuelle et subjective des candidats et sur la meilleure façon de concourir avec quelque chance de succès. La plupart des choses qui ont été dites sont intéressantes et probablement pertinentes. Il ne me semble pas qu'elles se situent au niveau de discussion qui devrait être prioritaire au sein du syndicat. Nous n'avons pas discuté de manière critique le rôle des concours internes au sein de l'organisme, le faible nombre de possibilités de promotion qu'ils offrent, leur utilisation pour résorber les déclassements, l'espoir de promotion qu'ils entretiennent auprès de certains au détriment d'une action collective pour de meilleures carrières, le système de valeurs dans lequel ils se situent...

Nous n'avons pas réussi, faute de temps peut-être, à discuter quelles actions collectives pourraient être envisagées pour de réelles perspectives de promotion pour tous ceux qui peuvent légitimement y prétendre et que le nombre dérisoire de concours laissera sur la touche.

Sauf erreur de ma part, les participants à la réunion étaient majoritairement des IR qui avaient, un jour ou l'autre, utilisé le système avec succès pour leur propre promotion. Au niveau individuel, cela est tout à fait légitime et personne n'a rien à y redire. Je pense néanmoins que cela pèse lourd dans la façon d'aborder la question. Leur approche reflète-t-elle le vécu et l'appréciation des bataillons de ceux qui n'osent pas se présenter ou qui échouent aux concours (les T espérant passer AI par exemple)? On peut se poser la question.

J'ai eu le sentiment que, globalement, les concours étaient appréciés positivement, les critiques portant sur des points de détail comme la composition des jurys ou le fait qu'il faille obligatoirement classer, sur une échelle de notes artificielle, tous les bons candidats recalés faute de possibilités suffisantes... On n'a pas dénoncé la logique et le système de valeurs que doit intégrer, ou faire semblant d'intégrer, celui qui se présente à un concours interne. Il faut savoir se « faire valoir » le mieux possible pour passer l'obstacle et revendiquer des qualités (sens de l'initiative, enthousiasme, motivation...) dont la mise en oeuvre dans les labos peut être le reflet d'une ambition qui pousse à faire passer au second plan la nécessaire solidarité au sein des équipes. Sans vouloir employer de grands mots, cela pose le problème des valeurs que le syndicat veut défendre...

On a évoqué, brièvement mais positivement, le fait que les concours internes sont une voie possible pour résorber le déclassement. Si certains utilisent cette voie, leur comportement individuel est légitime. Sur le plan collectif, il faut dénoncer cette procédure. Si on ne le fait pas, on encourage l'individualisme au détriment d'une revendication collective possible.

On a évoqué aussi les raisons pour lesquelles beaucoup ne se présentent pas aux concours ou s'y présentent avec de bonnes chances d'échouer. On a insisté alors sur les obstacles psychologiques. Il serait stupide de les nier mais l'essentiel est-il là? Là encore, le faible nombre de concours n'est-il pas plutôt à dénoncer? On a insisté sur le fait que l'image qu'on a de soi est souvent cause de l'autocensure. Il me semble que les facteurs psychologiques sont intimement liés aux facteurs sociaux dans la constitution de l'image de soi et que, d'un point de vue syndical, il est plus important de prendre en compte ceux-ci plutôt que ceux-là. Je pense à ce propos qu'il serait intéressant de connaître l'origine sociale et le sexe de ceux qui candidatent et de ceux qui réussissent. On peut subodorer que ces facteurs pèsent lourd sur l'image de soi et la place que chacun estime devoir lui revenir dans la hiérarchie. Renvoyer chacun à des considérations psychologiques le désarme pour une prise de conscience globale et l'affaiblit dans sa mobilisation éventuelle pour des actions collectives (« C'est de ma faute, je suis trop timide... »).

Les camarades qui participent aux jurys de concours ont, de toute évidence, l'impression qu'ils font de leur mieux et qu'ils participent à une évaluation juste des candidats. C'est sans doute vrai mais c'est accessoire. Il faudrait mener une réflexion qui les amène à prendre du recul. Je suis convaincue qu'il n'y a pas d'évaluation « juste » possible dans ce système.

On a parlé de notre rôle dans l'information des collègues sur la meilleure façon de se présenter aux concours. Cela aussi est accessoire et ambigu : même si tout le monde est au top le jour du concours et contrôle à merveille le code formel imposé, il y aura toujours une énorme proportion de candidats qui resteront sur le carreau et que nous n'aurons pas aidé à analyser leur échec autrement qu'en terme de responsabilité individuelle.

Je suis bien consciente que si la critique est aisée l'art reste difficile... Alors que proposer?

D'abord, essayer de ne pas nous limiter à la réflexion des « grosses catégories ». Un groupe de travail composé majoritairement de T apporterait d'autres éléments qui nous échappent.

En ce qui concerne les propositions d'action, je n'en vois guère concernant les concours internes. Peut-être faire campagne, explications à la clé, pour que tous ceux qui peuvent y prétendre se présentent. La direction ne serait probablement pas en mesure d'organiser les concours et cela aurait le mérite de faire éclater les problèmes au grand jour...

**POUR UNE FOIS
QUE LE RÔLE DES INGÉNIEURS ET
TECHNICIENS DU CNRS
FAISAIT L'OBJET D'UN
PROGRAMME.**

Que penser de la nouvelle direction du CNRS qui vient d'arrêter le seul programme qui ait jamais existé au CNRS et qui visait à moderniser, à développer les métiers d'accompagnement de la recherche, qui proposait de mettre en réseaux ces métiers et les technologies spécifiques de la recherche, c'est à dire en réseaux traversant tous les départements scientifiques.

De très nombreuses techniques et beaucoup de savoir faire ne sont ils pas utiles dans plusieurs départements scientifiques? N'est-il pas enrichissant de partager les savoir faire entre utilisateurs de techniques d'applications différentes...et de ne pas les réinventer?

Il s'agit du programme "diffusion des ressources technologiques" créé pour 4 ans avec un budget de 7MF.

Une pratique du métier adaptée à la grande dispersion des unités du CNRS (1450 !) pourrait en sortir. Elle permettrait de rompre l'isolement, l'enfermement des équipes techniques dans les unités. Ces équipes techniques, celles des bibliothèques, comme celles des service technique de conception d'instruments, en passant par celles des animaleries, des services de cultures cellulaires, des services de documentation, et autres RMN et spectros divers, etc., sont souvent

d'une taille sous critique et par là menacées de déqualification au bout de quelques années.

L'incapacité à mener de front à la fois le travail de conception des installations et des instruments scientifiques (INDISPENSABLE, FONDAMENTAL !), le travail de réalisation (de plus en plus sous-traité non sans risques), le travail journalier (utilisation et entretien de la manipe) et la veille technologique nécessaire à l'adaptation et à l'évolution de la compétence professionnelle, n'a pas pour seule cause le manque d'effectifs.

Le manque de moyen pour aller chercher l'information technologique, pour se l'approprier, l'absence d'organisation de la collecte et de la diffusion des savoir faire, multiples et divers dans et hors le CNRS, sont devenus une tare dans l'organisation de la recherche.

Il n'est plus de grandes entreprises et de services publics qui ne soient attentifs à la "capitalisation" des savoir faire de l'entreprise et qui ne gèrent ce patrimoine avec de solides moyens. Les colloques, les écrits et les formations spécialisées sur ces questions se multiplient. Evidemment la recherche du profit n'est pas absente de ces approches, mais encore une fois c'est aux personnels de prendre ces questions en main, il y va de l'avenir de leur métier, de leur entreprise et donc de leur emploi.

