

Edité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique (SNTRS-CGT)

ISSN 0180-5398-CP 50050-Directeur de la publication : Jean Omnès

7, rue Guy Moquet Bt N BP8 94801 VILLEJUIF Cedex - Tél 01 49 58 35 85 - Fax : 01 49 58 35 33 - Mèl : sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr

SNTRS-CGT
23ème
congrès
30 novembre
1,2,3 décembre 1999
Au Parc de Loisirs
du CE RATP
à Fontenay-les-Bris
Essonne -91

Le Congrès où, quand, comment ?

Pages 1-2

LES PROJETS DE DOCUMENTS DU CONGRES

Projet de document d'orientation

Pages 3 à 38

Projet de document revendicatif

Pages 39 à 57

Projet de modifications statutaires

Pages 58 à 63

D'urgence soldez vos cotisations 98 pour votre représentation au congrès...

Page 64

Le rapport d'activité

fera l'objet d'un supplément au BRS 360 une dizaine de jours après parution de ce numéro.

Ordre du jour du Congrès :

- Débat et vote sur le rapport d'Activité, le projet de document d'orientation, le projet de document revendicatif et sur le projet de Statuts du SNTRS.
- Election de la Commission Exécutive du syndicat.

Les conditions pratiques plus précises seront indiquées dans un SNTRS-Info spécial congrès

Le congrès est composé :

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

Le nombre des délégués des sections est déterminé de la façon suivante :

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

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

Vote du Rapport d'Activité:

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

Les sections seront informées par courrier du nombre de mandats et de délégués dont elles bénéficient (Il sera tenu compte des versements opérés jusqu'au 1/11/99 pour la définition du nombre définitif de délégués et de mandats).

Votes au Congrès

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

"L'assemblée plénière du Congrès est souveraine pour traiter et résoudre les questions posées à l'ordre du jour.

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

Les votes par procuration ne sont pas admis.

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

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

Tribune de discussion :

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

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

Projet de Document d'orientation

Sommaire :

Introduction	1
I. L'hégémonie capitaliste et les mécanismes supranationaux	1
I.1. Un système hégémonique	2
I.1.1. Hégémonie économique au niveau planétaire	2
I.1.2. Hégémonie sociale	2
I.1.3. Hégémonie politique	2
I.1.4. Hégémonie idéologique	2
I.2. Une nouvelle étape de la concentration capitaliste	2
I.3. La dictature des marchés	3
I.4. Economie fictive et économie mafieuse	4
I.5. Conséquences humaines	4
I.5.1. La délocalisation et la déréglementation du travail	4
I.5.2. L'appauvrissement des populations	4
I.5.3. La redéfinition du rôle de l'Etat et la réorganisation de l'appareil d'Etat	5
I.6. Prendre en compte notre environnement	6
I.7. Le capitalisme contre la paix	6
II. L'union Européenne au service de la rentabilité financière	7
II.1. Au niveau européen	7
II.2. En France	8
II.2.1. Privatisations et démantèlements	8
II.2.2. Les attaques contre la solidarité	8
III La recherche : recomposition et instrumentalisation	9
III.1. Au niveau international	9
III.1.1. Stagnation des dépenses de recherche	9
III.1.2. Une politique coordonnée au niveau international	9
III.2. La recherche en Europe	10
III.2.1. Une politique scientifique communautaire	10
III.2.2. Un espace européen pour les chercheurs	10
III.2.3. Une recherche au service des entreprises	11
III.3. La recherche en France : utilitarisme et rentabilité	11
III.3.1. Une forte implication de l'Etat	11
III.3.2. Baisse des crédits publics, faiblesse de l'investissement des entreprises	12
III.3.3. La recherche privée soumise aux impératifs de rentabilité financière	12
III.3.4. Le poids des associations caritatives	12
III.3.5. L'externalisation des risques	12
III.3.6. L'Etat ne se désengage pas	12
IV. Quelle recherche publique ?	13
IV. Une réorientation de la recherche publique	13
IV.1.1. Une recherche publique duale	13
IV.1.2. Une recherche publique restructurée	13
IV.1.3. Un CNRS en déclin ?	13
IV.1.4. Une dépendance accrue des contrats	14
IV.1.5. Marchés publics et gestion publique de la recherche	14
IV.2. La recherche publique sous la tutelle du ministère	14
IV.3. La subordination de la recherche publique aux entreprises et aux finalités technologiques	15
IV.3.1. La prise en charge des risques par la recherche publique	15
IV.3.2. Une mainmise directe sur le potentiel public	15
IV.3.3. Une appropriation privée des connaissances	15
IV.4. Les Universités : nouveau pivot de la recherche publique	16
IV.4.1. Le rôle structurant du CNRS dans la recherche	16
IV.4.2. Une recherche universitaire balkanisée	17

IV.4.3. Une situation détériorée	17
IV.4.4. Le plan Université du troisième millénaire (U3M)	17
IV.5. Une politique d'abandon des grands instruments scientifiques	18
IV.5.1. Le rôle structurant des grands instruments	18
IV.5.2. L'abandon de SOLEIL	18
V. La transformation des modes de fonctionnement des organismes publics de recherche	19
V.1. L'enjeu des instances démocratiques	19
V.1.1. Pour l'amélioration de la démocratie dans les CA	19
V.1.2. Le Comité National du CNRS et les CSS de l'INSERM	19
V.2. De la démocratie	20
V.2.1. Démocratie et citoyenneté	20
V.2.2. De la participation aux instances représentatives	20
V.2.3. De l'évaluation des programmes et des projets scientifiques	21
V.2.4. De l'évaluation à retombées sociales	22
V.2.5. De l'évaluation des personnels	22
VI. Quel emploi scientifique ?	23
VI.1. Pour la reprise des recrutements	23
VI.2. Mettre fin à la précarité	23
VII Pour une amélioration de la situation des personnels	24
VII.1. De la situation des ITA	24
VII.1.1. La mutualisation des ITA	24
VII.1.2. Pour une mobilité volontaire	25
VII.1.3. Pour une véritable évaluation des qualifications	25
VII.2. les doctorants et les post-doctorants : pour un statut de stagiaires de la recherche	26
VII.2.1. Une insertion difficile	27
VII.2.2. Pour un financement mutualisé	27
VII.2.3. La période post-doctorale	27
VII.3. La situation des chercheurs	28
VII.3.1. Un énorme ras-le-bol	28
VII.3.2. Démocratiser les laboratoires et renforcer leur financement régulier	28
VII.3.3. Développer les liens avec l'Université	29
VII.3.4. Le transfert des connaissances, une mission normale mais non obligatoire	29
VII.4. Pour une formation permanente qui réponde aux aspirations	29
VII.5. L'hygiène et la sécurité au service des personnels	29
VIII. L'action sociale pour l'épanouissement de l'individu	31
IX. Renforcer le SNTRS-CGT	32
IX.1. Un syndicalisme pour l'action	32
IX.2. Pour l'unité d'action	32
IX.2.1. Une trop grande division syndicale	32
IX.2.2. Quelle unité d'action ?	32
IX.3. Un SNTRS-CGT efficace pour la défense des travailleurs	32
IX.3.1. Un syndicat national	32
IX.3.2. Développer le syndicat	32
IX.3.3. L'intervention nécessaire de chaque adhérent	32
IX.3.4. Faire adhérer au SNTRS-CGT	33
IX.3.5. Prendre en compte des spécificités contre le repli catégoriel	33
IX.3.6. Développer une activité en direction de toutes les catégories	33
IX.3.7. Des modifications aux statuts du SNTRS-CGT	33
IX.4. Améliorer le fonctionnement du syndicat	33
IX.4.1. Quelle démocratie syndicale?	33
IX.4.2. Le rôle des directions syndicales	33
IX.4.3. Améliorer le fonctionnement des instances nationales du syndicat	34
IX.5. Les sections	34
IX.5.1. Notre implication dans la vie fédérale et confédérale	34
IX.5.2. Améliorer notre travail commun avec les autres syndicats CGT de la recherche	34
IX.5.3. Notre participation à l'activité interprofessionnelle CGT	34
IX.5.4. Le nécessaire renouvellement militant	34

Introduction

La recherche connaît un véritable bouleversement : redéfinition des missions de la recherche publique marquée par l'affaiblissement de sa mission d'intérêt général, et une recomposition interne de la recherche publique au bénéfice de l'université. Ceci est à mettre en rapport avec les stratégies d'externalisation de la prise de risques développées par les grandes entreprises qui sont pour la plupart, au gré des fusions, de dimension transnationales. Cette externalisation s'effectue soit au travers de filiales spécialisées dans la recherche (qui peuvent être localisées en France ou dans d'autres pays), soit de PME dites innovantes, soit de laboratoires publics ou encore de structures mixtes de recherche. La recherche de flexibilité qui caractérise les politiques de recherche mises en œuvre s'accordent mal avec l'autonomie des organismes, le temps long de la recherche fondamentale, le statut de fonctionnaire et donc avec l'emploi stable.

Un pilotage étroit est instauré au niveau ministériel.

Parce que ces évolutions ne peuvent être comprises sans un détour par l'évolution même du capitalisme, nous avons pensé qu'il était nécessaire de s'attarder sur cela. Ces dernières années ont vu la consolidation de l'hégémonie capitaliste au niveau de la planète. Une économie de marché, à la conquête incessante de nouveaux marchés, mais où prime le profit financier, domine seule désormais. Une détérioration profonde des conditions de vie d'une fraction grandissante de la population mondiale en est le résultat. Cependant, cette domination n'est possible que parce qu'elle s'appuie sur des forces dynamiques présentes dans de nombreuses couches de la population. Le syndicat doit être conscient de cette contradiction.

Il ne faut toutefois pas se voiler la face. Si les scientifiques, comme d'autres catégories de salariés tentent de résister à ces offensives dans ce qu'elles ont de plus intolérables – et les luttes menées ces dernières années ont montré qu'ils n'entendaient pas se laisser faire et voulaient être écoutés – force est de constater que la mobilisation reste insuffisante pour améliorer les conditions de vie et de travail et pour améliorer la démocratie. Dans le champ de la recherche, comme ailleurs, ces transformations ne sont possibles qu'avec l'appui d'une partie de la communauté scientifique, séduite par les sirènes de l'individualisme. Pour le syndicat, il s'agit de sauvegarder, voire de reconstruire des solidarités mises à mal, de défendre l'intérêt de chacun sans écorcher l'intérêt général. La question de l'outil syndical, de la pratique syndicale est donc centrale. C'est de tout cela que nous devons débattre pour construire ensemble.

I. L'hégémonie capitaliste et les mécanismes supranationaux

Le terme de "mondialisation" recouvre deux significations.

1°) La mondialisation est d'abord un processus historique commencé il y a longtemps et qui a connu des phases d'accélération au XIXème puis au XXème siècle (colonisation, impérialisme, guerres, confrontation est-ouest, ..). Ce processus connaît une nouvelle phase d'accélération en cette fin de siècle du fait des progrès de productivité qui permet à un petit nombre d'unités de production de fabriquer une masse de marchandises qui dépasse la demande nationale et du fait de la vitesse de circulation de l'information, des hommes, des marchandises, des capitaux. Les uns après les autres les peuples prennent conscience de ces potentialités. C'est une des raisons qui ont conduit à la mise en place de structures internationales.

2°) L'autre signification du terme "mondialisation", liée à la première, identifie le processus historique à sa gestion par le capital. Le capitalisme s'est en effet appuyé sur les avancées des Sciences et des Techniques pour accroître son hégémonie. Cette deuxième signification entretient une confusion qui n'est pas sans conséquence sur le plan idéologique. Cette évolution, jointe aux mécanismes décrits ci-dessous, pousse à la mise en place de structures supranationales au niveau mondial et à des regroupements régionaux de pays pour peser plus au niveau mondial. Cette évolution conduit à réduire le rôle des États nationaux et à rendre les frontières perméables.

Cette deuxième signification tend à être utilisée par les promoteurs du capitalisme comme par ceux qui veulent empêcher le processus historique d'accroissement des échanges au niveau mondial et ne toucher en rien aux prérogatives des États-nations. Cette confusion permet aux zéloteurs du capitalisme de montrer que seul le capital est capable de conduire cette évolution historique. Elle est utilisée en revanche par les nationalistes pour diaboliser le processus de mondialisation en le présentant de manière tronquée comme une création du capitalisme. Le danger de cette confusion pour la CGT est de travailler à des batailles d'arrière garde et de ne pas lutter pour organiser l'avenir dans le sens du respect des droits des hommes.

Si la nature du capitalisme actuel demeure fondamentalement inchangé depuis le siècle dernier, certains aspects ont cependant pris un relief particulier au cours des dernières années :

- 1- il est devenu hégémonique au niveau de la planète depuis dix ans, s'imposant dans des pays "communistes".
- 2- les mécanismes de concentration ont pris un caractère transnational marqué conduisant à la formation d'empires industriels et financiers dont le poids économique dépasse largement celui de la plupart des états à l'exception des pays développés.
- 3- la "finance" est la puissance dominante, privilégiant le caractère spéculatif des échanges au détriment du caractère productif.
- 4- Un glissement vers des formes d'organisation mafieuses.
- 5- Le coût humain et social de ce processus est dramatique.

I.1. Un système hégémonique

I.1.1. Hégémonie économique au niveau planétaire. Depuis dix ans le système de production capitaliste est implanté pratiquement partout (à l'exception de la Corée du Nord). L'économie de marché domine largement dans les derniers pays "communistes" (Chine, Vietnam, Cuba). Le capitalisme ne saurait pourtant se contenter d'une simple victoire sur un système collectiviste malade. Il veut beaucoup plus : la reddition totale de tous les États de la planète devant les besoins de l'investissement, car le nouveau personnage fort est désormais "l'investisseur". Les États doivent garantir au capital la rentabilité maximum et l'accroissement de ses profits, telle était la ligne directrice de l'AMI. Les néo-capitalistes veulent désormais gagner de l'argent sans prendre de risque. Il va de soi que si les États n'ont que des obligations et aucun droit vis à vis du capital, ce dernier n'a de son côté aucune obligation, mais tous les droits. Le "contrat" que les "investisseurs" prétendent signer avec les États ressemble à s'y méprendre au contrat de travail que le patron fait signer à son salarié : rien n'y serait négociable.

I.1.2- Hégémonie sociale. Tous les secteurs de l'activité humaine sont désormais touchés et ramenés au mécanisme de marché sous-jacent : la culture, la science, la religion, les exploits sportifs, l'information au sens le plus large de ce terme, l'accès aux ressources de base comme l'air, l'eau ou l'espace de vie, les organes humains, la vie, la mort ... Plus rien n'échappe à l'emprise du capital dont l'appétit est réellement insatiable. Aucune loi, dut-elle protéger la santé publique, la propriété intellectuelle ou l'environnement, ne peut prévaloir contre l'intérêt du capital sans donner lieu à de juteuses compensations. On n'est jamais allé aussi loin pour faire passer le bien public dans l'escarcelle du privé.

I.1.3- Hégémonie politique. Cette hégémonie est subtile du fait que les forces capitalistes les plus puissantes dépassent le cadre des États nationaux et doivent intervenir pour imposer leurs intérêts fondamentaux dans le cadre des politiques nationales des États (qu'ils soient démocratiques ou non). Elle s'exerce de ce fait par l'intermédiaire d'organismes supranationaux comme le FMI, l'OCDE, la Banque Mondiale, l'OMC et par des traités contraignant les peuples (NAFTA, ALENA, NTM, MERCOSUR, Maastricht ...). Mais son bras armé demeure celui de la puissance américaine dont l'agressivité loin d'être justifiée par la "menace communiste" comme le discours de propagande le laissait entendre jusqu'en 89, s'est largement maintenue et développée depuis. Le capital entend être protégé contre les aléas politiques.

I.1.4- Hégémonie idéologique. Après la seconde guerre mondiale, l'idée que l'État devrait réduire volontairement son rôle dans l'économie, que les entreprises devraient avoir toute liberté, que le rôle des syndicats devrait être limité, que les citoyens devraient avoir moins de protection sociale était étrangère à l'esprit du temps. Le FMI et la banque mondiale créés par les accords de Bretton Woods en 1944 étaient alors presque considérés comme des institutions de progrès. En fait, le néolibéralisme a émergé d'un ghetto ultraminoritaire (F. Von Hayek, M. Friedman) pour devenir une doctrine dominante grâce à l'énorme réseau international créé par les néo-libéraux et leurs bailleurs de fonds. Repris et assumé par les dirigeants politiques occidentaux (Reagan, Thatcher, puis par les dirigeants socio-démocrates) le néolibéralisme tente de se donner un caractère inévitable.

I.2. Un nouvelle étape de la concentration capitaliste

I.2.1. Les mécanismes de concentration par fusion et acquisition battent des records années après années. Les grandes entreprises sont donc de moins en moins nombreuses mais de plus en plus grosses. Pour l'heure, les grandes opérations de fusion et acquisition sont d'abord américaines et l'interpénétration capitaliste transnationale est clairement atlantique. En France, les récentes opérations de fusion et acquisition restent largement franco-françaises (Synthelabo/Sanofi, Havas/Vivendi, Carrefour/Promodès, Paribas/Société Générale/BNP, etc.), mais le mouvement

de concentration se déroule de moins en moins dans le cadre national (US Filter/Vivendi, etc.). La mise en place de la zone Euro joue un rôle croissant dans le mécanisme au niveau européen (Rhône Poulenc/Hoechst, Petrofina/Total, AGF/Allianz, etc). Le Japon, déstabilisé depuis l'effondrement de son système bancaire (krach de 1990) est désormais pris pour cible (Nissan/Renault, par ex.). Si l'on parle souvent de la nécessité d'obtenir une masse critique suffisante afin d'être présent sur tous les marchés et de bénéficier d'économies d'échelle, il est clair que la recomposition des grands groupes internationaux vise d'abord à créer des groupes dominants à l'échelle mondiale. Aux Etats-Unis, la législation anti-trust mise en place au début des années 30 est progressivement vidée de son contenu (exemple de l'affaire MicroSoft).

I.2.2. La concentration de richesses dans les coffres de ces nouvelles entités ainsi créées en fait des géants économiques, ce qui renforce les inégalités au niveau mondial : En 1998, les 200 plus grandes entreprises multinationales occidentales contrôlent 80 % de toute la production agricole et industrielle mondiale, ainsi que 70 % des services et des échanges commerciaux. En 1970, les pays du tiers monde représentaient 40 % du commerce international. En 1990, ce chiffre était tombé à 25 %. Le poids du tiers monde par rapport à la triade Amérique du Nord, Europe, Japon n'a fait que diminuer dans le commerce mondial qui se fait aujourd'hui à 75 % entre pays riches. A ce rythme, le Tiers Monde pourrait représenter 5 % du commerce international en 2020.

I.3. La dictature des marchés

I.3.1. La domination du capital financier caractérise bien le processus de concentration depuis une trentaine d'années. Les Offres Publiques d'Achat jouent un rôle très important dans les opérations de fusion et acquisition. Les outils financiers "modernes" génèrent des flux financiers spéculatifs colossaux croissants (\$1500 Mia. par jour en 1997 contre \$18 Mia. au début des années 70). Leurs montants sont de plusieurs ordres de grandeur au-dessus de ceux qui reposent sur des échanges réels au point de déstabiliser le système monétaire international (cf. crise mexicaine et crise asiatique). Ces opérations qui ne visent qu'à une rapide fructification du patrimoine financier sans égard pour tout autre considération quelle qu'elle soit sont amplifiées par des mécanismes de pyramides spéculatives dont les marchés dérivés (MATIF, options, etc. dont l'encours en 1995 atteignait 50 fois l'équivalent du PIB américain) forment les constituants. Il y a surabondance de capitaux qui n'arrivent pas à s'investir dans la production. Il y a surproduction de marchandises ne trouvant pas dans les peuples les acheteurs nécessaires.

I.3.2 Enfermée dans un carcan de rentabilité à court terme, la logique de la concentration capitaliste n'est plus une logique du réel, ni une logique de croissance (la croissance inquiète la bourse), ni une logique de mise en valeur des territoires, ni tout simplement une logique de l'homme. C'est une logique de la profitabilité immédiate visant à maximiser la valeur actionnariale pour le profit des investisseurs institutionnels qui gèrent les fonds de pensions (*Pension Funds*) et les fonds de placement financiers collectifs (*Mutual Funds*). De ce fait, le capital des entreprises est soumis à une volatilité importante entièrement déconnectée des activités et productions réelles, amplifiée par les réflexes de Panurge et les manipulations occultes d'opérateurs de moins en moins nombreux, générant un processus de destruction des forces productives.

L'innovation est aussi mise en avant dans la course à la création de produits nouveaux dont la seule justification réside dans la tentative d'échapper à la saturation des marchés. La recherche qui a toujours dû lutter pour son indépendance est sommée de participer à cette « destruction créatrice » selon l'expression de l'OCDE. Elle doit aider à augmenter la productivité de l'industrie, des transports, des services. Elle doit accélérer les transferts de technologie aux entreprises. L'industrie doit la piloter. De leur côté les chercheurs en sciences de l'homme et de la société sont chargés de rendre ces « réformes » politiquement réalisables.

I.3.3. Pour contrer les mécanismes de baisse tendancielle de la rentabilité du capital, le capital cherche à augmenter sans cesse la productivité et à baisser les salaires (salaire direct, salaire indirect, soit les subventions au CE, prime de transport, etc.) et à transférer sur les seuls salariés le financement de la protection sociale. Pour baisser le « coût du travail », on assiste à une attaque mondiale et adaptée à chaque pays en fonction des conquêtes sociales : ainsi le transfert massif de masses d'argent issues du salaire différé, des budgets sociaux (services publics, école, recherche, santé...) vers les « aides » aux entreprises. Cette baisse va à un point tel que le renouvellement de la force de travail n'est plus assuré pour des centaines de millions de travailleurs, non seulement dans les pays dominés mais au sein même des pays les plus développés (les « salariés pauvres »), sans parler bien sûr des chômeurs.

La finance (puisque c'est elle qui mène le jeu) scie cependant la branche sur laquelle elle est assise : le revenu moyen par tête ne cesse de chuter au niveau mondial limitant par là même le pouvoir d'achat global d'où un renforcement de la contraction tendancielle de l'économie mondiale. Les groupes industriels sont tentés de se replier sur les pays avancés. La course à un rythme de fusions élevé serait impulsé par la croissance très lente du régime

d'accumulation à dominante financière. Si l'on en croit les prévisions les plus sérieuses sur l'évolution de la démographie mondiale, la situation n'est pas près de s'améliorer. Le rapport entre les populations des régions les plus développées à celle des régions les moins développées est actuellement de 1,2 milliard pour 4,7 milliards. L'écart ne peut que s'accroître (forte baisse de la natalité dans les pays développés). Ces chiffres sont à mettre en parallèle avec celui donné plus haut concernant le commerce mondial.

I.4. Economie fictive et économie mafieuse.