Des expériences sont déjà lancées au CNRS, et d'autres prêtes à l'être, sur la création de communautés technologiques qui, avec une certaine autonomie (un droit d'autonomie enfin reconnu et consciemment exercé par les ingénieurs et techniciens), peuvent vivre et étudier

l'évolution de leur métier, de leurs techniques, dégager des besoins nouveaux, et formuler des propositions. Celles-ci seront d'autant plus écoutées, "incontournables" qu'elles seront issues de collectifs professionnels régionaux, nationaux connus, ouverts sur l'extérieur du CNRS, et qu'elles seront présentées dans l'intérêt de l'activité de recherche.

Le programme en question, a été exposé tout dernièrement au BN du SNTRS, il avait été accueilli avec intérêt par le conseil scientifique du CNRS qui y voyait une démarche de "bon sens" (citation du compte-rendu) avec un budget modeste (1,7 MF/an comparés au 250 MF/an des programmes, et aux 100 MF/an de la Formation Permanente qui elle a compris l'intérêt que représentait ce programme).

Le plus cocasse c'est que ce programme, le deuxième des 25 créés par Guy AUBERT, fut le seul à être capable d'utiliser la totalité de son budget annuel en 6 mois, tant ses actions avaient été, depuis 4 ans, correctement préparées par la petite structure expérimentale désignée "cellule Ressources Technologiques" de la DSP.

Plus de 160 unités du CNRS sont entrées en action sous l'impulsion de cette cellule, puis du programme dont elle assurait la logistique! Qui peut en dire autant ?

Il a suffi qu'on entende le nouveau ministre exiger une diminution conséquente des programmes pour que le nouveau comité de direction supprime celui qui, par nature, par mission, devait investir le plus directement son budget dans le développement technique des unités (équipement, formation, "mutualisation" des moyens, échanges et circulation des savoir faire, introduction de nouvelles méthodes de travail, maîtrise des problèmes posés par la sous traitance, etc.).

Ce programme est aussi le seul qui prenne en charge la duplication des instruments scientifiques originaux créés au CNRS quand ils répondent au besoin scientifique confirmé de plusieurs unités, et quand aucun industriel n'est prêt à se lancer !

Ne s'agit-il pas là du plus sûr moyen d'amorcer une diffusion plus large de ces instruments dans le CNRS, les EPST et les Universités, diffusion qui peut aller jusqu'au transfert vers l'industrie ? Notre ministre a créé une direction de la technologie ! Et au CNRS on stoppe le seul programme qui se donne les moyens de mener une politique technologique en son sein. Pour être capable de communiquer son savoir faire à l'extérieur ne faut-il pas d'abord en être capable à l'intérieur ?

A travers cet exemple qui concerne un aspect particulier du fonctionnement du CNRS et de ses effectifs on peut mesurer à quel point notre direction et notre ministre prennent des décisions de sommet à contre-courant. Sous prétexte de "secouage de cocotier" et de "dégraissage" (mauvaise graisse disait le gouvernement précédent) ils sont incapables de voir les efforts d'évolution entrepris par les agents avec une vision critique sur leur propre établissement. Un gouvernement de gauche incapable d'encourager le positif ! Or dans la démarche du programme ici défendu il y a de quoi valoriser le rôle des ingénieurs et techniciens, leur donner des raisons de s'enthousiasmer, de participer à l'évolution et d'accueillir avec des outils modernes la génération de la relève désormais formée à ces outils.

La décision concrète prise par la direction s'énonce ainsi : il n'y a plus de budget et pour trouver son financement, chaque action qu'entreprendra la cellule Ressources Technologiques, après avis de son Comité d'Orientation, devra être "vendue" aux départements scientifiques concernés.

Or ces actions dérangent encore les directions scientifiques quand elles ne les irritent pas ! Il semblerait que pour elles, trouver, créer, faire évoluer les compétences technologiques et les moyens techniques cela ne mérite pas une stratégie! Et que si les unités ne s'en débrouillent pas c'est qu'elles ne sont pas d'excellence ! Se débrouiller seules ? Mais quelle unité peut aujourd'hui prétendre être capable de trouver-crée seule sa technologie? Aucune! Alors pourquoi rechigner à mener sur 3 ou 4 ans des opérations communes (transversales) qui facilitent la mise en adéquation des compétences techniques avec les thèmes scientifiques qui en ont besoin?

N'y a-t-il pas là une conception "individualiste-libérale" de l'activité de recherche? Le développement de la recherche serait-il la somme des activités individuelles des unités PMI PME de la recherche? Comme celui de l'économie celles des entreprises, "libres" de gagner des parts de marché ou de périr (licencier)? Conception pré-mammouthéenne de la recherche et de l'économie!

En infligeant une quête pécuniaire, une vente au coup par coup, les directions scientifiques nient la cohérence d'une tentative de politique des ressources technologiques que devait expérimenter le programme sur quatre années. Déjà quatre années de travail de la cellule Ressources Technologiques avaient été nécessaires pour convaincre la direction de créer et financer un tel programme !!! Le CNRS régresse.

INCIDENCE DU TRANSFERT DE L'ASSURANCE MALADIE VERS LA CSG SUR LE SALAIRE NET.

JEAN-PAUL LACHARME

Le transfert de la cotisation d'assurance maladie vers la CSG n'a pas que des incidences positives sur le salaire net comme on pourrait le croire. En voici la démonstration. On a montré (Voir BRS 339 de juillet 97) que le salaire net dépendait linéairement du salaire brut SB (celui qui apparaît sur la première ligne de la feuille de paye), du supplément familial SF, de la prime de recherche PPRS par une formule très simple:

$$S.Net = a SB + b SF + c PPRS$$

les coefficients a, b et c dépendant eux même des divers taux de prélèvement ou des prestations (taux d'indemnité de résidence, de la CSG déductible et non déductible, de contribution solidarité, de l'assurance maladie et de pension civile). Comme ces coefficients ont changé entre décembre 97 et janvier 98, les formules sont passées de

$$S.Net = 0,8310485 SB + 0,95295 SF + 0,95295 PPRS \quad (1)$$

fin 97, à

$$S.Net = 0,837956 SB + 0,914 SF + 0,914 PPRS \quad (2)$$

début 98

(ces formules sont calculées avec le taux d'indemnité de résidence de zone 1 à 3%). La variation de salaire net liée au remplacement du prélèvement d'assurance maladie par l'augmentation de la CSG est égal à (2)-(1):

$$DS.Net = +0,0069 SB - 0,0395 SF - 0,0395 PPRS/6$$

Ceci signifie notamment que le salaire net est augmenté de 0,7% (plus exactement 0,69%) du montant du salaire indiciaire brut. Ce qui est bien. Merci. En revanche, ce salaire net sera diminué de 4% (3,95%) du montant du supplément familial et de 4% également de celui de la prime PPRS (le mois où est versé la prime), c'est à dire 1/6 de ce montant, en moyenne sur l'année. La perte sur le supplément familial peut être non négligeable pour les familles nombreuses (bonjour la politique familiale !).

Quant à la perte sur la prime, elle pénalise d'abord ceux qui touchent une partie de leur salaire sous forme de prime, à savoir, les ITA. Par simple soucis d'équité vis à vis des chercheurs, il serait juste de compenser cette perte par une augmentation de la prime: on montre facilement que le taux d'augmentation correspondant doit être de +4,1%. Mieux encore: intégrez nos primes dans le salaire indiciaire ! mais ceci est un autre combat.