Économie fictive : on pourrait appeler ainsi une bonne partie de l'activité financière spéculative internationale. Activité dénuée de toute utilité collective, elle génère un volume monétaire qui est plusieurs centaines de fois supérieur à celui lié à une activité économique réelle. Le capital, pris par une sorte de vertige, a mis au point un grand nombre de dispositifs qui semblent fabriquer de la richesse à partir de rien. Mais lorsque l'illusion se dissipe une "bulle financière" éclate dans l'éclair d'un mini-krach. Laisser les spéculateurs jouer avec les monnaies sans autre profit que le leur est une des plus belle preuve de la pourriture intrinsèque du système. La mauvaise volonté manifeste des gouvernements d'étudier la mise en place de dispositifs comme la taxe Tobin est symptomatique.

Trop d'argent faisant tourner les têtes, chevaliers d'industries, golden boys et mafiosi chassent sur les mêmes terres. L'argent du crime se blanchit dans les mêmes paradis fiscaux que ceux où transitent les pots-de-vin que des sociétés honorables doivent verser pour acheter des gouvernements. De fait la frontière séparant les circuits de l'argent "propre" avec ceux de l'argent sale est plus poreuse que jamais.

I.5. Conséquences humaines

I.5.1 La délocalisation et la déréglementation du travail : des moyens de réduction des salaires

L'emploi de salariés dispersés dans plusieurs pays par une société industrielle unique, ou bien par des sociétés distinctes mais concourant tous par leur travail à la fabrication d'un même produit manufacturé, ou bien encore l'existence de configurations plus sophistiquées mêlant la sous-traitance au sein de processus productifs complexes géographiquement décentrés, caractérisent bien de ce fait le capitalisme mondialisé actuel. Toutes ces situations ne se sont réellement développées qu'au cours de ces cinquante dernières années. Requirant des moyens de communication et de gestion évolués, ces formes de productions ne pouvaient être viablement utilisées au XIXème siècle.

Pour le détenteur de capital, il s'agit toujours et encore d'employer des travailleurs dont le coût de la force de travail est le plus faible possible d'une part, et de pouvoir faire produire à ceux-ci autant de surtravail que la législation locale le permet en durée et intensité (surtravail pris au sens de la théorie marxiste de la plus-value) d'autre part.

La prise en compte du premier facteur incitera donc le détenteur de capital à implanter ses usines dans les pays où les salaires réels sont les plus faibles, et pour le second facteur ceux où la législation sociale est la plus laxiste et les travailleurs les moins organisés. Ce sont bien entendus souvent les mêmes. La nature politique des régimes importe peu au capitaliste qui ne s'intéresse qu'à la possibilité de maximiser son profit et de pouvoir le rapatrier.

Ainsi, l'ouvrier de Taiwan dans l'industrie de la transformation gagne 6 fois moins que l'ouvrier français ou américain, celui du Sri Lanka, 45 fois moins. Dans le Tiers Monde, les 3/5 de la population n'ont pas de structures sanitaires convenables, 1/3 n'a pas d'eau potable, 1/4 pas de logement correct et 1/5 des enfants ont une scolarité qui dure moins de 5 ans. De plus, 200 millions d'enfants travaillent. La mondialisation et la déréglementation creusent également les inégalités dans les pays du Nord, puisque 50 millions d'enfants y travaillent.

Il résulte de ce processus une compétition accentuée des travailleurs des pays où les luttes sociales avaient fini par faire reconnaître et imposer des standards convenables en matière de salaire, d'hygiène, de sécurité, de formation et d'environnement et ceux où ces luttes n'ont pas eu lieu ou n'ont pas abouti tant pour des causes exogènes (colonialisme, impérialisme) qu'endogènes (népotismes multiséculaires divers). Cette concurrence pèse d'abord sur le taux de chômage des pays industrialisés (celui, très élevé des pays en voie de développement ayant d'autres causes), donc sur les salaires des actifs. Mais elle pèse également sur les mécanismes de redistribution (santé, retraite notamment).

I.5.2. L'appauvrissement des populations. Le transfert massif des unités de production depuis les pays développés dans les pays en voie de développement a des conséquences très importantes sur les premiers. En effet, non seulement la force de travail est payée sous forme de salaires directs et indirects (charges sociales, retraites), permettant aux travailleurs d'acheter pour consommer une partie de ce qu'ils produisent, mais également sous une

forme plus diffuse de services offerts par l'État et financés par l'impôt : l'enseignement, les infrastructures, etc. ... Ne l'oublions pas, l'impôt est produit par la plus-value. Le travailleur-citoyen d'un état démocratique récupère ainsi la partie utile de ces prélèvements. Le très grand capital a toujours tenté d'échapper au paiement de l'impôt, quel qu'il soit. Il dispose pour cela d'un grand nombre de moyens pour y parvenir. En délocalisant ses unités de productions dans des pays ayant une fiscalité avantageuse à son égard, il améliore illico son taux de profit. D'autre part, il remplace par simple effet mécanique un contingent de salariés-cotisants sociaux-contribuables par un contingent équivalent de chômeurs ou de travailleurs précaires ou à horaires très faibles. Indemnisés ou non, ceux-ci devront bien survivre d'une manière ou d'une autre sur les fonds de la collectivité. La délocalisation et la dérégulation du travail contribuent à la réduction des ressources de l'État et nécrosent le tissu social. Les capitalistes n'ont plus dès lors qu'à dénoncer la politique sociale de l'État et à transférer vers les individus la responsabilité de leur situation. Que l'État relâche donc au capital privé ses services et qu'il concentre sa mission sur ses fonctions régaliennes. Les maux du libéralisme devraient donc justifier plus de libéralisme. La boucle est bouclée.

1.5.3 La redéfinition du rôle de l'Etat et la réorganisation de l'appareil d'Etat.

Dans les pays occidentaux, la souveraineté de l'État-nation et sa fonction publique de régulation se trouvent aujourd'hui remises en cause aussi bien dans le champ économique que dans la gestion du domaine social. Sous le coup du libéralisme ses moyens d'intervention traditionnels se réduisent et se privatisent. L'État des "30 glorieuses" qui assurait des fonctions de régulation (politique monétaire et finances publiques) et de planification, qui assurait également la gestion d'un grand nombre de moyens de production (matières premières, énergie, infrastructures industrielles, moyens de communications et de transport, recherche scientifique et technique) dans le cadre d'un important secteur public n'existe plus. Désormais, la tâche de l'État est soit de favoriser l'émergence d'oligopoles "nationaux" de taille à opérer sur le marché mondial, soit d'organiser le repli et la disparition de la partie du capital national incapable de s'adapter (chantiers navals, sidérurgie par ex). L'État devient le relais des impératifs du marché mondial. Les politiques néolibérales se sont donné pour objectif de démanteler les capacités de régulation et de planification des états.

Simultanément à ces exigences du capital, la démission d'État face aux reconversions industrielles, au chômage de masse et à l'aggravation des inégalités font naître des politiques de développement local. Le désengagement du pouvoir central est érigé en vertu. La déconcentration et la décentralisation de l'appareil d'Etat au profit des régions et des collectivités locales jugées plus aptes à intervenir sur le terrain social, voire économique, se double d'un désengagement au profit d'instances privées se substituant aux services publics défaillants ou inadaptés, ou même au profit de mouvements associatifs institutionnalisés dans le cadre de rapports contractuels avec l'État.

Cependant, la régulation de l'accumulation du capital demeure nécessaire sur le plan mondial et les États nationaux s'attachent à reconstituer le cadre institutionnel (monétaire, juridique, diplomatique, militaire) indispensable. Pour la France, c'est le cadre européen qui permet de défendre une fraction territoriale du capital mondial face aux autres systèmes. A chacun des pôles (USA, Japon, Europe) sa sphère d'influence ; mais pour que cela fonctionne il est nécessaire de s'entendre sur un minimum de règles communes, notamment un système monétaire international et les relations commerciales. Un engagement des États centraux dans des instances supranationales et le dessaisissement d'une part de leur souveraineté en est la conséquence.

La régulation politique est la seule compétence qui reste à l'État national. Il est chargé de rechercher et garantir les conditions d'un équilibre de compromis entre les différentes classes sociales, entre "partenaires sociaux". La réforme de l'État commencée en 1995 sous le gouvernement Juppé et poursuivie par le gouvernement de la "Gauche plurielle" est basée sur la déconcentration des services centraux de l'État et la contractualisation des relations entre services.

Un certain nombre de tâches jusque là échues à l'État sont transférées aux collectivités locales ou au secteur privé. Les tâches opérationnelles de gestion et de prestation sont réservées aux seuls services déconcentrés regroupés sous l'autorité des préfets. Le nombre et les effectifs des directions centrales sont réduits et une partie du personnel redéployé. Les relations financières entre l'État central et les services déconcentrés font l'objet de contrats pluriannuels de services. Leur signature sera l'objet d'une mise en concurrence avec le secteur privé.

Cette mise en concurrence s'accompagne d'une transposition à la fonction publique des pratiques de gestion des ressources humaines propres au monde des entreprises (prise en compte dans la rémunération des responsabilités et des résultats obtenus, "modernisation" des méthodes d'évaluation individuelle, "diversification" des déroulements de carrière, accroissement de la mobilité fonctionnelle et géographique, individualisation des salaires). Le statut général de la fonction publique est désormais un carcan qu'il convient de faire sauter.

Agir et intervenir

Le pouvoir économique se déplace du niveau des nations à celui de la planète, et de la sphère publique à celle des intérêts privés. Tout le jeu de la sphère financière consiste à maximiser la part qui lui revient au détriment des autres sphères : économique, naturelle et humaine. Les surplus de productivité - c'est-à-dire la part du produit qui reste disponible après que l'on ait assuré la reproduction des facteurs qui ont contribué à sa formation - sont censés se répartir entre :

- les salariés sous forme d'augmentation des salaires, du volume de l'emploi,
- les consommateurs sous forme d'augmentation du pouvoir d'achat,
- l'État et la protection sociale,
- le capital productif et financier sous forme d'investissement et de dividendes.

La pression de la sphère financière s'exerce au détriment de toutes les fractions du revenu qui réduisent la sienne. Ainsi toutes les luttes qui concourent à augmenter le pouvoir d'achat, l'emploi, l'organisation sociale, la protection sociale, le développement durable, sont des actions qui tendent à limiter les nuisances du capital financier.

I.6. Prendre en compte notre environnement

La protection de l'environnement est devenue un impératif absolu pour la survie de l'humanité. Cette prise de conscience s'est concrétisée au niveau mondial par l'organisation du Sommet de la Terre (Rio, 1992) portant notamment convention sur trois axes sensibles : les changements climatiques causés par l'émission de gaz à effet de serre, la biodiversité (freiner la disparition des espèces animales ou végétales), la désertification causée par la dégradation des sols. Cinq ans après, le président du second sommet de la Terre (New York, 1997) Ismaïl Razali peut proclamer que "*Les pays ont sacrifié les objectifs de Rio de manière honteuse*". Cette sentence cache en fait le rôle déterminant des multinationales comme acteurs directs et principaux des maux qui frappent la planète.

L'appropriation privée du vivant –semences agricoles rendues incapables de se reproduire naturellement, brevetage de fractions de génomes animaux et végétaux), par les grandes sociétés transnationales est une captation totale des ressources génétiques. Le Parlement et le Conseil de l'Europe ont adopté une directive en juillet 1998 relative à la "protection juridique des inventions biotechnologiques" à laquelle tous les États européens devront se conformer. Cette directive autorise le brevetage d'éléments isolés du corps humain et permet une véritable instrumentalisation de la matière vivante humaine.

Le gaspillage inconsidéré des ressources naturelles met en péril notre planète et la survie des générations futures. Il devient urgent de prendre en compte la nécessité d'une exploitation raisonnée de l'environnement qui en préserve les richesses, en développant des coopérations internationales pour une exploitation durable de toutes les ressources naturelles. Des formes sûres de production d'énergie propre, qui ne soient pas utilisables pour des destructions massives et n'empoisonnent pas l'environnement pour des siècles doivent être développées et mises en œuvre. Les travailleurs scientifiques doivent mettre en œuvre des thématiques et des programmes de recherche qui intègrent les aspects écologiques, économiques et sociaux du développement des groupes humains et de leurs activités productives.

Les problèmes éthiques soulevés par les progrès rapides de la génétique (procréation médicalement assistée, carte du génome, clonage humain, présélection génétique des salariés, OGM, etc.) touchent les acteurs de la recherche en tant que scientifiques, mais aussi en tant qu'hommes. Le débat éthique et citoyen qui doit avoir lieu sur ces recherches doit être multidisciplinaire et s'étendre à l'ensemble de la société. C'est bien l'exigence d'une véritable culture scientifique et technique plus largement diffusée et d'une vaste consultation démocratique des citoyens qui est en cause. On ne peut se contenter des seuls avis, si éclairés soient-ils, des seuls experts scientifiques. Le vivant et les ressources génétiques sont un bien commun de l'humanité, inappropriables par quelque moyen que ce soit.

I.7. Le capitalisme contre la paix

Les conflits armés sont toujours aussi nombreux que par le passé. Nul ne pourra plus désormais les imputer à la politique des blocs puisque le capitalisme règne partout sous la bannière d'une Amérique sûre d'elle-même et agressive. Les causes générales de ces conflits sont bien sûr complexes. Les mécanismes de leur aggravation sont les mêmes : d'une part la composante militaro-industrielle des capitalismes nationaux et multinationaux s'en nourrit pour des débouchés et des profits colossaux. De ce point de vue, la fin de la guerre froide n'a nullement mis fin à la course aux armements. D'autre part des foyers de tension sont entretenus dans les régions où l'hégémonie capitaliste

pourrait être affaiblie. On notera au passage que la politique militaire des États-Unis s'appuie toujours sans vergogne sur les régimes et les mouvements armés les plus sanguinaires et les plus rétrogrades.

La création et l'utilisation de matières radioactives à longue durée de vie en termes d'armement représente une menace pour les générations futures. De nombreux sites d'expérimentation ont été pollués pour longtemps, en particulier en Polynésie française, mettant en danger les populations et leur environnement. Il est techniquement possible de préparer progressivement un monde libéré des armes nucléaires. Les États, en particulier les puissances nucléaires, déclarées et de facto, doivent en avoir la volonté politique et prendre des mesures et des engagements précis en ce sens.

Un monde sûr et vivable pour toutes les générations futures exige l'éradication de tous les armements, en particulier chimiques, bactériologiques et nucléaires, ainsi que la réparation des dommages à l'environnement et des souffrances humaines qu'elles provoquent. Le SNTRS-CGT demande un moratoire sur le programme d'essais nucléaires en laboratoire, la poursuite du désarmement nucléaire et l'arrêt de la fabrication d'armes chimiques, bactériologiques et de mines anti-personnel et l'arrêt des recherches qui y contribuent. Le commerce d'armes légères devrait être limité sévèrement. Une véritable coopération économique doit s'instaurer, dégagée de la dictature des marchés. Il faut promouvoir une culture de paix et l'intégrer au programme d'enseignement. Un monde libéré des armements est une aspiration commune de l'humanité. Cet objectif ne peut être atteint si un traité de non prolifération autorise un petit groupe d'États à conserver leurs armes nucléaires. Notre sécurité commune exige l'élimination complète des armes nucléaires. Le SNTRS-CGT, avec la C.G.T., fait sien l'objectif d'abolition définitive et inconditionnelle des armes nucléaires comme de toutes armes d'extermination et il s'engage pour la conversion de l'industrie d'armement en industries civiles. Dans le domaine qui est le sien, il défend une recherche scientifique au service de la paix et du progrès social.

II. L'union Européenne au service de la rentabilité financière

II.1. Au niveau européen

II.1.1. L'Union Européenne vise à regrouper les pays européens pour renforcer leur poids dans le processus de mondialisation. Pour atteindre cet objectif deux orientations ont été choisies par les promoteurs de l'Union :

- création d'un espace de libre-échange (capitaux, marchandises, hommes) avec une monnaie unique (traités de Maastricht et d'Amsterdam). La constitution de cet Espace fournit au Capital et aux gouvernements européens l'occasion d'imposer des règles très libérales.

- mise en place (non réalisée pour l'instant) d'une structure politique commune de type fédéral.

Sur le plan institutionnel dans de nombreux domaines l'Union prime sur la souveraineté nationale. La politique étrangère et de défense devrait devenir aussi un domaine de compétences de l'Union. Au nom du principe de subsidiarité l'Union primera sur les États nationaux dans ce domaine. A terme qu'en sera-t-il pour la Justice et la Police?

D'une manière complémentaire la régionalisation doit être poursuivie en se gardant de deux écueils : la mise en place d'un pilotage des régions par l'Union ou une fausse décentralisation (une déconcentration des services administratifs accompagnant une centralisation politique).

II.1.2. Sur le plan économique et social la création d'un marché et d'une monnaie uniques amène les entreprises à ne pas se confiner sur leur marché national y compris pour les entreprises publiques (EDF, France-Telecom,...). Elles se retrouvent sur un marché concurrentiel. Cette situation pousse à la privatisation et au règne du critère de la rentabilité à court terme. Les gouvernements et les directions d'entreprises en profitent pour mettre en cause les statuts des personnels présentés comme un frein au développement. Nous considérons au contraire que les statuts doivent être défendus dans l'intérêt des personnels et qu'ils peuvent aussi être un point d'appui pour le développement des entreprises.

Il faut une construction européenne qui renforce les droits sociaux. Le SNTRS-CGT doit œuvrer à préserver les droits acquis par les travailleurs dans chaque pays et à obtenir de nouveaux droits pour tous. Le SNTRS-CGT doit œuvrer à construire des actions syndicales communes pour préserver les droits conquis dans chaque pays et conquérir des droits communs. Il s'agit d'opposer de véritables contre-propositions des salariés d'Europe à la construction régressive imposée par les gouvernements.

II.2. En France

II.2.1. Privatisations et démantèlements. La privatisation directe de services ou d'entreprises du secteur nationalisé (France Telecom, après British Telecom, Deutsche Telekom, Telecom Italia, Renault, Air France, les banques nationalisées) et le démantèlement des services publics ou encore des activités en relevant est parachevée ou en voie de l'être. Les moyens les plus coercitifs sont utilisés pour drainer les capitaux vers la spéculation, comme le confirme l'examen du budget 2000 : réduction des dépenses publiques, transferts des aides publiques, exonérations et allègements fiscaux au bénéfice des entreprises, démantèlement progressif des systèmes de sécurité sociale et de retraite fondés sur la solidarité, diminution sévère du nombre de fonctionnaires, mise en cause du statut et des garanties salariales et sociales.

Les droits à l'éducation, à la santé, au logement, au travail et aux transports sont inscrits dans la constitution. Une des missions premières de l'État doit être d'agir pour le respect et l'application de ces droits sur tout le territoire, sans discrimination de sexe, d'âge ou de nationalité. Ce droit ne peut pas être garanti par le secteur marchand qui obéit aux règles du profit. Pour la C.G.T., le statut de fonctionnaire est le meilleur garant de la laïcité de l'État et de l'égalité en même temps qu'il assure des conditions de rémunérations et d'exercice des missions décentes.

La C.G.T. entend préserver la qualité d'un service public dont l'unique finalité doit être la poursuite de l'intérêt collectif et l'égalité d'accès de tous à l'ensemble des services socialement nécessaires. La C.G.T. entend aussi en préserver le caractère public, entendu au sens d'indépendance à l'égard de tout groupe de pression comme de considération de rentabilité financière. Le SNTRS propose avec les fédérations C.G.T. de fonctionnaires l'égalité d'accès aux services et aux emplois publics, la transparence, la démocratie, l'écoute et le respect des droits des citoyens, la prise en compte de leurs besoins collectifs, un aménagement harmonieux du territoire et du cadre de vie qui ne déstructure pas une région et ne creuse pas les inégalités géographiques, un développement des établissements publics et des moyens qui leur sont consacrés pour remplir leurs missions.

II.2.2. Les attaques contre la solidarité : retraite, sécurité sociale, flexibilité de l'emploi. L'investissement productif recule en France comme dans les autres pays européens en même temps que s'accroît l'explosion des formes précaires d'emploi (les emplois précaires se sont accrus de 60% entre 1991 et 1999, passant 4,9 à 7,7% de la population active), du temps partiel (17,2% de la population active en 1999), qui touche tout particulièrement les femmes (31,7% en 1999) et d'utilisation abusive de la main-d'œuvre juvénile (environ un emploi de jeune sur trois bénéficie d'une aide de l'État). Cela amène une détérioration des rémunérations : 30,6% des salariés touchent au plus 1,3 fois le Smic en 1996, en particulier des jeunes et des femmes. Par le jeu de ces mécanismes, dans un contexte de persistance des inégalités d'accès aux postes selon le sexe, le salaire moyen des femmes reste d'un quart inférieur à celui des hommes. L'inégalité sociale d'accès aux soins médicaux est fortement aggravée.

Une part importante de la population est exclue d'une activité professionnelle. Un quart des ménages ont connu le chômage ces deux dernières années, un actif sur cinq seulement a trouvé un emploi à durée indéterminée. L'entrée sur le marché du travail reste longue et difficile pour les jeunes. La paupérisation est recréée. Le principe du droit au travail est bafoué, le non-paiement de la force de travail à son prix est légalisé. Dans ce contexte les travailleurs étrangers sont menacés par des mesures réglementaires répressives et par la restriction abusive des conditions d'accueil. A partir des discours et des pratiques racistes, les droits de l'homme les plus élémentaires sont bafoués.

Les attaques contre les droits et les garanties collectives sont poursuivies. Le salaire différé est diminué, les "coûts" liés au travail, sont transférés progressivement des employeurs vers l'État et les salariés (charges "sociales", allocations familiales, coût d'insertion de la main-d'œuvre...) Le poids du salaire différé et des prélèvements à la source (cotisations sociales, CSG, remboursement de la « dette » sociale...) est passé entre 1990 et 1997 de 16,7% à 21% chez les salariés à temps complet. Hormis la Fonction Publique et certains services publics (tels EDF, la SNCF, etc.), les retraites ne sont plus indexées sur l'évolution des salaires, la durée des cotisations est allongée et les pensions calculées sur les 25 et non sur les 10 meilleures années. Le principe de retraite par répartition est attaqué sous le prétexte d'un déséquilibre entre générations pour instaurer des formes de fonds de pension.

Au nom de la réduction et de l'aménagement du temps de travail, celui-ci est annualisé, déréglé, flexibilisé (en 1999, 16% des salariés - 22% pour les hommes - travaillent de nuit, 29% le dimanche, 52% le samedi), les plages horaires sont étendues, en particulier chez les cadres (la moitié des cadres du privé travaillent au moins 10 heures par jour, les ouvriers et employés à temps complet travaillent en moyenne 40h05 par semaine) pour le plus grand profit des entreprises qui, ainsi, obtiennent des gains de productivité non négligeables au détriment de la santé et de la vie familiale des salariés. La loi Aubry, et le projet de deuxième loi des 35 heures, n'est pas une loi de réduction du temps de travail hebdomadaire avec maintien du salaire et embauches comme le souhaite la CGT. Elle légalise la déréglementation du code du travail et des conventions collectives et la flexibilité. Elle permet de ne plus payer les heures supplémentaires, de bloquer les salaires, de détruire le SMIC (un SMIC différent pour les anciens et pour les nouveaux, une base différente pour ceux à 35 h et ceux à 34 h qui relèvent du temps partiel), et d'individualiser les horaires. Dans la Fonction Publique, le rapport Roché recommande simplement d'aménager le temps de travail sans créer d'emplois nouveaux.

En France comme ailleurs les moyens idéologiques d'aliénation de la population, en particulier les médias, sont mobilisés pour tenter d'imposer cette politique.

Pour le SNTRS il est plus que jamais nécessaire de répondre aux besoins sociaux. Le plein emploi, et donc l'éradication du chômage, ainsi que des salaires décents, l'amélioration des conditions de travail en sont les conditions préalables. Le travail et sa juste rémunération est un droit qui doit être respecté ; il est le garant de l'indépendance et de la liberté de chacun. L'abaissement de la durée hebdomadaire effective du travail à 35 heures doit être obtenu pour tous sans perte de salaire, ni flexibilisation, en conservant un cadre réglementaire hebdomadaire. Il doit s'accompagner de créations d'emplois. Le SNTRS-CGT se prononce pour le maintien et l'amélioration du code du travail, des conventions collectives et des statuts. Il mobilisera les travailleurs de la recherche pour obtenir les 35 heures hebdomadaires sans contrepartie de flexibilité ou d'annualisation du temps de travail et accompagné de création de postes de titulaires, pour améliorer les conditions de travail et le fonctionnement des services. Le rapport Roché ne peut servir de base à la mise en place des 35 heures dans la fonction publique. Sur cette question, comme sur toutes les autres (accords salariaux, action sociale, restauration sociale, etc.) aucune mesure ne doit être prise par les directions sans l'accord de la majorité des syndicats à tous les niveaux, national, régional, de la branche d'activité ou local. Il se battra pour une loi de réduction du temps de travail qui réponde à ces revendications.

Les droits des étrangers doivent être respectés, les conditions de séjour et l'accès à la nationalité française assouplis. Toute attaque contre ces travailleurs doit être considérée comme une attaque contre l'ensemble des travailleurs et comprise comme une tentative de division. Le racisme est un crime reconnu comme tel dans la législation française. La loi doit être appliquée.

III. La recherche : recomposition et instrumentalisation

III.1. Au niveau international

III.1.1. Stagnation des dépenses de recherche. La progression des savoirs scientifiques et des techniques qu'ils produisent est un des moteurs de l'amélioration des conditions de vie des populations et de la croissance économique. L'investigation de nouveaux domaines a donc été considérée comme un investissement nécessaire, de long terme. La logique actuelle du capital, fondée sur la compétitivité, la fluidité et la rentabilité à court terme, engendre à l'opposé une instrumentalisation de la recherche.

En témoignent la baisse globale des crédits affectés à la recherche et la diminution de l'investissement, tant public que privé dans la recherche de long terme (en particulier celle orientée vers les besoins collectifs) au profit de la mise au point de produits et de résultats immédiats, utiles au seul capital. Dans tous les pays, la part de richesse produite (PIB) consacrée à la Recherche-Développement tend à stagner ou à régresser : entre 1991 et 1997 le rapport DIRD/PIB* baisse de 2,84 à 2,7 aux Etats-Unis, de 3,16 à 1,94 en Grande-Bretagne, de 2,86 à 2,29 en Allemagne, tandis qu'en France elle baisse de manière régulière depuis 1993 (2,4 à 2,2% en 1998). La diminution des investissements dans la Recherche-Développement militaire (moins forte toutefois en France que dans les autres pays), n'explique qu'une partie de cette baisse qui touche également la recherche civile.

III.1.2. Une politique coordonnée au niveau international. Les politiques scientifiques nationales sont coordonnées notamment au sein de l'OCDE et de la Communauté Européenne : suprématie de l'innovation et de la

* DIRD : Dépense Intérieure de Recherche Développement.

valorisation industrielles, systèmes publics d'enseignement et de recherche mis à la disposition des entreprises et soumis aux impératifs de rentabilité à court terme, appropriation privée et mercantilisation des connaissances produites, renforcement du rôle de l'État ou des agences gouvernementales dans la définition, le financement et l'évaluation des programmes et des projets scientifiques, flexibilisation des structures de recherche, développement des formes temporaires d'emploi scientifique (emplois précaires, mobilité), circulation des travailleurs scientifiques entre les pays.

Ainsi l'OCDE estime que « la mission première de l'université est d'instruire, de renouveler et d'accroître ... le stock d'individus incarnant les connaissances accumulées et les aptitudes à résoudre les problèmes. Le fait que les universités participent également à la création de connaissances nouvelles pourrait apparaître comme un produit secondaire ... ». Telle est bien l'inspiration des « réformes » et des rapports en Europe et en France : Livre Vert sur l'innovation (union européenne, déc. 1995), rapport Guillaume (1997), 5ème PCRD de l'Union européenne (1998-2002), loi sur l'innovation (juillet 1999), le rapport Cohen-Le Déaut (juillet 1999). De leur côté les entreprises se voient investies d'un rôle considérablement accru dans la définition des domaines dans lesquels la recherche, et notamment la recherche fondamentale, doit porter, alors qu'elles réorientent leurs propres recherches vers l'innovation à court terme. C'est la plus grande partie de la recherche fondamentale qui est menacée.

Ces modifications exigées des universités et des organismes publics de recherche risquent d'altérer radicalement leur mission de recherche. Cela n'empêche pas les experts de l'OCDE de réclamer hypocritement une marge de manœuvre suffisante aux jeunes chercheurs pour des recherches libres « même si ces voies ne paraissent pas avoir une valeur immédiate pour l'industrie ». Cette réorientation s'accompagne d'une modification des modes de financement et de fonctionnement : la part croissante des contrats permet d'imposer les thèmes de recherche et d'améliorer la souplesse de réaction, souplesse que le financement récurrent n'est pas censé avoir. Comme ailleurs, ce sont donc les rigidités du secteur de la recherche publique qui sont stigmatisées, comme obstacle aux besoins du modèle entrepreneurial et d'utilisation des connaissances : fonctionnement, financement, mobilité des chercheurs.

Ces orientations s'appuient sur une partie de la communauté scientifique qui voit dans les contrats avec les entreprises une source d'amélioration des conditions matérielles tant de leur travail que de leur rémunération (floraison des associations pour gérer ces sources de financement en dehors des règles de la fonction publique). C'est là un des enjeux pour le SNTRS-CGT : expliquer, discuter, convaincre, avec tous les personnels, pour aboutir à l'action.

III.2. La recherche en Europe

III.2.1. Une politique scientifique communautaire. La recherche et le développement technologiques sont entrés dans le champ des compétences communautaires avec l'Acte Unique en 1987. Toutefois des actions de recherche ont été menées et financées par la CEE dès les années 70. L'Acte Unique codifie les conditions de mise en œuvre d'une recherche communautaire et reste le support juridique des premiers programmes-cadre. La philosophie en est exprimée par l'article 130F : "La Communauté se donne pour objectif de renforcer les bases scientifiques et technologiques de l'industrie européenne et de favoriser le développement de sa compétitivité internationale". Sont éligibles aux programmes de recherche communautaire "toute structure publique ou privée ayant son siège dans la Communauté" (par exemple IBM-France ou Mitsubishi-UK).

Le Traité de Maastricht modifie sensiblement les données dans la mesure où, tout en conservant les objectifs de développement de la compétitivité industrielle, il donne aussi à la recherche la fonction d'accompagnement de l'ensemble des politiques communautaires, en particulier une fonction régulatrice. Il ajoute en effet au texte précédent : " ainsi que de promouvoir les actions de recherche jugées nécessaires au titre d'autres chapitres de ce traité ". La recherche devient dans cette perspective un instrument politique de compétitivité et un instrument d'intégration, de " cohésion économique et sociale " : toute action de recherche financée par la Communauté doit désormais rentrer dans le programme-cadre. Dans cette optique, les programmes de technologie industrielle ou les recherches finalisées marquées par la grande industrie (avion du futur, multimédias, voiture propre, vaccins) qui n'impliquent que quelques États membres sont privilégiés, aux côtés des PME à haute technologie.

III.2.2. Un espace européen pour les chercheurs. A cette fin d'intégration se sont mis en place le programme formation et mobilité des chercheurs ainsi que les programmes qui impliquent la constitution d'équipes européennes. De ce point de vue, les actions de la communauté ont resserré peut-être quelques réseaux européens de chercheurs, favorisé les collaborations à des programmes communs, et permis des confrontations nouvelles. Dans l'état actuel, les programmes de recherche européens sont élaborés pour servir la politique communautaire. L'évaluation des projets et l'attribution des moyens s'effectuent de manière discrétionnaire, selon des pratiques de " lobbying ".

III.2.3. Une recherche au service des entreprises. En décembre 95, la Commission européenne a publié le Livre Vert sur l'innovation. Un plan d'action a suivi en novembre 96 avec trois objectifs : la stimulation d'une culture de l'innovation, la création d'un cadre favorable à l'innovation, une meilleure articulation entre la recherche et l'innovation. La Commission européenne a mis l'innovation au centre du 5ème PCRD : "L'union européenne doit mieux mettre son capital scientifique et technologique au service de la compétitivité industrielle et des besoins des marchés. Il convient de porter la plus grande attention à la diffusion des résultats de la recherche, à leur transfert et à leur valorisation par l'industrie ...". Le livre vert contient 13 recommandations appelées "prises d'actions" dont : mieux orienter la recherche vers l'innovation, favoriser la mobilité des étudiants et des chercheurs, promouvoir la propriété intellectuelle, simplifier les formalités administratives.

En septembre 1998, la Commission européenne a appelé à une action immédiate dans l'UE pour promouvoir l'esprit d'entreprise et améliorer la situation concurrentielle des entreprises européennes, répondant aux recommandations de la task-force BEST : "Rendre la main d'œuvre motivée et flexible, rendre le dialogue direct entre employeurs et employés, inculquer dès l'école une culture entrepreneuriale, simplifier le financement des régimes de sécurité sociale à l'image du Danemark où les employeurs ne versent quasiment aucune cotisation de SS.

La Commission européenne appelle donc des mesures urgentes pour "développer le capital-risque et le plan d'action pour l'innovation ... promouvoir l'esprit d'entreprise comme moyen d'améliorer la compétitivité des entreprises ... dans trois domaines prioritaires : l'éducation ... l'accès à la recherche pour l'élaboration de nouveaux produits doit être assuré aux PME à un coût raisonnable (ceci intégré dans le 5ème PCRD)... il faut un changement de culture des administrations publiques à tous les niveaux, dans leur rôle de régulateur ou de pourvoyeur de soutien aux entreprises ..." et insiste : "Les autorités publiques, agissant en qualité de régulateurs ou de pourvoyeurs d'aides aux entreprises ... ont besoin de se considérer elles-mêmes comme service aux entreprises". De même, elle appelle à éliminer les contraintes inutiles entravant le développement des entreprises, en particulier les PME.

Le sommet européen de Cardiff en juin 98 a invité la Commission européenne à élaborer un calendrier d'actions tenant compte des recommandations du rapport BEST. La Commission européenne a donc répondu dans un document qui s'attaque à toute une série de conquêtes démocratiques : éducation pour promouvoir l'entreprise et l'esprit d'entreprise, adaptation de la formation aux besoins des chefs d'entreprises, promotion des investissements en capital à travers des dispositifs de capital-risque, fiscalité des plus-values sur capital et des options d'achat d'actions (stock-options), recherche centrée sur le transfert de technologie, coopération entre les PME, les universités et les grandes entreprises, incitation des régions à améliorer les infrastructures de soutien à l'innovation, création de réseaux de pépinières technologiques et de technopôles, promotion des PME innovantes.

L'élaboration des orientations politiques, le choix des programmes, projets et financements d'opérations de recherche doivent se faire dans la transparence et faire l'objet d'évaluations par des instances composées de représentants élus des communautés scientifiques des différents pays européens.

Le développement d'une politique scientifique et technique appelle nécessairement un renforcement des structures nationales de Recherche : aucune coopération mondiale, européenne ou régionale ne peut réussir pleinement si elle ne s'appuie pas sur une base nationale solide capable d'élaborer une politique cohérente et indépendante qui harmonise les efforts effectués à tous les niveaux.

Le développement des collaborations et des coopérations internationales exige que le SNTRS-CGT développe des relations avec les syndicats de la recherche des autres pays, en particulier européens afin de coordonner leurs interventions et de mener des actions communes.

III.3. La recherche en France : utilitarisme et rentabilité

III.3.1. Une forte implication de l'État. La recherche française se caractérise depuis un demi-siècle par une forte implication de l'État :

- au niveau global, la part des financements publics est élevée : 41,5% de la DIRD en 1996 (33,6% aux Etats-Unis, 37,2% en Allemagne, 31,8% en Grande-Bretagne). Corrélativement, tant en termes de personnels que de dépenses, la contribution de l'industrie à l'effort de recherche continue d'être faible : les entreprises françaises participent pour 1,26% du PIB (1,7% aux Etats-Unis) ;

- la part de la recherche académique dans l'exécution de la recherche est plus élevée que dans la plupart des autres pays industrialisés ;

- la contribution des financements publics à la recherche industrielle reste significative (13% en 1996), mais cette part diminue depuis 1993 en raison de la baisse des crédits militaires. On assiste ainsi à un double processus : si les entreprises financent une part grandissante de leurs activités de Recherche-Développement (75,6% en 1996), elles tendent en même temps à externaliser ces activités, en particulier vers les universités pour les petites entreprises, les EPST pour les grandes.

III.3.2. Baisse des crédits publics, faiblesse de l'investissement des entreprises. L'effort national de recherche se tasse, dans le public comme dans le privé. Ainsi, en 1997, les travaux de Recherche et Développement exécutés par les entreprises ont baissé de 1% en valeur, soit 2% en volume par rapport à 1996 (la baisse est moins forte dans le secteur public -0,4%) tandis que l'activité économique s'est accrue de 2,3%. La baisse des crédits d'origine militaire, ne s'est donc pas traduite par des transferts au bénéfice de la recherche civile.

Cinq secteurs industriels (pharmacie qui passe en tête depuis 1997, construction automobile, équipements de communication, construction aéronautique et spatiale, instruments de précision) regroupent 58,1% du potentiel de recherche financé par le secteur privé. Il est très concentré sur les grandes entreprises, en particulier celles qui sont liées au militaire, la part des moyennes ou petites (17%) tend toutefois à s'accroître ces dernières années. Signalons enfin que les entreprises consacrent 5% seulement de leurs dépenses à la recherche fondamentale.

III.3.3. La recherche privée soumise aux impératifs de rentabilité financière. Les grands groupes multinationaux, engagés dans la course à l'accumulation financière, la spéculation à court terme stimulée par l'apport des fonds de pensions essentiellement américains, et le processus de fusions, ne cherchent plus à maintenir et développer leurs capacités de recherche et développement. Ainsi, plus de 51% des actions de Rhône Poulenc Rorer appartiennent à ces fonds de pensions, lesquels exigent une forte rentabilité de l'ordre de 12 à 20%. Certains médicaments prometteurs sont abandonnés car jugés « non rentables » tels que le fameux RU486 produit par Roussel Uclaf et abandonné par HMR, (et repris par d'autres groupes à l'étranger) ou les molécules pouvant être utiles pour les pays en voie de développement, voire même pour le traitement des malades du SIDA. Les 3/4 de l'Afrique n'offrent pas un débouché rentable à ces firmes qui choisiront les recherches sur le vieillissement plutôt que sur les maladies tropicales.

III.3.4. Le poids des associations caritatives. Comme dans d'autres pays, la participation caritative pèse dans le financement, donc les orientations, de la recherche, en particulier dans ce qui concerne la santé : plus de 400MF en 1997 pour la seule l'AFM grâce au Téléthon. Au total, ces associations ont aujourd'hui un poids supérieur à celui de la force publique (Etat, EPST) dans certains domaines de la recherche (maladies génétiques, cancer, SIDA) et peuvent décider de programmes gigantesques sans véritable évaluation ni contrôle.

III.3.5. L'externalisation des risques. La baisse des crédits d'origine militaire a plusieurs effets en cascade sur la recherche. Les grandes entreprises ont choisi d'externaliser les activités de R&D, en particulier au profit des associations, des petites PME ou des filiales spécialisées en R&D à l'étranger ou en France, plutôt que de d'accroître leur propre effort pour compenser la baisse des financements publics. Les politiques publiques de recherche en direction des universités et des organismes ont été réorientées : primat des universités davantage liées aux PME, et priorités accordées aux biotechnologies ou aux technologies de l'information considérées comme en pleine expansion et sources prometteuses de profit.

III.3.6. L'État, au service des entreprises, ne se désengage pas. On assiste bien à une révision fondamentale du mode d'intervention de l'État. On est passé d'une politique centrée sur le développement et l'indépendance au profit du capital national (grands programmes, suprématie de la recherche liée au militaire, création de grands outils, etc.) à une politique d'accompagnement des stratégies du capital transnational, sans intervention directe permettant de structurer une politique industrielle au niveau national.

L'Etat soutient de différentes manières la recherche industrielle, indirectement par le crédit-d'impôt, directement par les subventions et en organisant les conditions d'une mise à disposition des capacités des centres publics de recherche. Les diverses mesures fiscales conduisent à transférer le maximum de crédits publics aux entreprises. Le crédit impôt-recherche en est l'illustration : il a représenté un cadeau de 3,9 milliards en 1995, dont la moitié est allée aux grandes entreprises (60), et le tiers aux petites (1 332). L'accroissement des dépenses de recherche des entreprises a ainsi été assumé par l'État. Comme dans d'autres secteurs de l'activité socio-économique, ces mesures sans contrôle a priori ou a posteriori ne servent qu'à transférer les charges du capital sur le budget de l'État et donc sur les revenus du travail.

Une politique de recherche industrielle doit s'appuyer sur un investissement important des entreprises qui doivent rendre compte de l'utilisation des fonds publics. Le crédit d'impôt-recherche est inefficace et totalement détourné. Le SNTRS-CGT demande sa suppression.

La recherche industrielle doit être tournée vers les besoins de la population, et non vers le profit immédiat. Elle doit investir de manière ambitieuse dans la recherche et la formation. L'interface entre la recherche publique fondamentale ou finalisée et la recherche industrielle doit être assurée dans le respect des missions du service public. Le SNTRS-CGT s'oppose à la privatisation des connaissances et au bradage du secteur public de recherche qui doit conserver une place prépondérante dans le développement de la recherche fondamentale et initier des recherches finalisées dans de multiples domaines. Il revendique que toute connaissance appartienne au patrimoine public et que toute technologie revienne à ce patrimoine au bout d'un certain temps. La recherche fondamentale n'est pas une marchandise.

En matière de santé, les États développés ont une responsabilité à l'égard des pays pauvres. Ils doivent maintenir la production ou la mise au point de médicaments utiles en termes de santé des populations en dehors de toute considération de rentabilité. Le SNTRS-CGT propose la création d'un Fonds pour financer ces médicaments, alimenté par les taxes prélevées sur les entreprises et par des subventions des États.

IV. Quelle recherche publique ?

IV.1. Une réorientation de la recherche publique

IV.1.1. Une recherche publique duale. La recherche publique en France est constituée des universités, des établissements publics de recherche (EPST), des établissements publics industriels (EPIC) et des centres techniques industriels. La recherche dite "institutionnelle" y est clairement distincte de l'enseignement supérieur puisqu'elle gère des personnels propres (chercheurs et ingénieurs ou techniciens "temps plein") et dispose de laboratoires, pas nécessairement (quoique majoritairement) associés à des universités. Parmi les moyens dont la France dispose pour la mise en œuvre de sa politique de recherche, les établissements publics (8 EPST et 9 EPIC) représentent la part la plus importante : 50% de la part du budget consacré à la recherche publique, 60% de celui de la recherche civile. Ces deux traits caractérisent la recherche publique française au regard d'autres pays européens.

IV.1.2. Une recherche publique restructurée. La recherche publique est restructurée selon deux axes. D'une part la logique de rentabilité financière est introduite dans le secteur public grâce à la mise en place d'activités lucratives au sein des Universités ou de filiales au sein des EPST (INSERM-Transfert par exemple) et les relations avec les entreprises sont mieux organisées au moyen de structures mixtes associant recherche publique et entreprises ou des parties de la recherche publique sur les recherches prioritaires (cf. Génoplante, Génopôle d'Evry, projet IN2P3/DAPNIA etc.) et par la prise en compte d'activités de « valorisation » auprès des entreprises dans l'évaluation des chercheurs. D'autre part les EPST sont diluées progressivement dans les Universités. Ceci est obtenu entre autres en retirant aux laboratoires non associés aux universités et aux EPIC la possibilité de former les doctorants. Le tout est piloté au plus près, dans les détails, par le ministère qui détient, seul, la cohérence du système. Les établissements publics de recherche risquent ainsi de se voir réduits à des agences de prestation de service répondant aux besoins des entreprises ou des services de l'État (au niveau national ou régional).

IV.1.3. Un CNRS en déclin ? Les effets de cette politique sont déjà visibles : l'augmentation en volume des dépenses publiques de Recherche et Développement est due pour l'essentiel aux EPIC (+2,1% entre 1996 et 1997) et aux universités (+1,6%), tandis que les dépenses des EPST et surtout du CNRS diminuent (-0,6%). Ceci révèle une évolution marquante déjà signalée de la politique de l'État : les EPST constituaient une des pièces, avec le CEA, d'une politique de recherche centrée sur les grands programmes nationaux. Leur recul au profit des EPIC et des Universités, davantage liées au tissu régional et aux PME entre bien dans la politique d'accompagnement des stratégies des grands groupes financiers et industriels. Le CNRS partage désormais avec les universités la maîtrise sur ses laboratoires : une grande partie des contrats transitent désormais vers les laboratoires du CNRS via les universités et non plus via l'organisme. La politique d'association avec les universités doit être également comprise dans ce contexte. Restent au CNRS son personnel, son (faible) financement récurrent, et son système cohérent d'évaluation.

IV.1.4. Une dépendance accrue des contrats. Les entreprises tendent à imposer aux organismes publics leurs axes de recherche plus portés sur le court terme au détriment de pistes de recherche potentiellement fructueuses mais plus à risques et à plus long terme. En fait de collaboration, il s'agit plutôt de « sous-traitance ». Les entreprises externalisent une part importante de leurs travaux de recherche (en moyenne 20%, ce taux montant à 43% pour le secteur de la construction aéronautique) ; la part des organismes publics reste modérée (9,7% de leurs dépenses extérieures de recherche-développement), on observe même une baisse relative de la part de la recherche publique dans la sous-traitance après une période de forte croissance entre 1984 et 1994, due pour l'essentiel à la diversification de cette externalisation (poids grandissant des entreprises transnationales avec des filiales spécialisées en R&D à l'étranger, création d'entreprises dites innovantes etc.). Ceci masque une double évolution de la recherche publique : d'une part une dépendance accrue des contrats (15,1% du budget total de R.&D publique en 1997), en particulier en provenance des entreprises (36,6% des ressources sur contrats en 1997, 34,3% en 1996), d'autre part un redéploiement des financements privés au bénéfice des universités et des associations (+8,2% en volume entre 96 et 97). Le brouillage des missions du CNRS, de l'INSERM et de l'INRIA est déjà un fait : en 1998, le CNRS a signé 2 630 contrats avec 1 050 entreprises industrielles et 1 570 avec des administrations ou des Etablissements publics à caractère industriel ou commercial (EPIC).