LE DROIT SYNDICAL DANS LES EPST

Le droit syndical est garanti par la Constitution qui dispose que "tout homme peut défendre ses droits et intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix".

Le statut général des fonctionnaires précise que le droit syndical est garanti aux fonctionnaires à l'exception de quelques catégories comme les militaires.

Le droit syndical est reconnu aux agents non titulaires dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires.

Le droit syndical des fonctionnaires est régi par le décret N° 82-447 du 28 mai 1982.

L'application de ce décret fait l'objet de la décision N° 206/83 du 1^{er} septembre 1983 au CNRS et de la décision du 30 mai 1984 à l'INSERM.

Il n'y a pas de texte particulier pour l'INRIA.

Il n'y a pas de différence majeure pour chacun de nos organismes, tout au plus quelques petites particularités qui seront précisées

Liberté d'organisation

Les organisations syndicales déterminent librement leurs structures dans le respect de la réglementation en vigueur et en informent l'administration à l'échelon adéquat (niveau national, régional, local).

Elles désignent librement leurs représentants ainsi que les bénéficiaires de décharges de service.

Représentativité des organisations syndicales

La représentativité des organisations syndicales est appréciée au plan national à l'issue des élections aux **Commissions Administratives Paritaires (CAP)**. Au plan régional la décision CNRS mentionne des CAP régionales ou des CTP régionaux, instances qui n'existent pas. De fait, la représentativité régionale est appréciée en référence à la représentativité nationale pour les instances où les organisations syndicales doivent désigner des représentants (CHS, CFP par exemple).

A l'INSERM, le texte mentionne un dépouillement régional des élections aux CAP.

Les organisations syndicales qui obtiennent **au moins 5% des suffrages** lors des élections aux CAP, acquièrent la **qualité d'organisations les plus représentatives**. Un syndicat peut n'être représentatif que dans un seul corps. (Par exemple, le SNCS-FSU n'est représentatif que chez les chercheurs et le SNPCEN-FSU ne l'est que chez les TPN de l'IN2P3).

La qualité de syndicat représentatif confère des droits, notamment : l'attribution de locaux, de contingent d'autorisations spéciales d'absence et de décharges de service, la mise à disposition de moyens de reproduction.

Après chaque élection aux CAP, la liste des syndicats les plus représentatifs est publiée.

8 Organisations sont représentatives au CNRS : SGEN-CFDT, SNCS-FSU, SNTRS-CGT, SNIRS-CGC, SNPRES-FO, SNPTES-FEN, USCA-CGT, SNPCEN-FSU.

7 Organisations sont représentatives à l'INSERM (les mêmes sauf le SNPCEN-FSU).

3 Organisations représentatives à l'INRIA (le SNTRS-CGT, le SGEN-CFDT et le SNCS-FSU).

Dispense d'activité de service et autorisation spéciale d'absence

Les agents chargés d'un mandat syndical bénéficient, pour remplir leur mandat, de dispenses d'activité de service et d'autorisations spéciales d'absence.

Les dispenses d'activité de service résultent de l'addition des journées d'autorisations spéciales d'absence et des décharges d'activité de service prévues par le décret 82-447. **Le contingent de décharges de service est réparti entre les organisations syndicales compte tenu de leur représentativité.**

Les autorisations spéciales d'absence sont accordées (sous réserve des nécessités du service) aux représentants des organisations syndicales mandatés pour :

- **assister aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs** dont ils sont membres élus quel que soit le niveau de cet organisme dans la structure du syndicat considéré (Art.12). **La durée** ne

peut excéder **10 jours par an et par agent** pour congrès de syndicats nationaux, des fédérations et des confédérations de syndicats. Cette limite est **portée à 20 jours** pour les congrès internationaux et les réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales, des syndicats nationaux, des confédérations, des fédérations, des unions régionales et des unions départementales de syndicats (Art. 13).

- **siéger en tant que représentant syndical** au Conseil supérieur de la Fonction Publique, au sein des Comités techniques et des Commissions Administratives paritaires, des comités économiques et sociaux régionaux, des comités d'hygiène et de sécurité, des réunions et groupes de travail convoqués par l'administration, des conseils d'administration des organismes sociaux ou mutualistes et des conseils d'administration des hôpitaux et des établissements d'enseignement. **La durée comprend outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte-rendu des travaux** (Art. 15).

Le contingent global de décharges d'activité de service est fixé chaque année par ministère. Il est calculé par application du barème ci-après :

-	Une décharge totale de service par 350 agents pour les effectifs ne dépassant pas 25 000 agents
-	" 375 " compris entre 25 001 et 50 000 agents
-	" 400 " compris entre 50 001 et 100 000 agents
-	" 425 " compris entre 100 001 et 150 000 agents
-	" 450 " compris entre 150 001 et 200 000 agents
-	" 500 " compris entre 200 001 et 300 000 agents
-	" 1000 " compris entre 300 001 et 450 000 agents
-	" 1500 " compris entre 450 001 et 600 000 agents
-	" 2000 " dépassant 600 000 agents

Les effectifs pris en compte comprennent les titulaires et les non titulaires.

Au CNRS, une majoration du contingent de dispenses d'activité de service est attribuée à chaque organisation représentative pour tenir compte de l'incidence des convocations de l'administration, à raison de 2 dispenses à plein temps pour chacune des organisations représentatives au plan national et d'une dispense à mi-temps au plan régional.

Chaque organisation syndicale répartit librement son contingent de dispenses d'activité de service au plan national, régional ou local. Les dispenses d'activité peuvent se décompter en 3 unités de temps : le plein temps, le mi-temps, et, pour le CNRS : dispenses horaires, pour l'INSERM : décharges journalières, fractionnables en demie journée

Au CNRS, les autorisations spéciales d'absence ne se cumulent pas sur le chef d'un agent dispensé à mi-temps, mais sont comprises dans la dispense d'activité de service. En revanche, ce cumul est autorisé à hauteur maximum d'un mi-temps pour les agents bénéficiant de dispenses horaires (Déc. CNRS 206/83- Art. 23).

Cette restriction n'existe pas à l'INSERM où la Décision du 30/5/84 précise : « les autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'art.20 peuvent se cumuler avec celles prévues par les articles 17 et 18 » (art. 21) et : « Les agents déchargés partiellement de service peuvent également bénéficier des autorisations spéciales d'absences prévues par les articles 17, 18 et 20 » (art.24). Par contre les décharges journalières cumulées ne peuvent être supérieures à la durée d'un mi-temps (art.30). De plus, l'art. 41 précise que la durée des réunions sur convocation de l'administration n'entrent pas en compte dans les autorisations spéciales d'absence et décharges de service.

Réunion

Les organisations syndicales peuvent **tenir des réunions statutaires ou d'information** à l'intérieur des bâtiments administratifs en dehors des horaires de service. Elles peuvent en tenir aussi pendant les heures de service si les agents qui y assistent bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence ou s'ils ne sont pas en service (art. 4).

En plus, les organisations les plus représentatives peuvent tenir, pendant les heures de service, **une réunion mensuelle d'information d'une durée maximum d'une heure** (art. 5). Chaque membre du personnel a le droit de participer, à son choix, à l'une de ces réunions d'information.