Parce que la recherche académique n'a plus de spécificité claire – une prise en charge par le budget de l'État de la production de savoirs de long terme, orientés vers les besoins collectifs, par des structures de recherche non soumises aux pressions contingentes ou particulières – le secteur privé peut lui commanditer des recherches technologiques, diminuer son investissement dans des infrastructures propres, et partant, supprimer des emplois. On oublie alors que le haut niveau de compétence des travailleurs scientifiques du secteur public est issu de leur pratique d'une recherche fondamentale de haut niveau. Les risques de stérilisation de la recherche fondamentale sont réels.

IV 1.5. Marchés publics et gestion publique de la recherche. L'introduction en 1999 des règles des marchés publics sans discernement a produit une situation difficilement vivable dans de nombreux laboratoires notamment dans les Sciences de la Vie. Le cas extrême est atteint à l'INSERM avec la mise en place d'un système informatique de commandes qui est géré par une entreprise privée. Il est de plus en plus difficile de se procurer le produit adapté, les pertes de temps sont considérables, au risque de générer une hostilité à la gestion publique dans la recherche. Pour le SNTRS-CGT, il est nécessaire de mettre en place un système dérogatoire aux règles habituelles des marchés publics, adapté aux besoins de la recherche publique, qui respecte les règles républicaines.

IV.2. La recherche publique sous la tutelle du ministère

La série de réformes entamées ces dernières années, dont la loi sur l'Innovation votée en juillet 1999 constitue la clé de voûte, a renforcé le pilotage, la finalisation et le contrôle de la recherche publique (en particulier au moyen des contrats d'objectifs et de la contractualisation des établissements) au niveau du ministère. Les premières mesures du gouvernement Jospin ont ainsi tout naturellement porté sur le renforcement de la tutelle du ministère sur les EPST (via le renforcement des pouvoirs des Conseils d'administration des EPST) et sur le système d'évaluation, avant de mettre en cause le statut des travailleurs de la recherche et de s'attaquer à leur mode de pensée (attaques contre la mission d'intérêt général des chercheurs du secteur public, introduction de la logique « entrepreneuriale »).

La mise à disposition du service public de recherche aux intérêts marchands renforce l'autoritarisme, favorise le clientélisme. La démocratie, comme l'autonomie des chercheurs sont bien des entraves majeures aux objectifs gouvernementaux. Le gouvernement s'est donc doté d'instances lui permettant de piloter directement le dispositif de recherche publique, d'où les élus des personnels sont le plus souvent absents :

- le Comité Interministériel pour la Recherche et la Technologie se réunit désormais régulièrement pour définir la politique de recherche, prendre les mesures appropriées et examiner leur mise en œuvre ;
- le Comité Stratégique pour l'Enseignement Supérieur et la Recherche voit son rôle confirmé pour le contrôle de l'implantation des moyens de recherches sur le territoire ;
- un Conseil National de la Science (CNS), formé de personnalités du monde scientifique et de l'économie, dont des experts européens est créé, tandis que le Conseil Supérieur de la Recherche et de la Technologie (CSRT) qui comprenait des personnalités scientifiques ainsi que des représentants des entreprises et des centrales syndicales est affaiblit.
- le Fonds pour la Recherche Technologique et le Fonds National de la Science distribuent les financements en partie par des actions incitatives via notamment des comités de coordination comme pour les Sciences du Vivant et les Sciences Humaines et Sociales (entièrement composés de nommés en vertu du pouvoir discrétionnaire du ministre),
- les grands équipements sont désormais gérés au niveau ministériel.

Dans le même objectif, les organismes de Recherche sous placés sous tutelle directe du ministère:

- les organismes devront être contractualisés directement avec le ministère qui fixe les priorités scientifiques, les objectifs d'investissement, de création d'entreprises, d'évolution des emplois (nombre d'accueils de post-docs, diminution de l'âge moyen...); cette contractualisation est désormais inscrite dans la loi (loi sur l'Innovation),

- les tentatives de réformes du CNRS et de l'INSERM décidées par Allègre visent à modifier les prérogatives respectives du président du Conseil d'administration et du Directeur Général au profit du premier,

- les unités de recherche des organismes devront obligatoirement établir un partenariat avec une Université, une administration une entreprise. Le modèle des laboratoires associés du CNRS est généralisé à tous les organismes.

Pour le SNTRS-CGT, la recherche fondamentale doit être préservée et développée ; ceci suppose de garantir l'autonomie et l'indépendance de la recherche publique qui seule peut mener à bien cette mission. L'autonomie des EPST doit être garantie. La programmation sur le long terme doit être assurée, tant au niveau budgétaire par des crédits récurrents qu'au niveau de l'emploi par un personnel stable qui assure la continuité des domaines de recherche, l'accumulation et la transmission des connaissances. C'est une des raisons de notre attachement au statut.

IV.3. La subordination de la recherche publique aux entreprises et aux finalités technologiques

IV.3.1. La prise en charge des risques par la recherche publique. Alors que l'industrie brade ses laboratoires, la loi sur l'Innovation (juillet 1999) fait prendre en charge les coûts et les risques par les organismes de recherche publique, ouvrant la porte à un véritable pillage des laboratoires publics, soit par le biais de la création de « start-up » utilisant aussi bien les moyens que les personnels des laboratoires publics, soit par des structures intermédiaires comme les GIP (Groupement d'Intérêt Public), les GIE (Groupement d'Intérêts Economique) où les organismes publiques de recherche (CNRS, INSERM, etc.) interviennent très directement sur des objectifs finalisés. Ces structures se caractérisent, par un financement public important voire majoritaire, une représentation directe des tutelles ministérielles, une autonomie administrative et financière, une gestion effectuée selon les règles du droit privé, des instances composées d'experts nommés dont sont exclus les représentants des personnels aussi bien des entreprises que des laboratoires publics et enfin par le recours à l'emploi presque exclusivement de type précaire, parfois sur statut de droit privé. Une telle politique risque d'affaiblir à moyen terme la capacité des laboratoires publics à développer la recherche fondamentale hors des créneaux imposés et dénie aux personnels la possibilité de peser sur les choix. C'est un déni de démocratie.

IV.3.2. Une mainmise directe sur le potentiel public. La création de structures telles que Génoplante à l'INRA en mars 1998, ou d'INSERM-Transfert hypothèque les capacités de recherche faisant prendre tous les risques au secteur public, c'est-à-dire par l'impôt, sans contrôle ni évaluation a priori et posteriori. L'aspect technologique est mis en avant, aux dépens des recherches fondamentales disciplinaires et pluridisciplinaires pourtant plus que jamais nécessaires. Le redéploiement des laboratoires publics vers l'objectif de production industrielle les détourne de leurs objectifs de recherche au service de l'intérêt collectif, tandis que les laboratoires laissés pour compte verront leur budget laminé. Cette « technologisation » à marche forcée impose à la recherche une pensée unique stérilisante qui risque, à terme, de la mettre à l'écart de l'évolution des idées. Ce sont de telles transformations radicales qu'institutionnalise la loi sur l'Innovation.

IV.3.3. Une appropriation privée des connaissances. Les résultats et les connaissances produites font l'objet d'une course effrénée pour leur appropriation privée (licences, brevets, etc.) afin de les faire rentrer rapidement dans la sphère marchande. Les trusts agroalimentaires et pharmaceutiques exercent une pression sur la recherche en génétique de façon à en privatiser les résultats et à en socialiser les coûts car ils sont la clé des aliments et des médicaments de demain. Soulignons que les chercheurs, dès lors qu'ils sont eux-mêmes étroitement liés aux firmes, n'ont plus d'indépendance quant à l'évaluation scientifique des résultats, mais surtout risquent de laisser de côté des questions aussi primordiales pour le citoyen et l'homme que celles des risques pour l'environnement et pour la santé.

Pour la CGT, l'innovation doit être assise sur des bases solides : un service public de Recherche attentif au développement de sa propre capacité d'ingénierie en termes de moyens, de structures et d'emplois stables de tous niveaux, une politique industrielle soucieuse de la restauration du potentiel R&D des entreprises, la création d'entreprises nationales, voire des "renationalisations" dans les secteurs désertés, notamment là où un produit, un service se juge sur sa rentabilité sociale et non uniquement financière. Ces prémisses étant respectés, il pourrait s'avérer nécessaire de créer des "structures interfaces" pour faciliter les opérations de valorisation industrielle de la Recherche, avec une participation équilibrée des partenaires et une transparence totale. Les relations avec les entreprises doivent être assises sur la base de véritables coopérations. Ces relations doivent s'établir dans la transparence. De même, ces structures doivent être véritablement démocratiques, participation de représentants des personnels aussi bien du secteur public que des entreprises. Elles doivent s'appuyer sur des emplois stables et dans le cadre d'un véritable statut. L'État doit être au service des citoyens, et peser dans les choix industriels et la prise en charge de la recherche-développement directement par les entreprises. Le SNTRS-CGT, qui s'est opposé à l'adoption de la loi sur l'Innovation, continuera de mobiliser les travailleurs scientifiques pour obtenir son abrogation.

Enfin se posent des questions éthiques. On ne peut pas impliquer la recherche publique dans le développement économique sans respecter l'impartialité liée au service public, au service des intérêts et des besoins collectifs de la population, et non au service de la seule rentabilité. La recherche publique doit être préservée de tout pillage pour des intérêts privés, comme l'institue la loi sur l'innovation. L'éthique doit être aussi présente dans le choix des programmes de recherche. Ainsi l'essor de la génétique nous amène aujourd'hui à craindre une possible violation des droits fondamentaux de l'homme, à savoir le respect du corps humain et de sa non-commercialisation, le respect de la santé et de l'environnement. A ce titre, la course au tout « thérapie génique », ou au tout-OGM, imposée entre autre par les associations caritatives, les sociétés agro-alimentaires et par certains lobbies scientifiques, en refusant un vrai débat des citoyens sur les enjeux de ces recherches, est préoccupant. Il s'agit d'un véritable choix de société. Il est par ailleurs intolérable et contre l'éthique la plus élémentaire que des thérapies dont on sait qu'elles sont efficaces soient abandonnées (lutte contre les parasitoses dans les pays tropicaux), ou non diffusées (thérapie du SIDA, vaccins), sous prétexte que les populations cibles sont insolubles. C'est pourquoi nous revendiquons plus haut que l'état retrouve des moyens d'actions au niveau industriel. Il est cependant évident que certains de ces problèmes ne peuvent être résolus que dans le cadre d'une coopération internationale, impliquant les pays sous-développés, sous le contrôle des instances internationales concernées (OMS). Ces enjeux justifient les organismes publics de recherche qui inscrivent leurs recherches dans des finalités collectives ce qui demande du temps, un financement indépendant et du personnel indépendant, garanti par le statut de fonctionnaire. Enfin est posée la question de l'appropriation privée (via les brevets, ou les restrictions sur les publications) des connaissances financées par les citoyens.

IV.4. Les Universités : nouveau pivot de la recherche publique

Le ministère opère un véritable renversement des missions et du rôle des organismes de recherche qu'il dénomme recherche péri-universitaire, attribuant clairement de cette façon un rôle central aux Universités. Déjà les UMR regroupent 39% des personnels du CNRS (43% des chercheurs et 36% des ITA) contre 30% en 97 et 23 en 96.

IV.4.1. Le rôle structurant du CNRS dans la recherche. Le CNRS à sa création simple agence de distribution de crédits, fonde très vite ses propres unités de recherche afin de développer une politique nationale dans tous les champs de la connaissance. Une telle évolution nécessite du personnel, des chercheurs, mais aussi des techniciens et administratifs. Bien que ces personnels n'aient obtenu un statut de fonctionnaire qu'après de longues années de lutte, leur existence en tant que travailleurs de la recherche à plein temps s'est imposée, sous des formes diverses, à d'autres établissements, EPIC ou EPST, créés plus tardivement. L'Université pour sa part ne reconnaît l'activité de recherche à plein temps qu'à une partie des personnels IATOS.

L'Université et les grandes Ecoles, qui sont des structures locales, n'ont pas la cohérence permise par un grand organisme national comme le CNRS qui couvre la quasi totalité des champs de la connaissance et qui est autonome. Cette autonomie telle qu'elle fut à l'origine voulue par JOLIOT, était une garantie de l'investissement total dans la recherche et donc du progrès de la connaissance. L'autonomie permet au CNRS comme aux autres EPST d'effectuer ses choix en tenant compte tant des besoins collectifs que des nécessités de la recherche elle-même. Ce rapport dialectique entre besoin de la recherche et réponse aux besoins sociaux est au cœur du débat actuel et pose avec acuité le besoin de démocratie.

Cette politique de structuration de la recherche par un grand organisme public s'est assise sur des principes qui ont évolué avec le temps (notamment par la création d'organismes plus finalisés) mais qui se sont maintenus dans leurs grandes lignes : présence dans toutes les grandes disciplines scientifiques, création d'interfaces thématiques

pluridisciplinaires, instance d'évaluation et de réflexion (bilans et prospective), fonctionnement assuré par la communauté des pairs (qui brisent en partie le carcan mandarinal universitaire), personnel engagé à plein temps dans la recherche, dotations budgétaires partiellement pluriannuelle (AP).

IV.4.2. Une recherche universitaire balkanisée. La recherche n'est pas également répartie dans l'enseignement supérieur : présente à l'Université, elle reste faible dans les écoles d'ingénieurs qui se consacrent davantage à la sélection de l'élite dirigeante de l'État et des entreprises. De plus, la recherche universitaire révéla très tôt ses limites liées aux pouvoirs mandarinaux, à la forte articulation de la recherche autour des chaires, plus tard à l'autonomie des universités, et enfin à leur organisation interdisciplinaire qui ne permet pas aux disciplines faibles de s'épanouir. Les débats de politique scientifique sont trop souvent remplacés par la sujétion, les rapports de copinage, d'allégeance pour obtenir des moyens ou des postes, voire la corruption. Sans débat scientifique, pas de politique à terme, ni de possibilité de bilans. Le CNRS, puis les nouveaux EPST, a pallié en partie ces insuffisances en étant présent dans toutes les universités mais indépendant d'elles. Il a permis de défricher de nouveaux terrains, d'ouvrir de nouveaux champs disciplinaires, de maintenir et de dynamiser des champs de recherche, d'organiser une meilleure valorisation des résultats, de stimuler les collaborations internationales. Il a joué un rôle moteur dans le renouvellement de la recherche française en valorisant la fonction de recherche et en l'autonomisant. C'est un fait, les bonnes recherches universitaires se font avec les EPST.

Au delà des rapports CNRS/Universités et INSERM/Universités qui se posent de manière identique tout en étant plus spécifiques, la question plus large des coopérations entre EPST dans des domaines communs (sciences du vivant, physique nucléaire etc.) ne sont pas à évacuer. Plus largement encore est posée la question du rapport entre une politique de recherche qu'un gouvernement est en droit de définir et la nécessité de la recherche elle-même. Allègre a déjà répondu en mettant en place des structures qui marginalisent les travailleurs scientifiques et leur système démocratique de représentation et veut aller plus loin en modifiant profondément les structures exécutives de la recherche.

IV.4.3. Une situation détériorée. Si l'explosion des années 90 des effectifs étudiants en université connaît un amortissement ces deux dernières années (1960-61 : 214000 , 1970-71 : 661000, 1980-81: 858100, 1990-91 : 1182800, 1992-93 : 1310400, 1994-95 : 1452100, 1996-97 : 1469400), l'université reste une des principales filières de formation du système éducatif français. Cependant la « libéralisation » des droits d'inscription, synonyme d'augmentation vertigineuse, associée à l'échec en premier cycle ainsi que la progression du chômage ou du sous classement en fin d'études contribue à la stagnation des effectifs, en dehors des raisons démographiques. La hiérarchisation des établissements (classement des Universités dans les journaux comme l'Express) installe la compétition dans l'Education Nationale et établit une discrimination des diplômés.

Non seulement les emplois précaires ont envahi littéralement l'université (CES, CDD et autres Emplois Jeunes) pour suppléer au manque de personnels techniques (de 20 à 25% des effectifs), mais on a vu se développer dans le corps enseignant des emplois hors statut ou à statut précaire. Les ATER (Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche) se sont multipliés, des moniteurs (étudiants en cours de 3^{ème} cycle) assurent pour un salaire ridicule de véritables missions d'enseignement et la charge d'enseignement des PRAG (Professeurs agrégés) leur interdit de fait toute recherche.

IV.4.4. Le plan Université du troisième millénaire (U3M) est avec la loi sur l'innovation, le deuxième pilier de la politique du gouvernement dans notre secteur. La logique globale de cette politique, déjà présente dans la politique de Bayrou, aboutit à remettre profondément et durablement en cause tous les fondements d'un système d'Enseignement Supérieur démocratique et républicain en inaugurant un système libéral à plusieurs vitesses. Le plan U3M s'inscrit dans la loi d'aménagement du territoire à travers les *schémas régionaux* et les *schémas de services collectifs* [donc pas forcément publics], parmi ceux-ci, les *schémas collectifs de l'enseignement supérieur et de la recherche*. Les universités seraient organisées en réseau autour de pôles à vocation internationale. Les têtes de réseau seraient les pôles d'excellence (8 ou 9 !), les autres seraient mutualisées, remembrées, fédérées, réduites à n'être que des établissements de seconde zone. Les recrutements deviendraient régionaux. La politique d'économies en terme de budget d'équipement et d'emplois des gouvernements successifs trouve son apogée dans le plan U3M par le désinvestissement de l'État, le transfert de charges et la privatisation masquée des universités par le développement d'activités lucratives.

La contractualisation des Universités dans le cadre du plan U3M marque un tournant important dans la politique d'enseignement et de recherche française au regard du plan précédent U2000 qui avait malgré tout permis certains développements en matière d'emploi. Le ministère et ses représentants n'ont pas caché que U3M devait se situer dans une perspective de récession et de redéploiement. Cette nouvelle contractualisation n'a pas trouvé de véritable opposition parmi les personnels et les étudiants. Comme nous en indiquions le risque lors du 22^{ème} congrès (1996),

cette politique entreprise lors du plan U2000 a conduit à l'assujettissement de l'Enseignement Supérieur à l'environnement politique et économique des régions sans contribuer à leur développement social et culturel.

La similitude des mesures de ce plan avec les recommandations du rapport Cohen-Le Déaut est frappante. Les enseignants-chercheurs devraient travailler pour des objectifs industriels et commerciaux et non plus en fonction d'impératifs scientifiques et pédagogiques. Les étudiants devraient être mis en relation avec les entreprises sur des projets à finalité professionnelle. C'est le sens de la " professionnalisation des enseignements ". Les établissements d'enseignement supérieur sont invités à partager des plates-formes technologiques avec les PME-PMI, à créer des centres de recherche mixtes avec les partenaires industriels, et même des filiales, à assurer le transfert des ressources technologiques, des compétences et du savoir faire des universités vers les " acteurs économiques ", ce qui permet de mieux encore inféoder le système de formation au tissu local.

La libéralisation de l'enseignement supérieur a souvent trouvé un terreau fertile dans une structure universitaire corporatiste, élitiste et un peu sclérotique. Les instances de décision ont accompagné avec complaisance voire empressement des mesures qui, basées sur le mandarinat, légalisait la dilapidation du bien public. Le renforcement du pouvoir des présidents et la diminution des représentations démocratiques dans les Conseils d'Administration ont favorisé le dirigisme d'état par le canal de la conférence des présidents (connue pour son caractère réactionnaire).

Pour le SNTRS, l'Université est avec les établissements publics de recherche l'un des deux pôles complémentaires d'un système public de recherche français. Le délabrement de l'Université a induit une certaine confusion entre les missions respectives de celle-ci et celles des EPST intervenant pour une large part dans le tissu universitaire Il revient aux EPST de développer les programmes nationaux, de structurer l'outil de recherche en s'appuyant sur les établissements d'enseignement supérieur. Toute réflexion doit chercher à organiser ce lien dans la complémentarité et non la soumission ou la finalisation.

Pour la CGT, les Universités, contractualisées et autonomes, sont les points d'ancrage d'une élaboration de politique scientifique tournée en priorité vers la compétitivité des entreprises et jette aux orties les missions de service public. La qualité d'une recherche universitaire doit être garantie par une plus réelle démocratie, une politique de recherche qui prenne d'abord en compte l'intérêt collectif. L'indépendance de la recherche doit être garantie par des financements suffisants et des moyens en personnels sur emploi stable. Une évaluation nationale de l'ensemble de la communauté universitaire, avec des représentants des différentes composantes de la communauté scientifique doit être instaurée. Les enseignants-chercheurs doivent pouvoir participer significativement à la recherche. Pour cela il faut que le temps d'enseignement soit allégé.

Les divers métiers de la recherche doivent être reconnus, des passerelles entre ces divers métiers (ce qui implique une révision des échelonnements indiciaires) et prévoir un système d'évaluation adapté à chaque fonction, y compris pour l'enseignement.

IV.5. Une politique d'abandon des grands instruments scientifiques

IV.5.1. Le rôle structurant des grands instruments. La recherche nécessite des équipements de plus en plus complexes et donc coûteux, et fait appel à des personnels dont le niveau de formation ne cesse de s'élever. Les gouvernements successifs n'ont eu de cesse de chercher à diminuer les coûts de la recherche. Cette politique mène à l'abandon des grands équipements scientifiques à visée de recherche fondamentale. Les très grands équipements (TGE), qui sont des éléments structurants de l'activité scientifique (au niveau mondial, européen, national et régional) répondent à des besoins en recherche fondamentale et appliquée. Le CNRS gère un certain nombre de ces TGE, seul, ou en partenariat avec d'autres organismes. Parmi les TGE nombreux sont ceux qui ont une vocation multidisciplinaire au service de la science dite "légère" et qui, de ce fait, mettent leurs installations à la disposition d'une large communauté scientifique nationale mais aussi internationale (Ganil, Lure, LLB etc.). Le laboratoire où se trouve le TGE abrite une communauté de chercheurs et de personnel technique et administratif nécessaire à son fonctionnement et à son développement mais il accueille aussi de nombreuses équipes venues utiliser ponctuellement le TGE. Un laboratoire abritant un TGE ne doit pas seulement être une entreprise de service, mais doit posséder sa propre dynamique scientifique : il faut qu'il puisse définir ses objectifs, développer ses compétences techniques et théoriques, bref enrichir la communauté toute entière d'un savoir en progression. Le CNRS paraît le mieux adapté à la gestion de tels laboratoires avec sa vocation de structuration de la recherche et avec son contrôle par l'intermédiaire du Comité National.