Tout représentant mandaté à cet effet par une organisation syndicale a le libre accès aux réunions tenues par cette organisation à l'intérieur des bâtiments administratifs, même s'il n'appartient pas au service dans lequel une réunion se tient

Collecte des cotisations

Les cotisations syndicales peuvent être collectées dans l'enceinte des bâtiments administratifs (sauf dans les locaux ouverts au public) par les représentants des syndicats qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge de service. Les collectes ne doivent pas porter atteinte au fonctionnement du service.

Liberté de circulation dans les unités et services

Les représentants dûment mandatés des organisations syndicales peuvent effectuer des visites (visite aux délégués syndicaux, visite à des personnes exerçant des responsabilités, visite à un agent) dans les laboratoires ou services. Ils doivent, chaque fois, sous couvert de la délégation régionale, en tenir informés au préalable les responsables de l'unité concernée.

Tout représentant mandaté à cet effet par une organisation syndicale a le libre accès aux réunions tenues par cette organisation à l'intérieur des bâtiments administratifs, même s'il n'appartient pas au service dans lequel une réunion se tient.

Situation des représentants syndicaux

Les dispenses d'activité de service ne modifient pas la situation statutaire des agents concernés. Ils demeurent en position d'activité et bénéficient de toutes les dispositions concernant cette position. Ils continuent à percevoir le traitement et les indemnités liés à leur grade et à leur échelon.

Les agents dispensés totalement de service sont affectés pour ordre à l'administration centrale du CNRS ou de l'INSERM.

Les droits en matière d'avancement d'un agent dispensé partiellement de service sont appréciés en fonction des tâches qu'il continue à assumer. L'appréciation qui sera portée ne devra pas être influencée du fait du mandat syndical de l'intéressé. Pour les chercheurs, une production scientifique comparable à celle d'un agent qui consacre tout son temps à la recherche ne pourra être exigée.

Les droits des agents dispensés totalement sont appréciés par référence à ceux d'un agent de même catégorie ayant, à la date de l'octroi de la dispense d'activité, une situation équivalente à celle de l'intéressé et ayant bénéficié depuis cette date d'un avancement moyen.

Au CNRS le personnel chercheur, dispensé partiellement ou totalement, peut demander à ce que sa situation personnelle soit étudiée à la fois par la section du Comité national dont il relève et par la Commission interdisciplinaire "gestion et administration de la recherche"

Lorsque la dispense d'activité prend fin, l'agent concerné est réaffecté dans un emploi correspondant à son grade. Le poste qui lui est assigné doit être situé dans la résidence administrative où il exerçait précédemment. En cas d'impossibilité et avec l'accord de l'intéressé il pourra être procédé à une réaffectation dans une autre résidence administrative. L'agent pourra bénéficier, à sa demande, d'actions de formation en vue d'assurer, le cas échéant sa réorientation professionnelle.

La protection contre le risque d'accident de service est assurée dans les conditions définies par la circulaire FP n°1245 du 17/06/1976

Locaux syndicaux

L'administration doit mettre à disposition des syndicats les plus représentatifs des locaux.

Le décret 82-447 prévoit l'attribution d'un local commun aux différentes organisations lorsque les effectifs du personnel d'un service ou d'un groupe de service implantés dans un bâtiment administratif commun sont égaux ou supérieurs à 50 agents. L'octroi de locaux distincts est de droit quand les effectifs sont supérieurs à 500 agents. Dans ce cas, l'ensemble des syndicats appartenant à la même fédération ou confédération se voient attribuer un local commun.

Les locaux doivent être situés dans l'enceinte des bâtiments administratifs mais en cas d'impossibilité l'administration supporte les frais afférents à la location des locaux. (art.3)

Les décisions CNRS et INSERM précisent les modalités d'attribution de locaux au plan national et régional.

La décision CNRS fixe des normes très précises :

- au niveau national :
par collège électoral et pour chacun des syndicats les plus représentatifs :
 - ✓ entre 5% et 25% des suffrages obtenus :
un local composé d'une pièce de 15 m2 permettant d'accueillir 2 personnes et le mobilier adéquat
 - ✓ entre 25% et 50% des suffrages obtenus
Un local composé de 2 pièces de 15 m2 chacune.
 - ✓ au delà de 50% des suffrages obtenus :
Un local composé de 3 pièces de 15 m2 chacune.
- Au niveau régional :
Pour chacun des syndicats les plus représentatifs au plan régional, un local composé d'une pièce de 15 m2 permettant d'accueillir 2 personnes et le mobilier adéquat.
Il est précisé (dans l'art.9) que les règles prévues au plan national s'appliquent de plein droit au plan régional.
- Au plan local
Dans toute la mesure du possible le CNRS octroiera une ou plusieurs salles destinées à faciliter l'activité des sections syndicales les plus représentatives.
Si le CNRS n'est pas en mesure de proposer des locaux ou si les organisations syndicales intéressées n'acceptent pas ceux qui leur sont octroyés, le CNRS prendra partiellement en charge, sur présentation d'une quittance, les loyers des sièges nationaux des organisations syndicales (sur la base d'un barème agréé et à concurrence de la superficie allouée à chaque organisation syndicale

Moyens matériels mis à disposition

Le décret prévoit que "les locaux mis à la disposition des organisations syndicales **comportent les équipements indispensables** à l'exercice de l'activité syndicale" (art. 3) sans autre précision.

Au CNRS et à l'INSERM, les locaux syndicaux mis à la disposition des organisations syndicales comprennent le mobilier, une machine à dactylographier et un poste téléphonique dont le coût de l'abonnement sont à la charge de l'administration. Le coût des communications est pris également en charge au CNRS. Lorsque le CNRS prend en charge une partie des loyers des sièges nationaux ou régionaux, il ne supporte que le coût de l'abonnement pour le poste téléphonique.

A l'INSERM, seules les communications dans la circonscription de taxe où sont situés les locaux sont prises en charge. Les taxes interurbaines pourront faire l'objet d'une prise en charge partielle après consultation des organisations syndicales.

Les organisations syndicales pourront **bénéficier de moyens de reproduction** dans les conditions suivantes :

- ou l'administration met à disposition un matériel de reproduction simple dont l'entretien est à sa charge et les fournitures à la charge du syndicat,
- ou l'administration procède à la réalisation des travaux et facture les fournitures si celles ci ne lui ont pas été livrées.

Au CNRS, l'acheminement du courrier est pris en charge pour ce qui concerne le courrier adressé par les instances nationales des organisations syndicales les plus représentatives vers leurs sections régionales et locales ainsi que la correspondance adressée par les sections locales et régionales vers les instances nationales. Par contre les bulletins ou magazines destinés aux adhérents, et d'une manière générale les envois en nombre ne sont pas pris en charge.

A l'INSERM, la décision ne prévoit qu'une participation financière après consultation des organisations syndicales

Frais de déplacement.

Les convocations délivrées par l'administration aux représentants syndicaux valent ordre de mission et ouvrent droit au remboursement des frais de déplacement réglementaires.

Accès aux documents administratifs

L'accès aux documents administratifs est garanti aux représentants syndicaux conformément aux dispositions de la loi N° 78-753 du 17/07/1978 et dans le respect des obligations de réserve et de discrétion auxquelles sont tenus tous les agents de l'Etat

Formation syndicale

Tout fonctionnaire peut bénéficier d'un congé de formation syndicale de 12 jours ouvrables par an avec maintien du traitement.

La formation doit se dérouler dans un centre ou institut figurant sur une liste arrêtée chaque année par le Ministre de la Fonction Publique.