IV.5.2. L'abandon de SOLEIL ? Avec l'abandon de SOLEIL et l'annonce de la participation du gouvernement français au projet anglais piloté par la multinationale pharmaceutique Wellcome-Glaxo, le gouvernement porte un nouveau coup à une politique nationale cohérente de recherche publique. Le projet SOLEIL a été élaboré par le LURE (Laboratoire pour l'Utilisation du Rayonnement Synchrotron) pour passer à un stade supérieur (la troisième

génération) dans l'évolution de ces machines. Une telle décision entraînerait dans un avenir proche une perte pour les laboratoires publics et privés qui utilisent le rayonnement synchrotron du LURE, ainsi que pour les centaines d'entreprises qui auraient dû participer à la construction de SOLEIL.

Les grands outils nationaux doivent être développés en complémentarité avec une participation à des programmes internationaux. Les outils existants doivent être améliorés et non démantelés. Les structures publiques de recherche doivent être mieux réparties sur le territoire national sans désintégrer les structures existantes.

Pour le SNTRS-CGT, SOLEIL doit être construit sur le plateau de Saclay, comme prolongement du LURE et sous la conduite de ses personnels. Cette nouvelle machine doit se trouver au sein d'un laboratoire public entièrement financé par des fonds publics, tant en investissement qu'en fonctionnement, dans le cadre des organismes publics (CNRS et CEA), garantissant ainsi les missions de service public de recherche fondamentale et appliquée, tout comme de formation par la recherche. Ceci implique que le LURE non seulement poursuive ses activités mais encore bénéficie de crédits de recherche pour ses installations (en particulier l'injecteur) et de personnels statutaires en nombre suffisant (donc remplacer tous les départs) pour qu'il puisse à la fois continuer à travailler et participer, à proximité, à la création de la nouvelle machine.

V. La transformation des modes de fonctionnement des organismes publics de recherche

V.1. L'enjeu des instances démocratiques

V.1.1. Pour l'amélioration de la démocratie dans les conseils d'administration. Les missions attribuées aux CA des EPST sont définies par le décret du 24 novembre 1982. Leurs pouvoirs sont très étendus puisqu'ils délibèrent sur l'ensemble de la politique de la direction du Centre en matière de finances, d'action sociale, de création de contrats d'association. Ainsi, le Conseil d'administration est un passage obligé pour valider la mise en place des politiques gouvernementales qui impliquent le CNRS, telles que la création de GIP, la participation financière et scientifique dans Génoplateau ou Génopôle, par exemple. Les CA occupent une place importante dans le fonctionnement des EPST ; il peut permettre de contribuer aux avancées revendicatives. L'obligation pour le Gouvernement de présenter ses projets de modification de décret organique aux CA du CNRS et de l'INSERM a permis aux syndicats, informés très tôt, d'organiser l'action pour le retrait de ces projets.

Le CA du CNRS est composé de son président et de 16 membres, dont 4 seulement sont élus par l'ensemble des personnels du CNRS. Les 12 autres membres sont nommés par le Ministre en charge de tutelle du CNRS : 4 "personnalités scientifiques", 4 "représentants du monde du travail" (le ministre désigne le syndicat qui nomme son représentant), aujourd'hui, la CGT, la CFDT, la FSU, le Medef, 4 "personnalités du secteur économique", des industriels et l'administratrice générale du CNAM et auxquels il faut ajouter 4 membres de droit, qui représentent les "tutelles" (Finances 2, Recherche 2) et qui n'ont qu'un mandat délibératif. Le Président, véritable représentant du ministre, organise l'ordre du jour, dirige les débats et oriente les décisions du Conseil. C'est dire l'enjeu des propositions de modifications du décret avancées par le gouvernement : en faisant du CA la principale instance du CNRS et de l'INSERM, il renforçait de fait sa tutelle directe et limitait l'autonomie, déjà bien affaiblie, de l'organisme.

*Les élus sont, avec les représentants des confédérations syndicales, porteurs de revendications qui pourraient trouver des solutions dans les débats puis les décisions des Conseils d'administration. Pour cela, il faudrait une majorité d'administrateurs qui partagent l'idée qu'il faut prendre en compte les conséquences des décisions sur la vie des personnels du CNRS. Ce travail de revendication, d'inscription des débats dans des valeurs sociales, seul les élus le réalisent. La présence d'élus et d'un représentant de la CGT est plus que nécessaire. Leur efficacité réside dans la capacité des personnels à se mobiliser sur les sujets qui relèvent de sa compétence. Le SNTRS revendique que le nombre d'élus soit porté à 6.
Les pouvoirs du CA ne doivent pas être accrus aux dépens du Conseil Scientifique.*

V.1.2. Le Comité National du CNRS et les commissions scientifiques de l'INSERM, parce qu'ils représentent un mode de démocratie scientifique dans l'évaluation de la recherche académique, sont un enjeu important dans la transformation des modes de fonctionnement qu'impliquent la politique du gouvernement et les nouveaux rapports qu'ils veulent instaurer de subordination des travailleurs scientifiques.

Quand on veut supprimer le statut permanent de chercheur on n'a plus besoin d'évaluation des chercheurs. Quand on ne veut plus de laboratoires axés sur une ou plusieurs thématiques mais des regroupements d'équipes sans cohésion pour aborder une recherche finalisée permettant de développer un produit on n'a plus besoin d'évaluation scientifique des laboratoires, des disciplines et de cohérence nationale de développement des différents champs disciplinaires : « dites-moi ce que vous voulez expertiser et je vous trouverai les experts qui, de bonne foi, conforteront votre point de vue. »

Le Comité National de la Recherche Scientifique, instance majoritairement élue, conserve une indépendance de jugement avec des pairs. La représentation des différentes catégories de travailleurs scientifiques devrait permettre d'aborder les différents aspects d'une politique scientifique qui ne soit pas seulement l'organisation de la recherche mais aussi les moyens humains et matériels ainsi que la manière dont ils sont mis en œuvre. Sur cette question de l'organisation de la recherche, les ITA sont à parité avec les chercheurs dans leurs expertises.

C'est en traitant l'ensemble de ces questions que le Comité National jouera véritablement son rôle pour impulser une véritable politique scientifique dans les laboratoires qui préservent une indépendance intellectuelle du chercheur, une certaine indépendance de la recherche fondamentale ainsi que l'intérêt de la nation.

V.2. De la Démocratie

V.2.1. Démocratie et citoyenneté. Le besoin de démocratie et l'exercice des responsabilités, l'aspiration à valoriser son point de vue à intervenir partout, bref, cette volonté d'être citoyen, s'expriment avec de plus en plus de force. Cette exigence de participation individuelle, de démocratie directe, interpelle l'ensemble des acteurs sociaux obligeant chacun à faire évoluer ses modes d'intervention.

A l'entreprise, les salariés aspirent également à exercer plus de responsabilités pour plus de citoyenneté. Le patronat ou l'État-patron essaie d'en atténuer l'ampleur ou d'en prédéterminer la finalité par une tendance à intégrer les organisations syndicales à ses objectifs. Il cherche à dévoyer l'exigence moderne de citoyenneté à l'entreprise en développant l'idée « d'entreprise citoyenne » qui exclut les salariés du processus de décision. Dans la fonction publique cela prend tout son sens, avec les questions du service public et de l'utilité sociale de la Recherche. Cette volonté d'être, à part entière, citoyen dans l'entreprise a pour conséquence logique que les travailleurs de la Recherche publique doivent avoir une place prépondérante dans les mécanismes d'orientation et d'évaluation de la Recherche.

Le concept d'utilité sociale de la Recherche est dévoyé par l'État-patron qui le réduit à la notion de transfert industriel. L'organisation de la recherche doit prendre en compte l'expression des besoins sociaux tout en préservant la liberté de Recherche qui seule permet de dégager les concepts nouveaux potentiellement "utiles à la société".

La démocratie dans les EPST se décline dans toutes les instances qui règlent la vie des organismes tant au niveau national que local, elle prend tout son sens dans les mécanismes d'évaluation des travailleurs scientifiques, des programmes qu'ils développent et de leurs projets.

Si le gouvernement a tout fait pour remettre en cause les structures démocratiques des EPST, il s'appuie également sur une partie de la communauté scientifique pour laquelle : "En sciences, au contraire de la démocratie" la réponse dégagée par la majorité est toujours une réponse moyennée, laissant peu de chance à une révolution." (D. Cohen, directeur scientifique de la société Genset, in XXIème, MENRT, nov. 1998). Le SNTRS-CGT doit être au contraire le porteur de l'idée que l'efficacité et la réussite d'un projet scientifique ne peuvent être assurées à long terme que par le développement de la démocratie faisant intervenir l'ensemble des acteurs de la recherche.

V.2.2. De la participation aux instances représentatives. Démocratie et transparence sont indissociables. Le rôle premier des personnels élus est de faire circuler l'information. La plupart des manquements à la démocratie proviennent du non respect de ce principe. Jusqu'à maintenant, le socle démocratique des EPST était constitué des conseils de laboratoire ou d'unité qui ont été introduits d'abord au CNRS, puis à l'INSERM. Leur rôle est de donner des avis qui peuvent avoir un poids considérable lors du renouvellement des structures. Cette fonction est remise en cause par une « nouvelle donne » au niveau local, avec la remise en cause de la notion même d'unité en faveur d'équipes qui seraient intégrées dans des ensembles plus vastes gérés principalement par l'université. Dans ce nouveau cadre, les acquis démocratiques ne sont plus garantis ou même prévus. Qu'il s'agisse de GIP, GIE, IFR ou Instituts nationaux, ils échappent aux EPST et leur organisation exclut en général la participation de représentants syndicaux élus au suffrage direct.

Cette reconfiguration du dispositif national de Recherche contribue à vider de leur substance les instances nationales, qu'elles concernent : - la politique Recherche ou l'évaluation (Sections du Comité National du CNRS, Commission Scientifiques Spécialisées de l'INSERM, Conseil Scientifique, Conseil de Département, Intercommissions, ...), - la gestion des organismes (Conseil d'Administration) qui risquent d'être mis sous la tutelle directe du Ministère avec des prérogatives en matière de Politique Scientifique jusqu'au niveau le plus fin, - la gestion des personnels ITA (Commissions Administratives Paritaires) où l'on pourrait assister, avec la mutualisation des personnels et la fusion des statuts entre l'université et les EPST, à un dessaisissement du rôle des élus.

Nous sommes très attachés au recrutement national des personnels de la Recherche à partir d'une évaluation nationale comparative majoritairement par les pairs. De même nous pensons que ce type d'évaluation, par ailleurs perfectible, doit être maintenue pour les programmes et les créations d'entités de Recherche.

V.2.3. De l'évaluation des programmes et projets scientifiques. En matière scientifique, on peut distinguer au moins deux formes d'expertise : la première conditionne une prise de décision potentiellement lourde de conséquences pour la société ou en terme de santé publique (les prions, l'amiante, ...), la seconde est censée évaluer la pertinence d'un processus de recherche pour décider de son soutien ou non.

La première nécessite un débat public contradictoire, non totalement scientifique, où toutes les thèses en présence doivent être présentées avec la contrainte d'exhaustivité : ce qu'on sait et ce qu'on ne sait pas. Il devient alors possible d'évaluer les risques d'une décision dans un sens ou dans un autre, avec quel niveau d'incertitude, de risque pour la société.

L'expertise des projets scientifiques diffère de la précédente dans ce sens que la Science se base sur des faits tangibles prouvés expérimentalement, mais l'expert se place dans la période transitoire où le savoir n'est pas acquis, donc dans l'incertitude, ce qui implique une prise de risque dans la décision, qu'il y aurait peut-être intérêt à traiter de manière contradictoire. Les conséquences d'une erreur sont en général moindres que dans le cas précédent mais peuvent être perçues comme non-équitables, non-éthiques ou portant atteinte au service public au sens large.

Ce qui rapproche donc les deux types d'expertises c'est la nécessité d'initier un débat contradictoire ou plus généralement de créer des contre-pouvoir (d'évaluation) ou des procédures d'appel.

On peut estimer qu'en matière de sciences, c'est le scientifique qui est la pièce maîtresse de l'expertise, mais il semble nécessaire de faire participer l'ensemble de la communauté directement concernée, dans la mesure où la faisabilité d'un projet scientifique dépend autant de l'évaluation de l'incertitude du but poursuivi que des moyens nécessaires à sa réalisation, notamment en hommes (Chercheurs, équipe technique), et de la capacité du responsable de projet à diriger son équipe. La question de la représentativité des experts-évaluateurs est donc primordiale. L'expertise doit être portée par l'ensemble de la communauté concernée.

On ne peut éviter totalement la dépendance de l'expert, ne serait-ce que par rapport à sa discipline ou parfois à des intérêts industriels directs ou indirects, c'est la multiplicité des approches de l'évaluation dans ses différentes composantes qui garantit le mieux la « qualité » de l'expertise.

Dans un contexte où l'expertise scientifique serait prise en charge par une hiérarchie de comités ad hoc émanant, par effet de chaîne, du Ministre, chargés d'évaluer pour le Ministre, on pourrait assister à des effets pervers bien plus importants que ceux observés dans le système actuel. Dans ce système on se contente le plus souvent de nommer les gens les plus connus dans leur domaine. En fait, ils sont connus parce qu'ils appartiennent à des réseaux. Ce sont les mêmes scientifiques qui sont requis partout. Des positions redondantes sont ainsi exprimées dans des lieux divers où devraient pourtant s'exprimer des points de vue différents. Par ailleurs, certains experts sont choisis parce qu'ils vont dans le sens des orientations qu'on souhaite leur voir prendre. Un subtil processus d'homogénéisation s'opère ainsi, et c'est à ce niveau que commence le processus qui permet d'évacuer les thèses « marginales ».

Cette analyse conforte notre rejet du système des comités ad hoc pour l'évaluation des projets scientifiques de même que pour ses conséquences perverses en matière de politique scientifique. C'est probablement le plus mauvais système qu'on puisse imaginer si l'on souhaite une certaine éthique de l'évaluation et une efficacité (qui reste à construire) en matière d'émergence de projets sortant des "sentiers battus". Nous sommes résolument pour une évaluation par les pairs avec une participation prépondérante d'élus représentatifs.

Un autre aspect important de l'évaluation est la transparence. Les rapports complets présentés devant les instances d'évaluation doivent être consultables par les principaux intéressés. Les rapports de séance faisant état des discussions devraient être informatifs (c'est rarement le cas). Il faut donner le nom des rapporteurs.

Comme l'évaluation met souvent en jeu des équipes avec des conséquences importantes sur les carrières des participants, il faut que la transparence puisse conduire à des possibilités d'appel, ceci est possible dans le système actuel où le CS devrait mieux jouer le rôle d'instance d'appel au moyen d'une procédure de saisine de la délégation permanente du Conseil Scientifique suivant des modalités bien définies et suffisamment restrictives pour ne pas être inefficaces. Par ailleurs, le CS devrait avoir une capacité d'autosaisine, dans la mesure où il veille à la mise en place d'une politique scientifique et doit être particulièrement vigilant pour ne pas se laisser entraîner par les effets de mode contribuant à éliminer les disciplines marginales ou en difficulté ou à hypertrophier certains domaines. Cet aspect des thématiques émergentes ou marginales doit pouvoir être pris en compte par des structures transversales voire spécialisées. Les Intercommissions de l'INSERM sont une bonne réponse à ce problème, à condition d'améliorer leur ouverture sur l'extérieur de l'organisme et de leur donner des moyens pour mettre en œuvre les objectifs qu'elles se donnent après validation par le CS.

En résumé, le système d'évaluation et d'expertise est perfectible, si on codifie une méthodologie de l'évaluation, mais rien n'a jamais été fait dans ce sens. C'est la communauté Scientifique qui doit élaborer les méthodes et les règles. Les thèses contradictoires devraient pouvoir être prises en compte.

V.2.4. De l'évaluation à retombées sociales. Cette forme d'évaluation est apparue notamment à l'INSERM sous forme d'expertise collective qui pour une part est censée apporter des réponses argumentées aux questions que se pose la société par rapport à des problèmes de santé : amiante, prions, risque génétique et travail, stratégie diagnostique, Ces réponses fondent ensuite des choix politiques en santé publique. Les exemples cités montrent, encore une fois, que la science n'est jamais neutre. Elle est toujours le produit de rapports sociaux et de leur évolution. Plusieurs questions émergent concernant alors les rapports entre expertise collective et démocratie.

- Qui désigne les experts participant à une expertise collective et sur quels critères ? il y a-t-il cooptation et sélection, qui excluent, de fait, les débats contradictoires, éléments indispensables d'un processus démocratique de socialisation des connaissances.

- Cela pose également problème de la responsabilité scientifique et de la mise en jeu de toutes les compétences/expériences par rapport à un thème donné. le système de désignation des experts par sélection et cooptation donne la légitimité souvent exclusive à la logique dominante. Ce processus est à l'origine de la tendance à l'occultation des cancérogènes autres que le tabac dans la mise en œuvre de stratégies de prévention des cancers.

- Cela pose enfin la question de la responsabilité sociale et politique des chercheurs en matière d'expertise : personne n'est neutre. Il nous faut assumer les controverses et angles morts de connaissances produites, accepter la mise en question de corpus théoriques, de méthodologies, mais aussi assumer les implications sociales des connaissances acquises et discuter. Un chercheur, un ITA est un citoyen parmi les autres, non un "expert" dont le savoir fait loi et donne légitimité parce qu'il parle en tant qu'expert. Il nous faut savoir dire "voilà ce que j'ai trouvé" et assumer ces résultats, non seulement par rapport à la communauté scientifique mais par rapport à la société, comme élément versé au débat démocratique.

V.2.5. De l'évaluation des personnels. S'il y a un endroit où le système d'évaluation est défaillant, c'est bien dans l'évaluation des ITA, et au delà dans l'évaluation de leur métier. Pourquoi évalue-t-on les disciplines et pas les métiers? Au delà de la politique scientifique proprement dite, c'est l'intérêt du système qui requiert l'excellence, que tout le monde soit opérationnel. Evaluer, ce n'est pas uniquement porter un jugement de valeur, c'est se donner les moyens de corriger, d'évoluer, de prendre en compte les besoins. La non évaluation des ITA dans leurs métiers par des pairs crée des situations de déqualifications et d'inutilité, de gaspillage parfois. Aujourd'hui cette situation sert d'argument à ceux qui rêvent d'un système à l'américaine ou à la japonaise où il n'y a pas d'ITA, à tous ceux qui rêvent d'en découdre avec le statut de titulaire. Cela conduit également à l'absence de "visibilité" qu'ont les organismes et le ministère de la situation des corps d'ITA.

Pour l'évaluation des personnes : une évaluation positive. Par exemple, à l'INSERM, le système n'a jamais mieux fonctionné qu'entre 1981 et 1984, où les ITA avaient mêmes prérogatives que l'ensemble des membres des instances. Les ITA et même des chercheurs B1 donnant leur avis sur tous les dossiers. On prenait aussi beaucoup plus de temps dans les visites d'unités, on pouvait instruire un dossier de candidature de chercheur en allant sur place ou à la suite d'un long entretien en tête à tête. Tout cela concourrait à une meilleure transparence des décisions. Par contre l'évaluation biennale des chercheurs a toujours été négligée car ses bases et ses buts sont mal définis.

Avant 1981, toujours à l'INSERM, existait un système dit de commission de dérogation, où tout ITA pouvait présenter un dossier pour faire reconnaître sa qualification, après examen du dossier, visite sur le lieu de travail, décision en dehors de tout contexte de création de poste. Cette évaluation a été très performante et positive, car volontaire (au CNRS, cette commission basée sur les postes créés, fonctionnait de manière plus restrictive). A l'inverse on appellera évaluation négative celle qui peut déboucher sur une sanction de nature disciplinaire ou

apparentée. C'est précisément les tentatives qui ont été faites ces dernières années dans les EPST, mais non conduites jusqu'à leur terme, car non acceptables individuellement et collectivement. L'évaluation "positive", volontaire, doit conduire à la reconnaissance de la qualification et à l'orientation volontaire des carrières moyennant la satisfaction des demandes de formations, la reconnaissance effective des qualifications acquises, éventuellement une traduction financière. Les ITA revendiquent très fortement ce type d'évaluation. Le problème de l'évaluation-sanction est très marginal et doit être traité par les instances paritaires classiques avec les modes de saisine bien connus. Mieux sera faite l'évaluation positive et moins le besoin d'une évaluation-sanction sera ressenti, même du point de vue de l'administration. L'attitude des jurys de concours est de ce point de vue trop souvent inacceptable : ils cherchent à décourager les candidatures devant l'afflux des demandes.

Le débat sur l'expertise et l'évaluation qui se développe actuellement dans les "cercles autorisés" est un débat destructeur qui tourne en rond. Tout est fait pour déstructurer l'évaluation (perfectible) pour la mettre au service d'une politique.

VI. Quel emploi scientifique ?

Il y a un lien entre l'évolution de l'emploi et l'évolution des organismes de recherche. La ligne directrice de ces évolutions est la déréglementation du travail et la mise en cause des services publics, dans l'objectif d'abaisser les " coûts " du travail et de soumettre les services publics aux intérêts des grandes entreprises.

VI.1. Pour la reprise des recrutements

L'emploi scientifique est la variable d'ajustement des politiques de recherche ; en termes quantitatifs d'un part : le nombre de travailleurs scientifiques (en France, ITA et chercheurs) nécessaire pour produire les recherches dont le pays a besoin ; en termes qualitatifs de l'autre : le statut des emplois scientifiques mais aussi la tentative de transformer le chercheur en entrepreneur. Force est de constater la détérioration constante sur ces deux points : l'emploi scientifique diminue dans des organismes comme le CNRS et les emplois ITA régressent tant au CNRS qu'à l'INSERM, partout l'emploi précaire explose, le statut est menacé, la mobilité obligatoire entre fonctions risque d'être imposée aux chercheurs. A un système de recherche flexible, soumis aux lois du marché (via les contrats industriels) correspond un personnel flexible. Mais la limite d'une telle politique réside dans les hommes : la valeur de la recherche dépend d'abord des travailleurs scientifiques.

Les à-coups des politiques scientifiques ont provoqué des flux de recrutement en accordéon que l'on va retrouver des années plus tard, au niveau des départs à la retraite. Pour les ITA, la baisse des emplois est continue depuis 10 ans et les créations décidées en 1998 et en 1999 ne sont pas à la hauteur des besoins. Pourtant le nombre de chercheurs pour 100 actifs est inférieur en France aux pays que l'on nous cite comme modèles par ailleurs : 6 , contre 7,4 aux Etats-Unis, 9,2 au Japon. Seule la Grande-Bretagne, qui a subi la politique de régression la plus importante des pays industrialisés, n'en compte plus que 5 (on remarquera au passage que la baisse drastique des crédits publics et la subordination de l'ensemble de la recherche universitaire à la « rentabilité » des entreprises a eu des conséquences désastreuses sur tout l'emploi scientifique dans ce pays).