La demande de congé doit être adressée au chef de service par écrit au moins un mois à l'avance. A défaut de réponse 15 jours avant la date de début du stage, le congé doit être considéré comme accordé. Il ne peut y avoir refus que si les nécessités du service le justifient, ou si les agents autorisés à bénéficier de ce congé au cours d'une année ont déjà atteint 5% de l'effectif réel de l'administration concernée. Le refus doit être motivé et communiqué à la CAP. Après le stage, l'agent doit remettre une attestation d'assiduité. (Loi du 23 novembre 1982)

Remplacement des agents dispensés d'activité de service

Des postes ou demi-postes pourront être attribués aux laboratoires et services qui verraient leur fonctionnement concerné par l'octroi de dispenses d'activité de service à l'un de leurs agents.

L'attribution n'est allouée qu'à titre provisoire et pour la durée du mandat de l'intéressé et sous réserve que la dispense ne soit pas inférieure à un mi-temps.

Cette attribution n'est pas de droit. Elle tient compte des vacances d'emploi et de fractions d'emploi existant à la date de la demande.

Affichage et diffusion de documents syndicaux

L'affichage des documents d'origine syndicale s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage et aménagés de façon à assurer la conservation de ces documents. Ces panneaux doivent être placés dans des locaux facilement accessibles au personnel mais auxquels le public n'a pas normalement accès.

Le responsable administratif des bâtiments où l'affichage a lieu sont immédiatement avisés de cet affichage par la transmission d'une copie du document affiché ou par la notification précise de sa nature et de sa teneur.

Les syndicats peuvent distribuer des tracts dans l'enceinte des bâtiments administratifs mais en dehors des locaux ouverts au public. La distribution ne doit pas perturber le fonctionnement du service. Quand elle a lieu pendant les heures de service, la distribution ne peut être assurée que par des agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge d'activité.

Relations administration / syndicats

En préambule de la décision N°206/83 le CNRS affirme la volonté de concertation de ses autorités responsables dans le respect de leur pouvoir de décision.

Concertation

La concertation avec les représentants syndicaux doit s'instaurer à tous les niveaux, non seulement dans le cadre des organes statutaires prévus par les textes, mais également à l'occasion de contacts directs et réguliers (art. 2 des décisions CNRS et INSERM).

Audiences, entrevues et consultations

Elles ont lieu au niveau de l'autorité responsable compétente, c'est à dire national, régional ou local.

En conséquence, les directions générales d'organisme reçoivent les représentants syndicaux au niveau national, les délégués régionaux reçoivent les représentants régionaux, les responsables d'unités ou de services reçoivent les représentants locaux et éventuellement les représentants régionaux et nationaux.

Sauf dans des cas exceptionnels laissés à l'appréciation de la direction du CNRS ou des directions des instituts nationaux, celles-ci n'accordent pas d'audience à des représentants syndicaux régionaux ou locaux; ne répondent pas directement aux correspondances de ces derniers.

Droit de grève

Le droit de grève est devenu en 1946 une liberté publique fondamentale mais, contrairement aux autres salariés, les agents du service public ont un droit de grève réglementé.

Le droit de grève dans la Fonction publique peut donc être soumis à des contraintes, soit en vertu d'une loi, soit en vertu de mesures prises par l'autorité en charge du service, soit même en vertu d'une Convention internationale.

Le préavis

Toute grève doit être précédée d'un **préavis de 5 jours francs** (qu'ils soient ouvrables ou non). Ce délai court à compter du lendemain du jour où le préavis a été notifié. Le préavis doit mentionner les raisons de la grève, le lieu, la date et l'heure du début, la durée limitée ou non.

Il doit être déposé par l'une des organisations syndicales les plus représentatives. Si un préavis est déposé pour une grève nationale, il n'est pas nécessaire que des préavis soient déposés au niveau local.

Une annonce faite dans la presse ne vaut pas préavis.

Le préavis peut être donné verbalement, par écrit ou par l'envoi du tract appelant à la grève.

Une fois le préavis transmis à l'autorité concernée, celle-ci n'est pas tenue d'apporter la moindre réponse. Le Code du Travail lui, souligne que pendant la durée du préavis, les parties intéressées doivent négocier.

L'obligation du préavis a pour but de rendre illicite les grèves surprises.

Les formes de grève

La grève tournante est interdite, de même les grèves perlées ou sur le tas avec occupation des locaux ou du zèle.

La grève de solidarité se greffant sur une grève déjà engagée constitue une nouvelle grève et n'est pas interdite.

La grève à répétition des mêmes personnels n'est pas une grève tournante et est donc licite.

La non reconnaissance du droit de grève à certains agents

L'autorité compétente ne peut retirer le droit de grève qu'aux agents dont la mission doit être assumée en toutes circonstances. Une jurisprudence constante interdit cependant au gouvernement de prendre par instruction des mesures ayant un caractère général et absolu et ayant pour effet de priver l'ensemble d'un corps ou d'une catégorie de fonctionnaires de l'exercice du droit de grève.

Le service minimum

L'obligation faite aux salariés de participer au service minimum n'est valable que si le nombre de non-grévistes est insuffisant et uniquement dans la mesure strictement nécessaire. La mise en place, sous couvert de service minimum, d'un service quasi normal, serait un véritable retrait du droit de grève aux personnes visées.

Quand un agent participe à une grève licite et que l'administration n'a pas utilisé ses pouvoirs légaux (par exemple de service minimum) pour assurer la continuité du service, l'administration n'a pas le droit d'adresser à cet agent une mise en demeure de reprendre ses fonctions sous peine d'être considéré comme ayant abandonné son poste.

Réquisition

Dans tous les cas, la réquisition doit être précédée d'un décret en Conseil des Ministres.

Violation des limitations du droit de grève

Si un agent viole les limitations apportées au droit de grève (par exemple s'il participe à une grève tournante) il peut être sanctionné.

En cas de non respect des règles de préavis, une sanction n'est possible que si l'agent a sciemment enfreint ces règles. Un agent ne peut donc être sanctionné s'il a cru à tort qu'un préavis était déposé.

Les sanctions ne suspendent pas les droits à l'avancement ni les droits à pension.

L'agent peut contester devant le juge les limitations apportées au droit de grève par l'autorité chargée du service s'il estime qu'elles sont illicites. Il peut contester une sanction et par là même la restriction au droit de grève qui en est la base.

Retenues sur salaire

En 1987 une loi rétablissait la règle dite du "trentième indivisible".

Pour les fonctionnaires de l'Etat : quelle que soit la durée de la grève dans la journée, on retient une journée de salaire.

La retenue concerne le salaire et les compléments autres que les suppléments pour charge de famille. Le supplément familial de traitement ne peut être ponctionné.

Il ne peut y avoir de retenue pour pension de retraite ou une cotisation maladie, maternité et invalidité sur la fraction du traitement non payée en raison de la grève.

La retenue peut être faite sur le salaire d'un mois autre que celui au cours duquel a eu lieu la grève mais elle doit être calculée sur la base du salaire du mois au cours duquel la grève s'est déroulée.

L'administration n'a pas le droit de décider qu'à la place d'une retenue sur rémunération, elle imposera une récupération des heures perdues.

Si la retenue n'est pas justifiée elle doit être remboursée à l'agent avec des intérêts de retard.



VOUS CHAQUE EXEMPLAIRE VENDU, 50 FRANCS SERONT REVERSES AUX COMITÉS DE CHÔMEURS EN LUTTE

Jean-Claude POITOU

CHÔMAGE CHRONIQUE

D'UNE RÉVOLTE ANNONCÉE

Préface de LOUIS VIANNET

LE TEMPS DES CGRFS ES VO EDITIONS

13 x 21,5 cm
240 pages

à charge pour l'organisation de remettre aux comités de chômeurs de son choix.

A partir de 10 exemplaires, l'ouvrage est vendu 70 francs, à charge pour l'organisation de remettre aux comités de chômeurs de son choix.

les 50 francs par exemplaire vendu.

Joindre impérativement le règlement (ne peut être mis sur compte) 93 516 Montreuil cédex

Bon de commande à retourner à V.O. EDITIONS, 263, rue de Paris, case 600,

«C'est sur le quotidien d'une société secouée dans ses profondeurs que s'appuie Jean-Claude Poitou pour décocher ses flèches qui ne manquent jamais leur cible. L'harmonie entre la plume et le cœur est une arme redoutable mise au service d'une dénonciation implacable de l'insupportable. Et de l'insupportable, il y en a de plus en plus dans les réalités d'aujourd'hui...»

Louis Viannet
secrétaire général de la CGT

Le principe de la légalité peut se définir sommairement par la soumission de l'administration au droit.

Ce principe n'est pas toujours appliqué, le principe contraire a été longtemps en vigueur dans les monarchies. Il s'exprime dans une formule bien connue: « car tel est notre bon plaisir ». Le plaisir du roi a été pendant longtemps la seule règle. Il n'y a plus aujourd'hui en principe de « bon plaisir », il n'y a plus que des règles qu'il faut respecter et mettre en oeuvre. Le principe de la légalité se compose de deux éléments, l'obligation de conformité à la loi et l'obligation d'initiative pour assurer la mise en oeuvre de la loi.

La légalité est constituée d'un ensemble d'obligations, de facultés et d'interdictions.

Cette définition n'est pas propre au droit administratif, le droit en général se ramène toujours à ces 3 éléments, devoir, pouvoir, ne pas pouvoir:

- on doit faire quelque chose, c'est une obligation ;

- on peut faire quelque chose, c'est une faculté ;

- on ne peut pas faire quelque chose, c'est une interdiction.

Ce qui caractérise le principe de la légalité appliqué à l'administration c'est qu'il n'exprime pas seulement la soumission de celle-ci à des règles de droit qui lui seraient extérieures, mais sa soumission à des règles qu'elle a elle-même élaborées, les règlements, et aux principes posés par le juge administratif.

En vertu du principe de la légalité, l'administration voit ses actes soumis à une ou plusieurs règles de droit. La difficulté est de déterminer les règles dont le respect s'impose à l'administration en vertu de la légalité (I), et si les deux compétences que possède l'administration peuvent échapper au contrôle du juge (II).

I. Les règles dont le respect s'impose à l'administration.

A. Les règles écrites.

Elles sont hiérarchisées.

1) **La constitution, y compris son préambule** (décision du conseil constitutionnel du 16 juillet 1971).

Tous les juges sont gardiens de la constitution, en particulier les juridictions administratives peuvent annuler les décisions des autorités administratives qui ne seraient pas conformes à la constitution ou à son préambule.

Ex. un règlement qui se substitue à une loi dans les matières énumérées par l'article 34, les

règlements empiétant sur le domaine législatif sont illégaux ou inconstitutionnels, ou encore les actes du président de la république et du 1er ministre qui ne portent pas les contreseings ministériels exigés par les articles 19 et 22 de la constitution sont censurés.

2) Les normes internationales.

En principe les traités internationaux s'imposent à l'administration.

A la suite de l'article 2 de la constitution de 1946, l'article 55 de la constitution de 1958 a attribué aux traités et accords, régulièrement notifiés et approuvés dès leur publication, une autorité supérieure à celle de la loi, sous réserve pour chaque accord ou traité de son application par l'autre partie. Depuis l'arrêt Nicolo du 20 octobre 1989, le conseil d'état fait prévaloir le traité sur la loi, même postérieure.

3) Le droit communautaire.

Il comprend le **droit originel** (le traités constitutifs, traité de Paris et traité de Rome, et dernièrement le traité de Maastricht de 1992, ratifié en 1993).

Il comprend aussi le **droit communautaire dérivé**: ce sont les différentes décisions qui émanent des institutions européennes.

Les administrations doivent respecter et appliquer les règlements et décisions publiés au Journal officiel de la communauté européenne.

4) Les lois.

Elles peuvent être organiques ou ordinaires, parlementaires ou référendaires, les ordonnances ayant valeur législative (article 92) et celles de l'article 38, à condition qu'elles aient été ratifiées par le parlement, les décisions présidentielles en matière législatives (article 16).

5) Les règlements.

Ceux qui relèvent du pouvoir réglementaire autonome (article 37) ou dérivé : décrets et arrêtés. La différence de puissance entre les autorités entraîne une différence de puissance entre les actes.

B. Les règles non écrites.

Elles s'imposent certainement à l'administration. Les règles non écrites sont extraites par les juridictions de la lecture de certains textes: déclaration des droits de l'homme, préambule de la constitution, pour en faire des principes généraux de droit.

Une seconde génération est apparue en 1970.

Ce ne sont pas des textes qui concernent l'administration, mais le juge a puisé dans leur

contenu et a élargi leur application en les imposant à l'administration. C'est une démarche d'opportunité. Ex. Arrêt Peynet du 8 juin 1973, concernant un litige à propos du licenciement d'une femme en état de grossesse. En l'absence de texte applicable à cette situation, le juge a puisé dans le code du travail en l'imposant à l'administration.

II. Les compétences que possède l'administration ne peuvent pas échapper au contrôle du juge.

A. Les actes effectivement soumis au principe de la légalité: la compétence liée.

L'administration est tenue de décider d'une certaine manière sans avoir la possibilité de choix. Ex. l'avancement des échelons à l'ancienneté: dès lors que l'intéressé remplit certaines conditions, l'administration doit prendre une décision en sa faveur, sans possibilité de choix contraire.

Quand l'administration est dans une situation de compétence liée, son acte peut être jugé du point de vue de la légalité, selon qu'elle aura ou non décidé dans le sens que lui imposait la loi et le règlement, elle aura pris une mesure légale ou illégale.

Tout manquement de l'administration aux obligations pour laquelle sa compétence est liée, constitue une illégalité que le juge de l'excès de pouvoir doit censurer.

En réalité l'administration ne se trouve jamais en situation de pure compétence liée ou de pur pouvoir discrétionnaire. Même quand l'administration est obligée de faire un acte, elle dispose, dans une certaine mesure, de ce que Haurion appelait le choix du moment. Ex. s'agissant de l'emploi de la force publique pour l'exécution d'un jugement, sous réserve qu'il n'existe pas de menaces graves à l'ordre public, le juge administratif accorde à l'administration un délai raisonnable pour agir.

B. Compétence discrétionnaire ne veut pas dire arbitraire.

Au contraire l'administration dispose d'un pouvoir discrétionnaire lorsque les lois et règlements lui laissent la liberté d'agir dans un sens ou dans l'autre. Ex. Avancement au choix dans la fonction publique. L'administration disposant d'un pouvoir discrétionnaire, sa décision ne peut être jugée que du point de vue de l'opportunité: elle sera opportune ou inopportune, mais elle ne serait pas illégale puisque précisément l'administration était libre d'agir dans un sens ou dans l'autre.