Les départs à la retraite vont être plus nombreux ces prochaines années. La poursuite de la politique de non remplacement des départs va détruire une partie importante du potentiel de recherche, en particulier ITA. Il importe donc dès maintenant le CNRS en finisse avec cette extinction progressive du personnel titulaire, ITA et chercheurs, et recrute dès maintenant, en particulier des jeunes.

VI.2. Mettre fin à la précarité

Si le nombre de personnes présentes dans les laboratoires augmente, celui des titulaires diminue. Le plan de charge des laboratoires augmente lui aussi. Ces emplois ne sont plus occupés par des titulaires mais par des doctorants, des ITA précaires (des CDD aux CES) et des stagiaires. On estime que 20% environ des personnels qui travaillent dans les laboratoires du CNRS sont sur des emplois précaires, bien souvent utilisés sur des fonctions permanentes, sous-payés et sans carrière. Avec la création d'entreprises dans les laboratoires et la mise en place de structures mixtes (telles que les GIP, GIE etc.) une part grandissante des emplois relèvent du droit privé quand l'emploi fonctionnaire tend à diminuer, situation que renforcera la loi sur l'innovation. Ces mesures bouleversent l'organisation et la division du travail et génèrent une perte de savoir-faire et du bricolage ; la charge de travail

augmente, l'exploitation intensive des acquis se substitue à l'approfondissement et au défrichage de nouveaux domaines de connaissances, ceci tant au niveau individuel que collectif.

Pour parachever la tutelle des finalités mercantiles sur les organismes de recherche, la loi sur l'innovation tente de transformer le chercheur public en entrepreneur en introduisant ainsi des dérogations capitales au statut de fonctionnaire (plutôt que de les défonctionnariser brutalement comme cela a été fait dans certains pays) telles que le cumul d'activités publiques et privées et introduit les méthodes de gestion du privé dans les laboratoires. Cette loi va donner un nouvel élan à la précarité, institutionnalisée par la cotisation des organismes aux Assedic.

La recherche c'est avant tout des hommes, de tous niveaux de qualification. Toute politique scientifique devrait être fondée sur cette richesse et non s'employer à la réduire, à la mépriser (elle serait une charge, le fameux « poids de la masse salariale ») ou encore à opposer les générations. La coopération et la complémentarité des qualités liées à l'âge (dynamisme et capacité d'innovation des jeunes, expérience et accumulation des connaissances chez les plus anciens) est elle aussi source de richesse. Enfin chercheurs et ITA ont eux-mêmes des qualifications complémentaires qu'il faut stimuler et reconnaître.

L'emploi scientifique est sinistré, une politique vigoureuse de redressement doit être menée. Le préalable est la levée du gel et l'annulation des suppressions des postes d'ITA, la rupture avec l'externalisation des fonctions techniques. Mais c'est insuffisant, il faut créer des postes d'ITA à tous les niveaux de qualification, des agents techniques et employés aux ingénieurs de recherche et aux chercheurs. Le temps du chercheur isolé qui bricole dans son atelier est terminé depuis longtemps, il fait place au travail en équipe, en complémentarité, de techniciens, ingénieurs, doctorants et chercheurs. Il faut des personnels en nombre suffisant. Les métiers de la recherche doivent être attractifs, cela suppose une amélioration de nos salaires et de nos carrières, une reconnaissance des métiers et des qualifications fondée sur un système d'évaluation par les pairs. La recherche ne se fait pas au coup par coup, elle nécessite du personnel stable et un statut stable, des salaires égaux pour un même travail ; nous demandons la titularisation des personnels précaires (CES, CDD etc.) et l'embauche de doctorants. Nous demandons des Bourses doctorales à la hauteur des besoins pour assurer la reproduction de la force de travail utilisée en Recherche-Développement. La création, produite par le cerveau humain, ne sera jamais remplacée par une machine.

Il faut anticiper les départs à la retraite et recruter dès maintenant. C'est le seul moyen d'assurer le transfert des savoirs et d'éviter le vieillissement - qui peut être sclérosant - des équipes. Le tarissement des recrutements, la mise en cause du métier de chercheur à plein temps, la chute dramatique de l'emploi ITA étrangle le CNRS et freine son dynamisme de recherche, ce qui le met dans une position défensive face à l'attaque conjointe du ministère et des universités)

VII Pour une amélioration de la situation des personnels

VII.1. La situation des ITA

La modification des décrets organiques et des statuts des personnels, actuellement à l'étude sont orientées vers une harmonisation afin de faciliter la mobilité contrainte instaurée en norme et la mutualisation des ITA et des IATOS entre les universités et les organismes de recherche (mise en commun dans les plateaux techniques, administration commune, concours communs etc.).

VII.1.1. La mutualisation des ITA. L'emploi du terme « mutualisation » des ITA prête à confusion, puisqu'il ne s'agit ni d'une mise en commun, ni de « coopérations », ou de complémentarités des qualifications mobilisées pour la recherche (ce que nous revendiquons), bien au contraire. Il s'agit avant tout d'économies d'échelle : vider les laboratoires de ce qui n'est pas suffisamment utilisé et concentrer les qualifications techniques dans une visée utilisatrice. Les activités techniques prises jusqu'alors en charge par des laboratoires pour leurs besoins propres sont externalisées partout où cela est possible pour les mettre au service d'un ou plusieurs groupes de laboratoires qui deviennent utilisateurs de services. Ces activités externalisées devenant prestataires de services. C'est bien plutôt de partage des services ITA dont il faudrait parler, qui ne se limite pas aux services techniques; mais aussi à l'administration et la gestion. Elle entraîne logiquement une taylorisation du travail, une parcellisation des tâches, séquences d'une chaîne jusqu'à présent assurée totalement par une équipe.

Pour les plateaux techniques ou les structures de site, il y a des logiques descendantes et ascendantes. Pour développer quelque chose, on peut demander des moyens au ministre ou demander à ceux qui le font déjà. La première logique est une volonté politique d'acquisition et de développement d'un outil qui sera mis à la disposition

de la communauté. Le recours croissant des laboratoires, dans presque toutes les disciplines scientifiques, à des moyens lourds ou mi-lourds, à des équipements coûteux et à des personnes très qualifiées pour en assurer le fonctionnement pose la question de la masse critique des laboratoires. certains n'ayant pas la taille suffisante pour justifier de tels moyens. Une mise en commun peut alors être une solution. Une structure de site peut permettre de rendre des services plus grands, et une meilleure fonctionnalité que lorsqu'elle est confinée dans les laboratoires. La création de superstructures peut alors se justifier à condition de bien définir les conditions de leur fonctionnement.

La première condition est la démocratie. L'adhésion des laboratoires à la superstructure doit se faire sur une base volontaire. La superstructure ne doit pas avoir d'autorité morale. Cela veut dire que les laboratoires, comme la superstructure doivent disposer des moyens financiers et matériels de leur autonomie. Les structures de sites doivent aussi disposer de moyens nouveaux, pas aux dépens des laboratoires. Elles doivent être évaluées par les instances nationales d'évaluation. La dérive possible est que la superstructure se détache progressivement de sa tutelle et mène sa vie propre en fonctionnant avant tout pour elle même et non pour les laboratoires, puis périclitent. Elle doit donc être alimentée par les laboratoires, attachée aux laboratoires.

Toute mise en commun doit partir d'une réflexion des laboratoires sur leurs besoins en termes de fonctions : comment tel besoin en telle fonction est-il satisfait, ce besoin est-il commun à plusieurs laboratoires, à un seul à tous ? Cela implique que le laboratoire réfléchisse à son organisation, en particulier technique, à l'utilisation des compétences. Certaines compétences doivent rester dans les laboratoires, par exemple les secrétaires gestionnaires, sauf lorsqu'ils gèrent une structure commune. Les secrétaires-gestionnaires sont au cœur du laboratoire. Le SNTRS-CGT est opposé à l'idée de pools, il est par contre attachés à l'idée de complémentarités des fonctions.

VII.1.2. Pour une mobilité volontaire. Le mobilité volontaire des ITA a été longtemps quasiment impossible au CNRS, alors que de nombreux agents souhaitaient une mobilité, professionnelle et/ou géographique. S'appuyant sur cette demande insatisfaite, la Direction du CNRS a généralisé, depuis quelques années, la procédure dite AFIP (Affichage de Fonctions d'Intérêt Prioritaire). Cette procédure, mise en place sans aucune consultation préalable des syndicats, répondait aux besoins de la Direction de se doter d'un outil de redéploiement en douceur des postes d'ITA alors que le recrutement externe se faisait dérisoire. Elle a permis à un nombre non négligeable d'ITA, en particulier en sciences de la vie et dans les moyens communs, d'accéder à une mobilité. Le dispositif, qui semble marquer le pas actuellement, n'est pas exempt de critiques.

Tout d'abord, les Directions Scientifiques sont seules responsables de la décision d'affecter, ou non, un AFIP à un laboratoire. Aucune transparence n'existe sur les critères qui guident cette décision. Aucun lien n'est établi avec les travaux du Comité National et aucune intervention démocratique n'existe à ce niveau-là. Il semble que les Directions Scientifiques n'aient aucune politique scientifique de l'emploi ITA. Il semble que même les départs à la retraite annoncés ne fassent pas l'objet d'un examen qui pourrait aboutir à une prospective raisonnée de l'emploi ITA dans le cadre des AFIP.

Ensuite, la décision des directeurs de laboratoire de retenir ou de rejeter une candidature à un AFIP est souveraine et n'a pas à être justifiée ! Un candidat refusé ne peut faire appel de cette décision devant la Commission Mobilité ni devant aucune autre instance. Il arrive qu'un directeur récuse toutes les candidatures, laissant l'AFIP non-pourvu dans l'espoir d'un recrutement externe.

Enfin, la procédure AFIP est souvent court-circuitée et des mutations se font hors AFIP. Ce sont autant de possibilités de mutation qui échappent à la connaissance des ITA souhaitant une mobilité. Il arrive aussi que des laboratoires obtiennent un AFIP alors qu'ils ont déjà retenu la personne qu'ils veulent recruter. La procédure est ainsi détournée de ce pourquoi elle a été prévue. Ces dysfonctionnements révèlent les contradictions entre la Direction Générale, qui souhaiterait avoir un regard sur l'ensemble des mobilités et les Directions Scientifiques qui préfèrent gérer leurs emplois ITA sans avoir à rendre compte.

La mobilité volontaire doit être possible et encouragée. Une procédure qui tienne compte des besoins des agents comme de ceux des laboratoires reste à mettre en place. La procédure des AFIP est un outil qui pourrait servir l'intérêt des personnels à condition que la définition des fonctions affichées soit faite en liaison avec le Comité National et que des contrôles démocratiques soient possibles à toutes les étapes de son fonctionnement.

VII.1.3 Pour une véritable évaluation des qualifications. Le milieu des années 80 marque l'introduction au CNRS de nouveaux modes de gestion déjà mis en œuvre dans un certain nombre de grandes entreprises publiques ou privées. Les objectifs de l'appareil public de recherche évolue sous la pression des gouvernements et des entreprises. Les organismes de recherche sont soumis à des contrats d'objectifs, aux programmes prioritaires, aux contrats avec les grandes entreprises qui veulent contrôler les résultats et même imposer ses conditions aux chercheurs. La recherche est dès lors soumise à des jugements de valeur extérieurs à ceux que se sont définis collectivement la

communauté scientifique. Il s'agit de répondre le plus rapidement et le mieux possible aux besoins des entreprises en produits nouveaux. Il s'agit moins de développer des connaissances nouvelles que de mettre au point de nouveaux procédés, de nouveaux produits qui seront directement utilisés par telle entreprise particulière, celle qui justement a financé la recherche. La recherche perdant son autonomie, l'évolution des qualifications et des carrières échappe aussi aux travailleurs scientifiques pour être pilotée, comme les programmes qu'ils doivent mettre en œuvre. Le contexte actuel de forte pression sur la baisse des emplois induit une gestion des emplois "à flux tendu" qui nécessite un contrôle et un affaiblissement par l'administration elle-même.

Le responsable des ressources humaines ne se contente pas en effet de gérer les hommes. Il analyse le rapport général et particulier poste-fonction et tente de prévoir son évolution. C'est ainsi que l'on voit fleurir les observatoires des métiers, chargés d'analyser les types et les niveaux de savoir et savoir-faire mobilisés pour l'occupation d'un poste, de recenser ces derniers et de rationaliser à la fois l'affectation des postes aux laboratoires ou services et l'affectation des personnes à ces postes. Les professionnels des ressources humaines possèdent certes des outils d'évaluation mais n'ont pas les compétences professionnelles qui leur permettent l'analyse objective des postes. Il leur faut donc classer les types de compétence (le débat sur le nombre et le découpage des Branches d'activité professionnelle ou BAP), standardiser la description du type d'emploi et par niveau de qualification (standardisation à laquelle a procédé l'observatoire des métiers) d'une part et les procédures d'évaluation jusqu'ici laissées au gré du directeur de laboratoire ou du chef de service de l'autre et enfin étendre ce mode d'évaluation à toutes les catégories de travailleurs de la recherche (donc aussi aux chercheurs). Pour cela ils utilisent deux sources, la hiérarchie (pour les ITA les directeurs de laboratoires ou les chefs de service, pour les chercheurs la direction scientifique) et les professionnels-experts. Le contrôle de l'ensemble dépend de la direction mais doit, pour fonctionner, être accepté par les différents échelons de la hiérarchie et par les représentants des salariés (afin d'éviter les conflits toujours coûteux). C'est le sens de la consultation des syndicats et des multiples tentatives pour obtenir leur aval au sujet des choix concernant les personnels.

C'est pour toutes ces raisons que les directions mettent en place des entretiens d'activité effectués par les autorités hiérarchiques (soit pour les chercheurs la direction scientifique) dans un cadre strictement défini et contrôlé par les services des ressources humaines. C'est pour cela que les directeurs de laboratoires sont à la fois formés à la gestion, désormais standardisée, des personnels (cela peut revêtir parfois des aspects positifs pour les agents des laboratoires qui sont davantage écoutés). C'est aussi pour cela que leurs pouvoirs se voient doublés par ceux des responsables aux ressources humaines, qui les aident à définir les profils des emplois, à choisir le "collaborateur" recherché dans le cas d'une mobilité, à les évaluer, qui les forment aux entretiens annuels d'activité, en définissent l'esprit, en conçoivent les procédures, les thèmes, les synthèses : des directeurs dirigés, moyen d'une recherche technocratisée mise aux normes pour être vendue aux plus offrants au gré de leurs demandes.

Notre conception de l'évaluation est diamétralement opposée à des orientations gestionnaires. Elle se veut d'abord au service des hommes qui travaillent, produisent, gèrent, développent les outils et les maintiennent en état, et sans lesquelles aucune recherche ne serait possible. La recherche, c'est d'abord les hommes. Un bon outil public de recherche passe par la recherche constante de l'amélioration des conditions de travail, des qualifications et de la rémunération du travail de ceux qui la font. De tous ceux qui la font et non seulement pour les titulaires. Nous avons réclamé un système d'évaluation des qualifications afin de disposer d'un outil efficace, neutre et durable pour permettre de promouvoir les agents au fur et à mesure qu'ils augmentent leur qualification, pour que les affectations, la mobilité soient fondées sur la reconnaissance des qualités et compétences de l'agent et non dictées par le poste de travail, dépendantes de la politique de la direction des limites des conditions locales de travail.

Nous demandons que l'évaluation intègre ces deux dimensions : l'individu et l'emploi.

- L'individu est porteur d'une qualification et de qualités humaines qui ont besoin d'être connues et évaluées dans ses capacités propres et dans son emploi. Dans ces capacités propres, il s'agit d'évaluer la qualification exercée et déterminer si un niveau de qualification supérieur est exercé, ou potentiel ou si l'agent exerce sa qualification à son bon niveau.

- Dans ce processus d'évaluation, l'avis du Directeur de laboratoire et de l'individu sont indispensables pour réaliser un rapport d'évaluation effectué par des pairs et experts du métier de l'I.T.A. Tout cela justifie l'opposition du SNTRS-CGT aux entretiens annuels d'activité (EAA) et aux entretiens approfondis des chercheurs (EAC).

- L'emploi : C'est un poste de travail avec un profil qui répond à des besoins, il dépend de l'organisation du collectif de travail. Tant l'évaluation des besoins que l'organisation du collectif de travail appellent une démocratisation et une activité syndicale du niveau du laboratoire jusqu'au Comité National.

VII.2. Les doctorants et les post-doctorants : pour un statut de stagiaires de recherche.

La croissance de l'emploi scientifique s'est effectuée exclusivement sous la forme de recours à la main-d'œuvre non statutaire, aux doctorants, aux post-doctorants et aux personnels sur emplois précaires. Face à la baisse du recrutement et des crédits, la tentation d'utiliser les doctorants comme main-d'œuvre compétente et malléable est très forte.

VII.2.1. Une insertion difficile. Pour ce qui concerne la question des doctorants, il y a deux explications majeures à la dégradation de leur situation :

- une insuffisance flagrante du financement public des thèses. La durée des allocations ne correspond pas à la durée réelle des thèses, particulièrement en Sciences Humaines et Sociales, de plus le nombre d'allocations a été volontairement limité dans le but de freiner l'expansion de ce niveau d'enseignement ;
- et en aval, l'insuffisance des recrutements dans le secteur privé, et le repli de l'emploi dans les EPST sont à peine compensés par la légère hausse des recrutements dans les Universités.

Il faut aussi prendre en compte l'importance du financement privé, en particulier du financement caritatif..

VII.2.2. Pour un financement mutualisé et une amélioration des conditions de formation des doctorants. L'attribution concrète d'allocations aux doctorants pourrait se faire dans le cadre de conventions bilatérales négociées entre EPST et associations, EPST et collectivités locales. Les instances scientifiques des organismes d'accueil seraient associées à l'évaluation des dossiers suivant les modalités définies par les partenaires.

Le but poursuivi est d'éviter les "dérapages" qu'introduisent les relations directes associations - directeurs de laboratoire et l'exploitation éhontée de jeunes travailleurs qui participent largement à la production scientifique. Mais les associations caritatives ne sont pas des associations comme les autres quand elles ont le label d'intérêt public. Ce label qui permet la collecte de fonds avec le concours des médias, leur confère une mission de service public qui est incompatible avec certaines pratiques et qui implique une exigence de moralisation dans l'utilisation de ces fonds "publics" et l'exigence d'une coopération avec le secteur de recherche public institutionnel, dans la mesure où l'importance des fonds recueillis contribue largement au pilotage de la recherche.

Les doctorants sont des jeunes chercheurs qui participent pleinement à la production scientifique et technique des unités de recherche, dont leur thèse fait partie. L'augmentation du nombre de doctorants dans les EPST depuis 10 ans est due à l'expansion de l'enseignement supérieur et à l'insuffisance du recrutement de titulaires dans les EPST et l'industrie. Ces jeunes chercheurs, corvéables à merci, ont une très mauvaise couverture sociale et souvent un encadrement insuffisant. Une convention de thèse garantissant les intérêts des signataires est nécessaire et doit comprendre les conditions de rémunérations des doctorants.

Nous sommes attachés à la liberté d'association. Ces dernières quand elles sont dites « caritatives » ne sont pas des associations comme les autres. Quand elles ont le label « d'intérêt public », elles ont de facto une mission de service public qui permet la collecte des fonds. Ceci est inacceptable.

Pour le SNTRS-CGT, les doctorants, jeunes travailleurs en formation, doivent être traités de manière égalitaire dans le cadre d'un statut de salarié : comprenant grille de salaire et droits sociaux, à l'instar des personnels titulaires. Il propose la création d'un fond commun mutualisé alimenté par les associations, les entreprises et le ministère et géré par le ministère de la recherche en fonction d'une convention cadre négociée avec les associations. Le rôle du ministère serait de garantir le statut des doctorants et de redistribuer des allocations dans les organismes dépendant de lui suivant des règles définies dans la convention cadre après une négociation avec les syndicats représentatifs.

Il faut encourager le recrutement des docteurs dans le secteur privé, il n'est plus acceptable que le doctorat ne soit pas reconnu dans les conventions collectives. Les moyens d'une politique incitative sont à déterminer entre les différents partenaires : ministères, syndicats, associations. Toute entreprise bénéficiant du travail de recherche effectué dans les laboratoires par des doctorants, doit s'engager à créer les conditions d'un recrutement de jeunes scientifiques. Le principe de « la formation par la recherche » que suivent les doctorants, doit être reconnu dans le secteur privé de l'industrie comme du tertiaire.

VII.2.3. La période post-doctorale. La situation est particulièrement pénible pour les post-doctorants, souvent contraints d'aller quelques années à l'étranger, même s'ils ne le souhaitent pas (quand fonderont-ils une famille, quand travailleront-ils moins de 60 heures, quelle probabilité de trouver une emploi?). les post-doctorants qui réussissent à être recrutés CR2 sont encore l'objet de nombreuses pressions à l'occasion de leur titularisation 18 mois après l'embauche et lors du passage CR1. Et maintenant le ministère, à travers la charte des thèses tente d'instaurer le secret pour les recherches effectuées par les doctorants et les post-doctorants.

Le SNTRS-CGT propose l'intégration de la période post-doctorale préparant à l'entrée dans un organisme public de Recherche ou dans l'Enseignement supérieur, dans un statut dérogatoire contractuel de stagiaire de recherche comprenant la période doctorale de 3 ans et sa prolongation éventuelle pour une période de maximale de 2 ans conditionné à la présentation d'une candidature qui serait évaluée par les instances des organismes d'accueil ou de l'université. La grille de salaire en fin de stage, devrait rejoindre celle des CR2. Cette filière se verrait dotée d'un nombre de postes supérieur au taux de recrutement annuel dans les EPST et l'Université. Le financement est celui proposé plus haut : la mutualisation des crédits associatifs et de ceux provenant des collectivités locales. Pour ceux qui préparent une carrière en entreprise (privée ou publique), la période doctorale serait couverte par un contrat de 3 ans, renouvelable 1 an (stage post-doctoral en entreprise, préservant les contacts avec le laboratoire d'origine). Dans les deux cas les grilles salariales seraient identiques pendant la période doctorale. Dans le cas d'une perspective de carrière en entreprise il devrait y avoir alignement sur les salaires en entreprise durant le stage post-doctoral avec un cofinancement, 50 % entreprise, 50 % ministère. Les périodes de stage pourraient être associées à des formations qualifiantes (public/privé).

VII.3. La situation des chercheurs

VII.3.1. Un énorme ras-le-bol. La grande majorité d'entre eux vivent de plus en plus mal les conditions d'exercice de leur métier : manque de moyens récurrents, nécessité de recours aux contrats ; de nombreux jeunes qu'ils forment restent sans emploi même après un post-doc. ; menaces sur les laboratoires pour les balkaniser ; pressions gouvernementales pour les intégrer dans le système universitaire, mais un système universitaire qui freine la participation des chercheurs aux écoles doctorales et qui freine la mobilité volontaire des chercheurs vers les universités tout en se plaignant de ne pouvoir recruter ceux qui les intéressent ; pressions du gouvernement pour imposer une mobilité systématique ; pressions sur leurs orientations scientifiques, pressions sur leur affectations ; mise en place de marchés publics qui dans certains domaines les empêchent effectivement de travailler ; accusés d'être des fraudeurs et de ne pas accepter les règles d'hygiène et de sécurité par les directions (cf. La Recherche, sept. 1999), notamment celle de l'INSERM, qui pourtant ne donne pas les moyens.

Les revendications : augmenter les emplois et reconnaître les qualifications. Avec le SNTRS ils veulent un développement de l'emploi scientifique. Le gouvernement ne doit pas se contenter de rendre les postes libérés par les départs, il faut des créations de postes supplémentaires pour répondre aux besoins de recherche. Les chercheurs revendiquent aussi une amélioration de leur carrière et de leur rémunération. Le SNTRS :

- propose que l'essentiel des recrutements continue à se faire en CR2 avec des candidatures posées dès la fin de la thèse ;
- se prononce pour la mobilité volontaire des chercheurs. Ils doivent pouvoir mener une carrière de chercheurs à plein temps. L'enseignement supérieur peut favoriser la mobilité des chercheurs vers l'université en réservant des postes ;
- se prononce pour l'amélioration des carrières des chercheurs par une meilleure prise en compte des activités antérieures lors de l'embauche et un allongement des grilles de CR1 jusqu'à la fin de l'échelle lettre A et de DR2 jusqu'à la fin de l'échelle lettre B ; pour une augmentation sensible du flux CR1-DR2.
- demande une revalorisation du système indemnitaire qui doit être harmonisé avec celui des ingénieurs (prime à 16%). Rappelons que le système indemnitaire des chercheurs est très inférieur aujourd'hui à celui des fonctionnaires de qualification comparable, y compris les enseignants du supérieur.

VII.3.2. Démocratiser les laboratoires et renforcer leur financement régulier. Les chercheurs tiennent à l'autonomie de leur démarche scientifique. Ils veulent pouvoir décider avec les autres personnels, de leur regroupement en équipes, gérant leur organisation, leur orientation et leur budget. Mais l'équipe paraît une structure trop fragile pour fonctionner de manière isolée. Il n'est pas possible de régler de nombreux problèmes à ce niveau. Ainsi, de nombreux équipements et services ne peuvent se justifier que dans des regroupements d'équipes qui doivent garder une taille humaine (le laboratoire ou l'unité de recherche). Les regroupements sont aussi nécessaires pour avoir une efficacité au niveau thématique.

S'il est normal que les gouvernements et les directions scientifiques des organismes développent des incitations pour répondre aux besoins nouveaux de recherche (développement propre de la recherche comme des besoins sociaux), il faut permettre une autonomie maximum dans les choix sur le terrain. Cela exige une revalorisation sensible du financement régulier.

La transparence doit être la règle dans les laboratoires comme dans les instances. Il faut réactiver les conseils de laboratoires.

VII.3.3. Les chercheurs souhaitent développer leurs liens avec les universités. De nombreux laboratoires sont installés sur des sites universitaires et la majorité des chercheurs travaillent dans des unités mixtes. C'est par l'intermédiaire des formations et des écoles doctorales que les chercheurs recrutent les jeunes qu'ils vont encadrer pour les thèses. Les chercheurs ne peuvent donc se désintéresser des relations avec les universités et doivent les développer. D'autant que sur les sites universitaires, il est souvent intéressant de se regrouper en fédérations (laboratoires universitaires, propres des EPST, mixtes) qui peuvent installer des services communs et acheter du matériel lourd. Mais dans tous les cas les chercheurs veulent être traités comme des partenaires des enseignants du supérieur et refusent les liens de subordination que veut instaurer le gouvernement.

Les chercheurs souhaitent avoir une place significative dans les instances universitaires. Ils souhaitent être beaucoup plus présents dans les écoles doctorales, aussi bien comme formateurs que comme membres des comités doctoraux. Ils veulent continuer à exercer les responsabilités de directeurs de thèses. De nombreux chercheurs, sur la base du volontariat sont prêts à se tourner vers des carrières universitaires. Encore faudrait-il des postes d'accueil moins étroitement ciblés.

Le SNTRS estime qu'une participation plus grande des enseignants du supérieur à la recherche ne doit pas se faire contre les chercheurs. La première nécessité est de réduire le temps d'enseignement des enseignants-chercheurs.

VII.3.4. Pour les chercheurs le transfert des connaissances vers le secteur aval est une mission normale mais non obligatoire. Les chercheurs sont prêts à participer aux transferts sur la base du volontariat. Les importantes participations aux transferts pourraient être reconnues après une évaluation par une instance spécifique. Le SNTRS-CGT estime que les chercheurs, les enseignants-chercheurs, les EPST et les Universités peuvent aider aux transferts, mais que ce n'est pas à eux, en tant que scientifiques et établissements scientifiques à assurer les risques et le coût de l'investissement en capital comme l'instaure la loi sur l'Innovation.

VII.4. Pour une formation permanente qui réponde aux aspirations

L'accord sur la formation continue fait de celle-ci un instrument de la "gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des métiers" dans le cadre de la politique de suppressions d'emplois et de réductions d'effectifs. Dans ces textes il est d'ailleurs question de "formation-mobilité".

Au CNRS, après une augmentation très importante des budgets consacrés à la formation permanente dans les années 1990, les budgets actuels stagnent autour de 2,3 % de la masse salariale (2,45% en 1998, 2,24% en 1997, 2,1 en 1996), bien loin des objectifs des accords Fonction Publique (3,8%) et des budgets alloués dans d'autres ministères. La volonté affichée de faire de la formation un instrument de la politique de l'organisme associée à cette stagnation des budgets renforce la tendance à privilégier les besoins des services et l'accompagnement de la politique de gestion des ressources humaines.

Les évolutions positives en matière de méthodologie d'organisation et d'analyse des besoins atteignent leurs limites faute de coordination entre les différents acteurs quand ce n'est pas par l'incompétence de certains responsables.

On assiste à des tentatives de remises en cause de droits anciens visant à limiter les possibilités d'accès aux actions de formation. L'articulation entre les formations reçues et leur traduction en terme d'évolution de carrière n'en est qu'aux balbutiements.

La formation permanente est un droit pour tous les agents qu'ils soient titulaires ou non. Elle doit permettre de répondre aux aspirations des agents comme aux besoins des services. Elle doit permettre le maintien et la progression de la qualification individuelle et offrir des possibilités d'acquérir des connaissances sur un terrain plus large que celui de la seule culture professionnelle.

VII.5. L'hygiène et la sécurité au service des personnels

Dans les établissements, l'application du décret de 95 sur l'hygiène et la sécurité ne laisse pas de possibilité directe d'intervention des membres des CHS, contrairement aux délégués des CHSCT du secteur privé, qui peuvent intervenir lors de constat de conditions de travail dangereuses. De plus, ce décret n'est que partiellement appliqué. Les unités ne disposent pas toutes d'un comité d'hygiène et sécurité. Les comités régionaux, quand ils sont créés, n'ont pas une activité régulière et ne font pas toujours le relais avec les comités de laboratoire. Malgré les demandes réitérées des militants du SNTRS, le Comité central d'Hygiène et Sécurité ne se tient que deux fois par an. Pourtant, les problèmes posés mériteraient davantage de débats, et surtout davantage de moyens. Le dossier scandaleux de l'amiante illustre l'incurie de nos tutelles. La responsabilité du désamiantage revient au propriétaire des locaux, ce qui pose le grave problème du risque supporté par de nombreux personnels CNRS et INSERM travaillant dans des

sites universitaires, comme à Jussieu, Censier, Nanterre, Necker, à l'EHESS, etc. En réponse aux interventions en CHS des représentants des personnels à ce sujet, les Direction du CNRS et de l'INSERM rejettent la responsabilité sur les universités.

Le suivi médical des travailleurs ayant été ou restant en contact avec l'amiante est très lourd. Le temps de latence peut aller jusqu'à trente ans. Il faut faire la preuve que la maladie a été contractée au travail, ce qui nécessite la conservation du dossier médical et des archives des différents laboratoires. Le bilan actuel démontre une progression constante du nombre de maladies professionnelles de l'amiante, y compris par exposition passive. Cette situation est d'autant plus préoccupante que les personnels continuent à travailler dans des locaux dangereux, au mépris de tout principe de précaution.

Au niveau ministériel, le CHS n'a eu aucune activité pendant près de deux ans, et nous ne savons pas comment les 2 milliards de francs débloqués par le Ministre Bayrou ont été utilisés. Si les chantiers de moyenne importance ont été réalisés, le désamiantage et la mise en conformité des locaux ne sont toujours pas faits dans les grands sites de la région parisienne.

La mise en conformité des machines outils, qui devait être réalisée au plus tard en 1997 (décret de 1992), n'est pas terminée, par manque de crédits débloqués dans les délais permettant la fin des travaux avant 1997. La dernière tranche de crédits, débloquée en 1999, impose de fait des restrictions et l'arrêt de certaines machines. Des personnels subissent des pressions qui les empêchent d'exercer leur droit de retrait devant le danger de travailler sur les machines non conformes.

Le recours généralisé aux emplois précaires et à la sous-traitance aggrave cette situation, et bon nombre de personnels ne bénéficient ni de formation à la sécurité ni de suivi médical.

L'accident de Bure-Devoluy est un exemple dramatique des problèmes qui seront de plus en plus fréquents : pas de comité d'hygiène et sécurité local dépendant du CNRS, un CHSCT dont on n'a aucun écho, un accident qui causé la mort de vingt personnes, un téléphérique construit par le CNRS qui par ailleurs a constitué l'IRAM (le gestionnaire du plateau de Bure) dont il est "actionnaire" à 47%. La direction du CNRS refuse de convoquer un CHS national (sous prétexte qu'il n'y a pas de personnel CNRS impliqué) et s'empresse de créer un fonds de solidarité pour les victimes.

La médecine de prévention souffre du nombre insuffisant de médecins et de personnel paramédical. Pour l'année 1997, seuls 60% des personnels ont bénéficié d'un suivi médical. Les médecins de prévention manquent de temps pour les visites de laboratoire et la collaboration avec les inspecteurs d'hygiène et sécurité. Leur contrat de travail à temps partiel, sans statut, rend impossible un travail de prévention stable et structuré, indispensable au suivi des personnels de la recherche, qui sont exposés à des risques multiples.

Au CNRS, le nombre des ACMO reste insuffisant (700 en moyenne pour 1300 unités, sachant que les gros laboratoires en ont souvent plusieurs), et leur rôle est mal reconnu.

La gestion des déchets, qu'ils soient radioactifs, biologiques, et des sources non scellées, et leur élimination ne peuvent être organisées qu'avec l'intervention des ACMO, en accord avec les directions de laboratoire. Un important travail de sensibilisation aux risques reste à faire auprès des acteurs de la recherche, qui ne perçoivent pas toujours la nécessité de réaliser leurs travaux dans le respect des normes de sécurité, impliquant tout particulièrement la traçabilité et l'archivage des données, la gestion et l'élimination des déchets.

Le problème se pose de façon particulièrement aiguë dans le domaine de la recherche biologique, et notamment de la génétique. L'absence de définition claire de la frontière entre recherche et thérapeutique peut entraîner, faute d'aborder les questions d'éthique avec rigueur et précision, des moratoires et une paralysie de la recherche et des applications thérapeutiques. D'autre part, le transfert nécessaire des découvertes vers leurs valorisations industrielles impose le respect des règles de bonnes pratiques de laboratoire.

A l'INSERM, l'importance du respect des règles d'Hygiène et de Sécurité et la nécessité d'aller vers une véritable sensibilisation des laboratoires aux Bonnes Pratiques de Laboratoires (BPL) est tout à fait illustrée par l'« affaire BIHAIN » de l'Unité 391 de Rennes. Cette affaire est malheureusement très révélatrice des abus que peut engendrer la course « au profit » par le manque de transparence, le recours massif aux emplois précaires CDD sans aucune protection sociale ni suivi médical, et débouchant sur un climat détestable de pressions psychologiques et de non-respect des règles d'hygiène et de sécurité, le tout renforcé par la présence d'un Directeur autoritaire et paranoïaque : le bilan est désastreux aussi bien pour la santé des personnels que pour l'efficacité du projet scientifique !!

VTRS revendique de meilleures conditions de travail dans les laboratoires. Cela ne pourra se faire que si les personnels bénéficient de crédits récurrents suffisants et de personnels statutaires pour assurer la continuité des recherches et les bonnes pratiques de laboratoire. L'application de la loi sur l'innovation risque d'aggraver les conditions de travail dans les laboratoires, les pressions d'ordre psychologique et, sous couvert de confidentialité et de sécurité aux résultats, les pratiques de secret. LE SNTRS interviendra à tous les niveaux pour faire respecter les droits des personnels, leur santé, leur intégrité morale, et défendre leur droit de retrait face à des pratiques dangereuses pour eux-mêmes comme pour leur environnement.

I. Pour une action sociale gérée de façon indépendante de l'administration

L'État par ses décisions tend à remettre en cause des acquis sociaux importants. Il s'attaque au secteur public en confiant au privé la gestion de restaurants des personnels, en cherchant à imposer la taxation d'activité à caractère non lucratif, en réduisant les subventions à bon nombre d'associations, en poussant celles du secteur privé à se transformer en entreprises, en poussant à l'immixtion de l'administration dans le fonctionnement des associations, notamment.

Le CAES est lui aussi confronté à ces attaques. Les remises en causes dans la restauration (passage de la gestion au privé) peuvent aussi concerner d'autres activités CAES, comme les centres de vacances ou les voyages par exemple. Ce n'est pas une vue de l'esprit : la Sodexo et Vivendi, notamment, s'intéressent de très près à tous les secteurs de l'économie sociale (culture, loisirs, enfance, éducation populaire...). La vigilance et une attitude d'opposition résolue et politique sont donc de rigueur. Ce sont les acquis de plus de trente années de luttes des personnels qui sont en

l'action sociale que nous proposons se différencie des œuvres sociales, voire des "bonnes œuvres" ministérielles, en accordant un petit supplément accordé aux agents les plus démunis. L'action sociale doit recouvrir tout ce qui contribue à l'épanouissement de l'individu dans et hors de son lieu de travail.

VTRS-CGT milite de longue date pour la gestion collective des acquis sociaux, culturels et sportifs des personnels par le CAES, pour que les directions attribuent les moyens en subventions, en personnels et en locaux pour répondre aux besoins des travailleurs concernés. Ces moyens font partie de notre salaire (salaire différé, ils ne doivent pas être gérés collectivement par les élus des personnels et eux seuls. Cela ne signifie pas la possibilité de déléguer à l'administration, mais celle-ci ne doit avoir lieu qu'a posteriori. Il s'agit d'obtenir un texte assurant la fonction publique la reconnaissance et la mise en œuvre des prérogatives des Comités d'Entreprises. L'action sociale étant par nature non lucrative, le CAES ne doit pas être soumis à la TVA.

Le syndicat agit pour l'indépendance du CAES vis à vis de l'administration.

Les personnels des organismes actifs et retraités (titulaires, contractuels CDI et CDD, CES, boursiers, stagiaires...) et leur familles doivent bénéficier des aides et activités du CAES. L'administration doit attribuer au CAES les moyens nécessaires pour cela.

Restauration

L'administration veut confier l'ensemble de la restauration aux entreprises privées. Elle le fait, aujourd'hui, de façon systématique, au mépris de la volonté exprimée par les personnels. Là où la privatisation a eu lieu les répercussions se font sentir très rapidement, comme en témoignent les enquêtes menées par le CAES et les syndicats à Gif et à l'Institut du CNRS : 80% des utilisateurs constatent une nette dégradation de la qualité des repas (quantité et qualité des produits en baisse sensible).

La restauration des personnels sur le lieu de travail est un droit. Elle doit être de bonne qualité et revêtir un caractère social. Seuls les élus des personnels peuvent mettre en œuvre une telle restauration du fait du caractère non lucratif de leur gestion. Une grande part du financement des repas provient des personnels, la gestion de ces repas ne peut donc être confiée à une entreprise privée.

Le financement par l'administration doit permettre d'assurer des tarifs dégressifs en fonction de l'indice des prix des personnels. Les tarifs doivent rester nationaux et ne peuvent être l'apanage de l'administration seule. Elle doit être à la disposition des élus des personnels tous les moyens nécessaires à la gestion des restaurants (personnels, locaux, matériels).

IX. Renforcer le SNTRS-CGT

IX.1. Un syndicalisme pour l'action

Seule l'action massive des personnels est de nature à changer les choses en profondeur, dans la recherche comme ailleurs. Cela est particulièrement vrai aujourd'hui, face aux attaques et remises en cause des organismes de recherche et de leurs missions, face aux menaces qui pèsent sur les acquis des travailleurs. Le syndicalisme que nous voulons développer ne peut en rester à agir uniquement en référence, en opposition aux projets des directions, du gouvernement. Il est indispensable d'élaborer nos propositions, de les mettre en débat parmi les chercheurs et les ITA, et de faire agir pour conquérir de nouveaux droits.

IX.2. Pour l'unité d'action

IX.2.1. Une trop grande division syndicale

Dans nos organismes, comme ailleurs, la division et l'éparpillement des forces syndicales pèsent sur la capacité du mouvement syndical à répondre aux attentes des travailleurs, à organiser l'action. Nous n'acceptons pas cela comme un état de fait inéluctable. Il est indispensable d'agir pour réduire cette division afin, comme l'affichait la CGT à son 45^{ème} congrès, d'aller vers un syndicalisme rassemblé.

IX.2.2. Quelle unité d'action ?

Rassembler le syndicalisme est une tâche de longue haleine. Il nous faut donc créer les conditions de l'unité d'action des différentes organisations. Depuis de nombreuses années notre syndicat s'est efforcé de créer les conditions de l'action unitaire des personnels et des organisations qui les représentent. Nous poursuivrons en ce sens. Nous créerons également les conditions de l'action commune avec l'ensemble des organisations hors champ syndical sur nos intérêts communs. Non pas l'unité comme but, mais comme moyen efficace de rassembler le plus grand nombre de travailleurs dans l'action sur les objectifs les plus élevés. Cela suppose un débat franc entre organisations et avec les travailleurs, de combattre le sectarisme et le dogmatisme. Le but n'est pas de faire plier les autres à nos exigences mais bien de convaincre par le débat et d'aboutir à des initiatives au contenu le plus élevé possible de nature à rassembler le plus grand nombre de travailleurs dans l'action. Cela en veillant, à tout moment, à exprimer notre propre point de vue et nos propositions revendicatives.

IX.3. Un SNTRS-CGT efficace pour la défense des travailleurs

Face au pouvoir, à l'autoritarisme et à l'arbitraire, aux attaques contre les droits des travailleurs il est indispensable de développer une activité syndicale intransigeante, réellement indépendante. L'information, l'organisation de la défense des personnels, de leurs droits individuels et collectifs, l'organisation de l'action collective : telles sont les missions du syndicat. Nous devons utiliser toutes les possibilités d'intervention, tous les moyens possibles pour imposer l'amélioration de nos acquis et pour le développement de la démocratie, en mettant tout en œuvre, toujours, pour la participation la plus grande des personnels aux décisions et aux actions. Pour cela il faut un syndicat CGT, le SNTRS, encore plus fort, plus influent et plus actif, un syndicat national, unitaire et indépendant.

IX.3.1. Un syndicat national

Dans une période où la recherche publique, les EPST et leurs personnels sont soumis aux plus grands dangers le maintien et le développement d'un Syndicat National comme le nôtre sont essentiels.

IX.3.2. Développer le syndicat

La CGT (et donc le SNTRS) est une organisation regroupant des travailleurs d'accord pour agir ensemble à la défense de leurs intérêts communs, de leurs droits collectifs et individuels. C'est un lieu de solidarité entre catégories, entre générations. C'est aussi un lieu de mise en commun des expériences entre travailleurs de secteurs différents.

IX.3.3. L'intervention nécessaire de chaque adhérent

Il est de la responsabilité des militants du syndicat de favoriser la participation du plus grand nombre d'adhérents à la vie du syndicat. Il est de la responsabilité de chacun des adhérents de prendre toute sa place dans l'activité du SNTRS-CGT.

IX.3.4. Faire adhérer au SNTRS-CGT

Le renforcement du syndicat est une exigence pour l'avenir, nous devons faire adhérer au SNTRS-CGT, les ingénieurs, les chercheurs, les personnels techniques et administratifs, les personnels de service, les thésards, les titulaires comme les précaires. Ce renforcement est d'autant plus urgent que dans la période qui s'ouvre les départs à la retraite vont être très nombreux. Nous devons nous attacher tout particulièrement à ce que nous appelons les "déserts syndicaux" et proposer à ceux qui ont quitté le syndicat, depuis plusieurs années parfois, de revenir y prendre toute leur place.

IX.3.5. Prendre en compte des spécificités contre le repli catégoriel

Nous combattons tout ce qui tend à diviser les travailleurs comme c'est le cas du corporatisme. La prise en compte des spécificités est nécessaire bien sûr, pour rassembler les personnels, pour leur faire prendre en charge leurs intérêts. Elles doivent être prises en compte comme un enrichissement de la réflexion, pour l'action commune de toutes les catégories. Dans ce sens, le SNTRS et ses sections développeront leurs coopérations avec les autres organisations spécifiques de la CGT.

IX.3.6. Développer une activité en direction de toutes les catégories

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

IX.3.7. Des modifications aux statuts du SNTRS-CGT

L'extension de notre champ de syndicalisation :

Nous proposons d'étendre notre champ de syndicalisation aux personnels administratifs, chercheurs, ingénieurs et techniciens, actifs et retraités, doctorants travaillant dans des Groupements, des Fondations et des Associations intervenant dans le champ de la Recherche publique, en lien avec le CNRS, l'INSERM et l'INRIA ou bénéficiant de financements publics. Il s'agit pour nous de traduire sur le plan statutaire une pratique déjà effective à certains endroits. Elle est de nature à nous permettre d'intervenir sur l'ensemble des personnels travaillant dans les unités des organismes. Il s'agit aussi de créer les conditions de l'adhésion à la CGT sur des champs d'activité où elle est peu ou pas implantée. Cela concerne dans beaucoup de cas des secteurs où se trouvent un grand nombre de travailleurs précaire. Chacune des décisions d'extension fera l'objet d'un débat et d'une décision du Conseil Syndical National après consultation des autres structures de la CGT (Syndicats, Fédérations, Confédération).

Les autres changements proposés :

Ils ont trait, pour certains, au fonctionnement général du syndicat, à ses objectifs. Ils réaffirment la nécessité du fonctionnement démocratique du syndicat, de son indépendance. D'autres modifications ont pour but de souligner le rôle essentiel des sections. Pour d'autres encore il s'agit d'inscrire dans les statuts certaines des décisions prises par le CSN concernant l'organisation du secteur chercheur. Enfin il apparaissait nécessaire de mettre nos statuts en conformité avec la réglementation, essentiellement pour ne pas nous mettre en difficulté pour la saisine des différentes juridictions.