Comme il a été dit précédemment, l'administration ne se trouve jamais dans une situation de pur pouvoir discrétionnaire. On peut dire même qu'il n'y a jamais de pouvoir discrétionnaire.

L'idée selon laquelle il existerait des actes discrétionnaires qui échapperaient à tout contrôle de la légalité a disparu de la jurisprudence depuis plus de 50 ans.

Le pouvoir discrétionnaire de l'administration dépend du degré de précision des lois et règlements relatifs à la matière dont il s'agit. Ex. pour un concours externe ou interne, les modalités sont fixées par décret ou par une loi relative à l'organisation de ce concours. Cependant le jury dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour départager les candidats. Sans doute doit-il juger en son âme et conscience. Mais il n'existe pas de règle concernant l'appréciation à porter. La conséquence de ceci est qu'un recours contre la décision d'un jury pourra être valablement fondée sur la composition irrégulière du jury (conseil d'état 20 mars 1981, Wiedemann) ou sur la violation du principe d'égalité entre les candidats (CE 27 mai 1987, Mme Lambordi-Sauva) ou sur l'appréciation des mérites des candidats (CE 110 mars 1954, Melle Bodin).

Le juge administratif refuse de laisser l'administration se retrancher derrière son pouvoir discrétionnaire pour échapper à la discussion contentieuse (CE 26/1/1968 Société Maison Genestal).

Deux éléments méritent ici d'être particulièrement mis en valeur.

1) **L'existence en toute hypothèse d'un contrôle minimum**, portant non seulement sur la légalité externe (incompétence, vice de forme ou de procédure) mais dans la légalité interne sur l'inexactitude matérielle, l'erreur de droit et le détournement de pouvoir.

Tout acte administratif, si larges soient les pouvoirs reconnus à l'autorité compétente, n'est légal que si les motifs qui le fondent sont exacts en fait et en droit et si le but poursuivi est légal.

Le juge administratif va même plus loin lorsqu'il censure l'erreur manifeste d'appréciation.

2) Une seconde considération concerne les **rapports entre les circonstances de fait et l'acte administratif**. Le juge d'excès de pouvoir ne se contente pas d'ailleurs de l'affirmation de l'administration selon laquelle la décision critiquée était nécessaire: il vérifie lui-même l'exactitude de cette appréciation. Ce faisant, il se fait juge des faits et de la relation entre la décision et le fait.

L'ENJEU DE LA RESTAURATION SOCIALE

Par Jeanne BERGER, présidente du CAES Provence

En matière d'action sociale, l'enjeu de la restauration sociale doit soulever tout notre intérêt. Cette importance n'a pas échappé à la direction du CNRS qui, dans le bras de fer l'opposant à la direction du CAES, focalise ses attaques dans ce domaine. A l'origine, les syndicats ont pris en main la restauration sociale selon les deux axes de la restauration propre et de la restauration hébergée.

* Dans le cas de la restauration propre, il s'agissait avant tout d'une tâche de gestion accomplie bénévolement par les militants CAES avec l'aide de personnels CNRS de restauration. Depuis quelques années, que voit-on ? la direction du CNRS démantèle purement et simplement les restaurants propres dont elle confie la gestion à des prestataires privés. L'argument de la rentabilité financière se discute: d'un côté, on voudrait soumettre le CAES aux règles du marché, Europe oblige, paraît-il, d'autre part, les marchés publics sont passés dans des conditions de transparence douteuse où l'intérêt des agents est purement et simplement oublié au profit de ceux du marchand de soupe auquel la direction régionale fera éventuellement le petit cadeau qu'elle refusait au CAES (comme la réfection des locaux, par exemple). Entre temps, les instances démocratiques statutaires (CORAS, comité de surveillance de la restauration) sont empêchées de fonctionner car on oublie souvent que lois du marché et démocratie ne font pas souvent bon ménage. En conséquence, l'agent, qui est le client payeur ne l'oublions pas, ne retrouve plus dans son assiette l'équivalent qualitatif et quantitatif de ce qui est censé y avoir été versé et n'a plus droit à la parole.

* L'attaque contre la restauration hébergée procède d'autres mécanismes. Dans le passé, le manque d'intérêt marqué du CNRS pour trouver des solutions a fait que seuls les CLAS, ont oeuvré sur le terrain: recherche de prestataires avec convention, convention avec le CNRS, vente des tickets, gestion des factures suivant les normes définies par le CNRS.

Mais le flux financier induit (172 292 repas¹ en 1996) a suscité des convoitises dans l'administration, responsables de RH en tête, et par un retournement à 180° depuis quelques années, on assiste au démantèlement total du travail des comités locaux. Depuis quand l'évolution du mode de paiement par ticket ou badge, l'application d'un nouveau plan comptable... suffisent-ils à justifier que l'utilisateur soit dessaisi du choix du prestataire, du contrôle du produit fourni, de l'arrêt de la prestation, de la suppression des catégories en fonction du salaire et que des pétitions de centaines de signatures soient jetées au panier ?

Comment s'approprier la restauration hébergée encore confiée au CAES ? En gagnant du temps et pour cela en exigeant la renégociation de tous les contrats en cours sous forme de contrats tripartites (CNRS, CAES, prestataire), sans expliquer ce qu'on exige exactement. Nos élus CAES peuvent alors bien se démener comme des diables en peaufinant des documents impeccables, inattaquables: que peuvent-ils contre une direction de mauvaise foi, qui a juré avoir leur peau rien qu'en faisant traîner inutilement les discussions en longueur ?

Les conséquences de ce véritable détournement de l'action sociale par l'administration a des conséquences lourdes: privant le CAES de son secteur de la restauration, on justifie d'avance la diminution des crédits de vacations intégrés dans la subvention et on prépare le CAES à licencier ses agents désormais en surnombre. On peut alors faire passer le syndicat, en l'occurrence la CGT qui préside le CAES, pour un salaud de patron qui licencie. La boucle est bouclée.

¹ Uniquement pour la région Provence !

SNTRS-CGT

PRE-RETRAITES - RETRAITES

Le SNTRS-CGT veut développer une activité en direction des retraités et futurs retraités, démarche complémentaire à l'action organisée par l'Union Fédérale des Retraités (FERC-CGT) et l'Union Confédérale des retraités.

Face à l'avenir, nous devons rester organisés car les motifs d'inquiétude sont nombreux :

- 1) baisse du pouvoir d'achat des retraités (moins de 17% en 15 ans) ;
- 2) augmentation des prélèvements sociaux et fiscaux ;
- 3) menace de suppression des régimes particuliers et spéciaux ;
- 4) mise en place des fonds de pension épargne retraite, à la place du système par répartition que nous avons actuellement.

La défense du pouvoir d'achat des actifs et des retraités, et la création d'emplois doivent être une action permanente et collective.

Au CNRS et à l'INSERM, comme dans l'ensemble de la Fonction Publique, de nombreux départs à la retraite vont avoir lieu dans les années qui viennent, en particulier après 2001, où de nombreux agents auront 37 années ½ de cotisations, qu'ils aient 60 ans ou moins de 60 ans.

Le CNRS ne devrait-il pas s'engager dans une politique qui permette aux agents qui le souhaitent de partir à la retraite après 37 années 1/2 de cotisation ? C'est une question qui nous semble nécessaire de poser, pour au moins deux raisons :

1) La situation de chômage qui touche plus de 3 millions de travailleurs devient insupportable pour l'ensemble de la société et plus particulièrement pour celles et ceux qui sont à la recherche d'un emploi.

2) Pour les agents qui, comme beaucoup dans cette génération, ont commencé à travailler très jeunes, l'aspiration à autre chose qu'à une activité professionnelle est forte.

Depuis des années nous avons dit que les agents du CNRS et de l'INSERM qui ont choisi la titularisation avec la retraite Fonction Publique n'auraient pas dû avoir à déboursier de cotisation supplémentaire (rachat de la "dette". Beaucoup d'agents du CNRS et de l'INSERM qui avaient entre 10 et 25 ans d'ancienneté en 1984, année de titularisation (au CNRS et à l'INSERM), se retrouvent avec une dette parfois au-delà des 200 000 F ; nous avons dénoncé dès lors ce "racket légal".

La procédure de remboursement de la "dette" mise en place très lentement par la Direction du CNRS a pour conséquence qu'un nombre important d'agents, qui auraient dû avoir terminé leur remboursement, se voient pénalisés au moment de leur départ en retraite, par le fait qu'ils devront rembourser à raison de 20% de leur pension. Avec à la clé une chute importante de leur pouvoir d'achat.

Face au préjudice que nous subissons nous demandons :

**La suppression de la dette et son remboursement par
pour tous ceux qui ont commencé, voire terminé le remboursement.**

**Une prime de départ à la retraite pour compenser en partie au moins
la perte de pouvoir d'achat.**

**L'embauche de personnels sur postes de titulaires sur chaque poste
libéré par départ à la retraite.**

Ce questionnaire à retourner au Syndicat, doit nous permettre de connaître le point de vue des adhérents avant d'en faire un document à l'adresse de l'ensemble des personnels du CNRS et de l'INSERM afin de les informer et de les mobiliser sur la question des retraites.

Pour un bon nombre d'entre nous la période d'activité a pris fin. Pour d'autres elle va prendre fin en rejoignant les rangs des retraités. Nous devons rester organisés, comme nous l'avons été pendant notre activité professionnelle.

**Organisés, nous représentons une force :
pour sauvegarder, défendre et améliorer les retraites,
pour l'emploi, le service public et la protection sociale.**

SNTRS-CGT

QUESTIONNAIRE RETRAITE

LE REGIME GENERAL (Sécurité Sociale) ET LES REGIMES SPECIAUX DE RETRAITES (Fonction Publique) doivent être préservés et améliorés

OUI NON

Quelles sont les améliorations à apporter ? :

Au moment de votre titularisation, avez-vous décidé la validation des années non titulaire Fonction Publique

OUI NON

Combien d'années ?

Quel est le montant de votre "dette" ?

Quel âge avez-vous ?

A quel âge souhaitez-vous partir à la retraite ?

- après 60 ans
- à 60 ans
- avant 60 ans

Quelles sont les raisons de votre choix ?

Quelles conditions mettriez-vous pour accepter un départ avant 60 ans ?

Quelles autres revendications spécifiques ou non mettez-vous en avant ? (Retraites, Action Sociale, Sécurité Sociale, fiscalité ...).



QUESTIONNAIRE
A FAIRE CIRCULER AU MAXIMUM PAR LE BIAIS DES SECTIONS
SYNDICALES ET A RETOURNER AU SYNDICAT,
A LA SECTION NATIONALE DES RETRAITES.

Soutien CGT aux luttes sociales en Algérie

En début de semaine, le mouvement de grève dans l'industrie a été suivi par plus de 100 000 salariés. Les grévistes protestent contre les directions de plusieurs entreprises qui ne versent plus les rémunérations et aussi contre les privatisations décidées par le gouvernement. Expriment l'inquiétude et la colère des travailleurs, l'UGTA réclame la démission du chef du gouvernement, dont le ministre du Travail qui a reconnu que la Caisse nationale de retraite pourrait être en état de ces-

sation de paiement dans un proche avenir. À Paris, la CGT souligne qu'elle est « solidaire des luttes sociales en cours en Algérie; avec l'UGTA pour plus de justice sociale et pour l'emploi, contre le démantèlement du tissu industriel et la politique du FMI ». Considérant « que l'Algérie est à un tournant », la CGT a organisé, mardi 10 mars, une « journée nationale d'expression et de solidarité avec le peuple algérien si proche qui lutte contre la barbarie et l'obscurantisme intégriste ».

hommes
femmes

Quel
mode
d'emploi ?

Madame,
Monsieur,

La CGT réalise actuellement une enquête auprès des salariés sous la forme d'un questionnaire, que nous vous demandons de bien vouloir remplir, en toute sincérité, aussi complètement que possible.

Cette enquête a pour objectif de mieux comprendre quelles sont, aujourd'hui, vos préoccupations et vos attentes.

Bien entendu, vos réponses seront traitées de manière confidentielle et anonyme.

Après l'avoir complété, nous vous remercions de bien vouloir remettre ce questionnaire à la personne qui vous l'a remis ou de bien vouloir le renvoyer à la
CGT, collectif femmes mixité,
263, rue de Paris
93516 Montreuil cedex

Merci beaucoup de votre
participation.

la
cgt



S

POSSIBLE ?

« Si je vous dis femme ? » « Sandrine, c'est ma femme. C'est une très jolie femme. On vient d'avoir un bébé. On est heureux » répond Antoine. « Femme, s'interroge Christophe, je suis en instance de divorce, j'ai une opinion sur les femmes... c'est difficile en ce moment ». « C'est grâce à une femme, ma mère, si je suis là, constate Francky. S'il n'y avait pas de femmes, laisse tomber, ce serait la galère. »... Premières paroles d'un film enquête : « On est une génération où il faut penser que c'est possible » réalisé par l'équipe Campana-Eleb communication à la demande de la CGT.

Enquête riche des réflexions franches, spontanées, de 110 hommes et femmes de toutes origines.

Paroles significatives des avancées réalisées quant à la place des femmes aujourd'hui dans la société et des questions fortes auxquelles s'attaquer. « Femme ? Je pense à mère, lutte, beauté, enfant, travail, temps de travail. » commente Nathalie. Liliane, infirmière retraitée a un autre point de vue « la femme c'est mère au foyer, présente au foyer pour le mari, les enfants » ce que conteste Patricia, jeune employée de cafétéria : « Le monde évolue, la femme ce n'est plus les enfants, la maison. On a représenté ce symbole, c'est fini ce temps-là. ». Comme le remarque Michèle, à l'heure actuelle, il y a des changements. Beaucoup d'hommes aident leur femme « C'est la formule : j'aide ma femme, je vais faire ta vaisselle ! »

Dans le tourbillon de la vie, les femmes prennent place. La contraception, la loi sur l'IVG, le travail, le vote des femmes ont été décisifs.

Leur image de femmes potiches, femmes starlettes, elles veulent la changer. Les discriminations professionnelles, racisme et harcèlement sexuel, elles les contestent. Elles veulent être, vivre, travailler, être respectées, considérées. Et cela en le gagnant ensemble, homme, femme, pas "en état de guerre" mais dans un dialogue... tout en s'imposant.

AJ - 355 de son 46e congrès, la CGT entend mieux comprendre et prendre en compte les préoccupations et attentes des salariés, privés d'emploi, retraités. Débattre des questions de société, de travail, du bouleversement des relations hommes/femmes, du syndicalisme sur chaque lieu de travail, lieu de vie dans une démarche d'écoute, démarche d'action est une chance. Le questionnaire « Hommes, femmes, quel mode d'emploi » nous y invite. La mixité est une idée forte ? Faisons-lui place !

09.02.1998

M4