IX.4. Améliorer le fonctionnement du syndicat

IX.4.1. Quelle démocratie syndicale?

Il ne s'agit pas de se contenter d'une démocratie formelle du genre "*ils ont été convoqués... les absents ont tort*". Ce n'est pas seulement non plus une affaire de motions ou de communiqués même les mieux ficelés. Un fonctionnement démocratique cela signifie tout à la fois information de tous, participation de tous aux débats et décisions collectives. La démocratie suppose aussi la prise de responsabilité, la participation du plus grand nombre à la mise en œuvre des décisions. C'est à cela que nous devons nous consacrer afin d'améliorer encore le fonctionnement du syndicat.

IX.4.2. Le rôle des directions syndicales

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

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

priori. Elles doivent être ouvertes à des camarades prêts à s'investir pour mettre en œuvre les décisions prises en congrès pour le niveau national et par les sections pour le niveau local. Elles doivent, dans la mesure du possible être à l'image des différentes catégories. Elles doivent veiller, quel que soit le niveau où elles se situent, au respect des statuts du syndicat et tout particulièrement à créer les conditions de son fonctionnement démocratique, de l'accès des adhérents aux responsabilités dans le syndicat. Elles doivent être les garants de l'indépendance du syndicat du gouvernement et des directions, de tous les partis et de toutes les églises. Chaque membre d'une direction syndicale rend compte de son activité à ceux qui l'ont élu.

IX.4.3. Améliorer le fonctionnement des instances nationales du syndicat

Il est indispensable de créer les conditions pour que la Commission Exécutive du syndicat soit pleinement la direction du syndicat. Le Bureau national doit préparer le travail de la CE et du Conseil Syndical National, mettre ceux-ci en situation de prendre leurs décisions, dans le cadre des orientations définies par le congrès. Les membres de la CE ont la responsabilité de veiller au respect des orientations du syndicat et à leur mise en œuvre.

Les membres du Bureau National représentent le syndicat dans son entier, face aux divers pouvoirs mais aussi dans la vie du syndicat. Ils mettent en œuvre les décisions de la CE et du CSN.

IX.5. Les sections

Les sections sont la base du syndicat : telle est l'affirmation contenue dans nos statuts. Il ne s'agit pas là d'un postulat : les sections du syndicat sont à même, avec les autres instances du syndicat, de créer le rapport de forces nécessaire pour faire aboutir les revendications. Elles jouissent d'une large autonomie d'initiative dans la mise en œuvre des orientations du syndicat, pour organiser l'action des personnels. Elles doivent être, mieux encore, des lieux de débats approfondis, d'expression des problèmes revendicatifs et des aspirations des personnels, un lieu de liberté : chacun comptant pour un et pouvant s'exprimer librement sans craindre un quelconque étiquetage. Il y a eu, au cours des trois ans passés, une amélioration dans la vie des sections du syndicat, cependant des efforts restent toujours nécessaires en ce domaine.

IX.5.1. Notre implication dans la vie fédérale et confédérale

Si nous apportons, à la mesure de nos moyens, notre participation au développement de la vie de la CGT, notre implication doit être améliorée, au niveau local comme au niveau national. Nous devons participer, à la mise en place et à la vie de Collectifs FERC, afin de mieux mettre en commun nos expériences et nos analyses, de permettre de véritables échanges et de mieux agir ensemble. Nous devons créer les conditions pour que la branche recherche de la FERC, s'étoffe en terme de nombre de militants et améliore son fonctionnement et ses interventions dans le domaine qui est le sien : la recherche publique.

Notre participation à la vie de l'UGFF est indispensable. L'UGFF est nécessaire pour la réflexion et l'action communes des fonctionnaires pour la défense des acquis des fonctionnaires et du service public.

IX.5.2. Améliorer notre travail commun avec les autres syndicats CGT de la recherche

L'éparpillement des forces de la CGT dans plusieurs syndicats est une réalité. Ce qui parfois complique la nécessaire coordination entre elles. Il nous faut, notamment, améliorer la synergie avec les camarades CGT de l'INRA et ceux de l'Enseignement Supérieur. Cela est indispensable face aux problèmes souvent communs que nous avons aujourd'hui à affronter. Nous devons veiller à meilleur fonctionnement de la Branche Recherche de la FERC. Cela suppose des réunions plus régulières, mais aussi la participation de toutes ses composantes pour en faire un véritable outil fédéral.

IX.5.3. Notre participation à l'activité interprofessionnelle CGT

Si la participation des militants du SNTRS-CGT aux structures interprofessionnelles CGT n'est pas négligeable, elle reste encore insuffisante. Le débat, l'échange avec les camarades des autres corporations nous est indispensable. Nous devons prendre toute notre part à la vie de la CGT dans les UD et les UL, dans le Pôle Recherche et Technologie de la Confédération. Nous devons veiller à ce que ce dernier fonctionne. Les possibilités existent aujourd'hui pour cela. La situation des travailleurs aujourd'hui rend encore plus nécessaire l'activité, les luttes de caractère interprofessionnel. Il reste là aussi des efforts importants à faire pour que cela soit pris en compte par tout le syndicat.

IX.5.4. Le nécessaire renouvellement militant

Le vieillissement, l'usure des militants est une réalité. Il est vital pour l'avenir du SNTRS-CGT que nous assurions le renouvellement militant. Rajeunir les directions syndicales, confier des responsabilités à des militantes et des militants plus jeunes de toutes catégories est donc un objectif pour les trois ans du mandat qui s'ouvre avec ce congrès, dans les sections, à la Commission Exécutive et au Bureau National.

Projet de document revendicatif

SOMMAIRE

- 1) **La recherche publique et les organismes nationaux de recherche**
Pages 2-3
- 2) **L'emploi scientifique et technique**
Pages 3-4
- 3) **Défendre et améliorer le statut de titulaire**
Pages 4-5
- 4) **Le déroulement des carrières et la reconnaissance des qualifications**
Pages 6-7
- 5) **Les salaires, les primes et le pouvoir d'achat.**
Pages 7-8
- 6) **la gestion des personnels**
Page 8
- 7) **la mobilité**
Pages 8-9-10
- 8) **La formation permanente**
Page 10
- 9) **Retraite**
Pages 10-11
- 10) **La durée du travail**
Pages 11-12
- 11) **La sécurité du travail**
Page 12
- 12) **L'action sociale**
Pages 12-13-14-15
- 13) **Développer la démocratie dans les unités et dans les instances représentatives**
Pages 15 16 17
- 14) **Droit syndical et droit de grève**
Page 17
- 15) **Protection sociale**
Page 17
- 16) **Paix et désarmement**
Page 17
- 17) **Solidarité internationale**
Page 17
- 18) **Égalité des droits**
Page 17

Document revendicatif

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

1) La recherche publique et les organismes nationaux de recherche

5. Limiter le budget de recherche militaire et augmenter le BCRD. Porter l'effort national de recherche à 3% du PIB.
6. Combattre la vision utilitariste de la recherche, guidée par le seul marché et par la valorisation industrielle. L'État doit certes développer une politique industrielle et favoriser la recherche-développement dans les entreprises mais pas en pillant la recherche publique, ni en affaiblissant ses capacités à développer la recherche fondamentale.
7. Obtenir l'interdiction des clauses de secret sur les résultats des recherches menées par des doctorants ou des post-doctorants dans le cadre de contrats.
8. Défendre l'idée d'un service public de recherche au service non seulement de la nation mais aussi des autres peuples, orientée prioritairement sur la satisfaction des besoins humains.
9. Défendre la conception du rôle du fonctionnaire de recherche qui œuvre pour l'intérêt général, sans incitation matérielle individuelle autre qu'une rémunération satisfaisante de la qualification qu'il met en œuvre.
10. Obtenir l'abrogation de la Loi sur l'Innovation qui sous couvert de développement technologique et de création d'entreprises innovantes, pervertit le service public de recherche et le rôle du fonctionnaire en légalisant l'usage des moyens publics à des fins privées, en permettant à des fonctionnaires de développer des activités pour leur intérêt personnel et de s'approprier leurs résultats, en instaurant la logique financière comme but de leur activité.
11. Obtenir la suppression du "crédit impôt-recherche" et en attendant exiger qu'il y ait une évaluation *a priori* et *a posteriori* avec obligation d'embauche de jeunes docteurs.
12. Combattre ce qui remet en cause l'existence des organismes nationaux de recherche, leur statut public, leur indépendance, leur autonomie ou leur unité et notamment leur transformation en agences de moyens, leur dilution dans l'université et leur instrumentalisation au service des entreprises.
13. Combattre la contractualisation des EPST qui impose un pilotage gouvernemental de la politique scientifique des organismes.
14. Agir pour que les relations EPST / Universités s'organisent dans la complémentarité et non dans la subordination.
15. Obtenir le maintien du financement récurrent des EPST et des unités de recherche assuré par le budget de l'Etat et permettant la continuité des domaines de recherche et le développement de recherches de qualité. Pour cela, une programmation budgétaire pluriannuelle doit être établie.
16. Les EPST doivent avoir les moyens (en budget et en emploi) et la liberté de lancer et de maîtriser des programmes de recherche à long terme dans le cadre d'une politique nationale de recherche à la définition de laquelle toutes les composantes doivent être associées.

17. Les budgets des unités de recherche doivent être suffisants pour garantir leur indépendance. Le financement sur contrat avec des organismes, des institutions caritatives ou des entreprises ne doit pas se substituer au financement public. En tout état de cause, les contrats doivent être discutés dans les instances élues, la transparence doit être exigée, les objectifs scientifiques ou industriels définis.
18. Combattre les tentatives de révision des modes de financement des unités non plus au prorata de la taille de l'unité mais en fonction des priorités établies par les tutelles.
19. Veiller à ce que le financement envisagé des jeunes équipes ne soit pas assuré par un prélèvement sur les crédits nécessaires au bon fonctionnement des unités plus anciennes.
20. Combattre les remises en cause de toutes les instances qui permettent l'élaboration démocratique de la politique de recherche et en particulier les tentatives de remplacer les instances où siègent des élus par des instances uniquement composées d'experts désignés. Les priorités scientifiques doivent être du seul ressort des instances scientifiques des organismes.
21. Améliorer le dispositif d'évaluation de la recherche publique par les pairs au sein d'instances démocratiques (Comité national ou Commissions Scientifiques) afin de leur permettre d'impulser une véritable politique scientifique touchant tous les aspects de la vie des unités de recherche, que ce soit : les programmes de recherche, les créations, suppressions, renouvellement d'unités, les besoins en crédits, en emploi, en compétence mais aussi la conjoncture scientifique et ses perspectives, la politique de formation par la recherche.
22. Combattre tout projet qui viserait à retirer au Comité National une partie de ses prérogatives pour le cantonner à la seule gestion des carrières des chercheurs.
23. Améliorer la participation de l'ensemble des catégories de personnels aux différentes instances d'évaluation., et lutter contre tout projet qui tendrait à réduire ou à faire disparaître la représentation élue dans l'ensemble des instances .

2) L'emploi scientifique et technique

24. Obtenir la restitution des postes budgétaires supprimés (de 1994 à 1997, 827 postes d'ITA et 200 postes de chercheurs ont été supprimés au CNRS et à l'INSERM). Après la restitution de 128 postes en 1998, il en reste encore 899.
25. Empêcher la suppression des services d'accompagnement de la recherche tels que les services d'entretien et de maintenance des bâtiments et lutter contre le recours systématique à la sous-traitance pour certains emplois d'accompagnement technique.
26. Obtenir les créations d'emploi de titulaires permettant à la fois le remplacement de tous les départs naturels (en % pour les chercheurs, en liaison avec le métier pour les ITA), et de répondre aux besoins exprimés par les unités de recherche et de service pour maintenir, développer les activités de recherche, assurer le renouvellement des générations, assurer l'encadrement et le suivi de la formation des doctorants et résorber la précarité.
27. Obtenir que tous les postes vacants soient utilisés aussitôt pour recruter directement des fonctionnaires afin d'éviter le pré recrutement sur CDD.
28. Anticiper les départs en retraite pour permettre un chevauchement et une transmission des connaissances.
29. Lutter contre les situations de déqualification liées à la pénurie de personnels techniques ou administratifs, obligeant les personnels qualifiés à substituer un nombre croissant de tâches subalternes ou sous-qualifiées à leurs tâches principales. Chacun doit pouvoir être employé aux tâches qu'il sait faire et chaque tâche doit essentiellement être confiée à quelqu'un de compétent.
30. Lutter contre le développement des emplois précaires (vacataires, CDD, CES, emplois-jeunes). En ce qui concerne les "post-doc", cela doit rester un moyen pour permettre les échanges internationaux en complétant l'expérience de jeunes chercheurs. En aucun cas, la généralisation des post-doc ne doit se substituer au recrutement de chercheurs permanents dès la fin de la thèse.

31. Obtenir un recensement puis un plan de titularisation des précaires exerçant des fonctions à caractère permanent (avec commission d'intégration et postes ajoutés au contingent normal de recrutement). En attendant, veiller à ce que ces personnels bénéficient des droits et avantages en vigueur dans les laboratoires d'accueil (horaires, congés, droit social, droit syndical, formation...). Nous mettrons tout en œuvre pour que les emplois précaires occupant des fonctions permanentes (vacataires, CES, CDD ou autres emplois moins bien identifiés) soient transformés en vue d'une future titularisation. Il s'agit dans un premier temps d'obtenir tout ce qui peut améliorer les conditions de vie quotidienne de ces personnels et en particulier les conditions de reconduction et de transformation de ces contrats afin d'empêcher le licenciement des personnels précaires et d'obtenir l'amélioration de leur situation immédiate.
32. Lutter pour que les besoins en emploi de l'enseignement supérieur ne pèsent pas sur les organismes. D'une manière générale les personnels des EPST ne doivent pas suppléer le manque de postes universitaires, notamment, la participation à l'enseignement ne peut être qu'une activité secondaire et rester dans la limite des 20% du temps de travail.
33. Obtenir des recrutements pour compenser les congés de longue durée (maladie, formation, parentaux) et les temps partiels.
34. Maintenir le caractère national du recrutement pour tous les corps.
35. Veiller à ce que le recrutement soit basé essentiellement sur des critères de qualification.
36. Améliorer les conditions de recrutement en obtenant dans un premier temps l'organisation d'au moins deux campagnes annuelles de concours de recrutement externe puis, une organisation des concours au fil des vacances de poste.
37. Améliorer le déroulement des concours externes (mode de désignation des présidents de jury, constitution de la liste des experts et mise à jour, nature des épreuves de sélection adaptées aux différents métiers et moins basées sur l'oral).
38. Limiter au maximum la tendance au regroupement dans un même concours de profils d'emplois différents qui rend difficile les comparaisons entre candidats et rend caduque l'utilisation des listes complémentaires. L'utilisation des fiches d'emploi-type dans la rédaction des profils de poste ne doit pas empêcher les candidats de connaître les réelles spécificités des postes à pourvoir.
39. Assurer un recrutement à tous les grades pour les chercheurs avec évaluation du niveau atteint. Lutter contre les tentatives de suppression du recrutement au grade de CR2. L'embauche en CR2 doit constituer la plus forte proportion de l'ensemble des recrutements dans le corps CR.
40. Supprimer les limites d'âge pour tous les corps et obtenir l'accès au recrutement pour les candidats sans titre ou diplôme mais justifiant d'une qualification équivalente avec le niveau d'emploi ouvert, exercée dans une entreprise privée ou publique ou dans une administration de l'État, pour tous les niveaux et pour tous les métiers.
41. Lutter contre le déclassement à l'embauche en admettant pas à concourir les candidats surdiplômés par rapport au poste à pourvoir.
42. Veiller au recrutement de personnels handicapés à tous les niveaux, chercheurs et ITA et dans toutes les catégories afin d'atteindre l'obligation légale de 6% de l'effectif global des organismes. Obtenir la création de postes réservés aux travailleurs handicapés. Veiller à l'adaptation des postes de travail.

3) Défendre et améliorer le statut de titulaire

43. Mise en place d'une nouvelle grille unique de salaires en 8 niveaux de classification correspondant à 8 niveaux de qualification se référant aux grands diplômes nationaux
44. Proposition de reconstruction de la grille à partir de l'échelonnement indiciaire actuel (1er juillet 1999)
-Voir grille en annexe-
45. Les conditions de passage de l'un à l'autre de ces niveaux doivent être améliorées. La reconstruction de la grille devra respecter les critères suivant :

- amplitude indiciaire de 1,7 au maximum pour chaque niveau ou corps. Une amplitude réduite pour les niveaux 6 à 8 afin de tenir compte de la durée plus longue des études
 - durée maximum de 30 ans, sans barrage, pour un même niveau
 - la moitié du gain indiciaire dans un niveau acquise dans le premier tiers de la carrière
 - un intervalle régulier entre les indices de fins de niveaux
46. Dans l'attente d'une refonte totale de la grille,
- ❖ Obtenir la revalorisation de l'échelonnement indiciaire du corps des AI, par exemple de 350 (indice de début) à 600 (indice de fin) au lieu de 333 à 537 actuellement.
 - ❖ Obtenir l'allongement de la grille des CR1 jusqu'à la fin de l'échelle Lettre A
 - ❖ Obtenir l'allongement de la grille des DR2 jusqu'à la fin de l'échelle Lettre B
47. Harmoniser les statuts enseignement supérieur, bibliothèque universitaire et EPST avec distinction entre la fonction principale et les fonctions d'accompagnement (enseignement, recherche, administration, support technique). Suppression de la hiérarchisation automatique entre les 4 fonctions. Grille unique, harmonisation des primes.
48. Améliorer les passerelles entre les corps d'ITA et de chercheurs (échelonnement indiciaire et primes) et augmenter le nombre des possibilités de détachement dans le corps Chercheurs pour les ITA qui exercent réellement des fonctions de chercheurs.
49. Obtenir un véritable statut de salarié pour les chercheurs en formation que sont les doctorants reconnaissant leur participation effective à la production scientifique sous la forme d'un salaire, ouvrant droit à pension et à des indemnités de chômage. En attendant, obtenir pour tous les doctorants une couverture sociale.
50. Obtenir la création d'un statut dérogatoire contractuel de stagiaire de recherche comprenant la période doctorale de 3 ans et sa prolongation éventuelle pour une période maximale de 2 ans conditionnée par la présentation d'une candidature dans un EPST ou à l'université.
51. Fusion des corps techniques et administratifs avec reconnaissance de la qualification exercée pour les administratifs qui ne satisferaient pas aux conditions de diplômes pour l'intégration dans les corps techniques. Dans l'attente de leur intégration dans le corps des techniciens, les SAR devraient percevoir la prime attribuée aux techniciens à l'exception des SARcs et SARcn qui bénéficient aujourd'hui d'une prime supérieure à celle des Tcn et Tcs et qui doit leur être maintenue.
52. Maintien du corps des AI parce qu'il permet la reconnaissance du niveau BTS et DUT, qu'il est un corps de promotion pour les T et SAR et qu'il est composé d'un seul grade. Élargissement du recrutement aux titulaires du DEUG.
53. Rétablir la référence au diplôme CAP, BEP pour l'accès aux corps AJT, et AJA.
54. Réserver l'accès aux corps AGT - AGA aux personnes sans diplôme.
55. Titularisation des anciens ouvriers d'état, exclus jusqu'à ce jour du champ de la titularisation, dans les mêmes conditions que les autres personnels des EPST.
56. Modification des conditions de classement dans un corps, après concours externe ou interne ou avancement au choix :
- pour le recrutement externe :
 - ❖ amélioration de la prise en compte des activités antérieures
 - ❖ prise en compte de l'ancienneté acquise dans des services privés équivalents au minimum au 2/3, notamment pour l'accès aux corps des administratifs pour lesquels aucune ancienneté n'est prise en compte actuellement.
 - ❖ prise en compte du temps de thèse
 - pour le recrutement interne :
 - ❖ classement à un indice comportant une rémunération au moins égale à celle de l'ancien corps en particulier lorsque il y a passage vers la catégorie A de la Fonction publique.

4) Le déroulement des carrières et la reconnaissance des qualifications

57. Obtenir l'amélioration du déroulement des carrières par la levée de toutes les mesures qui tendent à la ralentir (levée des barrages de grade, relèvement des contingentements des corps), par le relèvement des grilles indiciaires et par la levée de toutes les disparités entre catégories de personnel.
58. Obtenir :
- la fusion des grades IR2 et IR1
 - la fusion des 3 grades d'IE avec comme 1ère étape la fusion IE2-IE1. Dès maintenant, accès possible au grade d'IE1 à partir de 5 ans d'ancienneté et à partir de 8 ans d'ancienneté pour IEhc.
 - la fusion des 3 grades de T. Dès maintenant, accès possible au grade de Tcs à partir de 5 ans d'ancienneté et à partir de 8 ans d'ancienneté pour Tce.
 - la fusion des 2 grades d'AJT
 - la fusion des 2 grades d'AGT
 - la fusion des 3 grades d'AAR
 - la fusion des 3 grades d'AJA
- en attendant la refonte de la grille, obtenir la modification des contingentements de grade dans chaque corps:
- ❖ DR = forte augmentation du pourcentage des effectifs en DR1 et DRce
 - ❖ IR = 40% des effectifs en IR1 et 10 % en IRhc (contre 35% et 5% actuellement)
 - ❖ IE = 40% des effectifs en IE1 et 20% en IEhc (contre 20% et 5% actuellement)
 - ❖ T et SAR = 35 % des effectifs en Tcs et SARs et 30% en Tce et SARce (contre 25% et 15% actuellement)
 - ❖ AJT = 50% des effectifs en AJTp (contre 20% aujourd'hui)
59. Augmenter les possibilités de promotions au choix dans les corps d' IR, d'IE, d'AI en calculant les possibilités sur la base du 1/5ème des nominations (1/9ème aujourd'hui pour les IR et IE, 1/6ème pour les T), ou du 1/4 pour les AJT, les AGT
60. S'opposer aux tentatives d'imposer un passage obligatoire dans les corps d'enseignant-chercheurs pour accéder au corps des directeurs de recherche
61. Abaisser à 2 ans maximum la durée des échelons pour tous les corps.
62. Calculer les possibilités annuelles d'échelons accélérés sur les effectifs totaux des grades sans exclure du calcul les effectifs des premiers et derniers échelons.
63. Obtenir la mise en place d'un système d'évaluation pour les ITA, permettant de situer le niveau de qualification exercé par chaque individu, fondé sur des critères communs à tous les métiers pour chaque niveau, et basé sur une évaluation par les pairs (experts du métier), indépendamment de la hiérarchie. Cette évaluation doit avoir lieu tous les 4 ans conformément au statut des EPST.
64. Mise en place de commissions de métiers (ou de familles de métiers) en liaison avec les filières de métiers développées pour la révision des fiches d'emploi-type ayant pour rôle à la fois l'évaluation des individus par la reconnaissance de l'aptitude (la qualification potentielle) ou du sous-classement (la qualification exercée), l'expertise sur les besoins qualitatifs et quantitatifs des métiers et la prospective sur leur évolution. Le travail de ces commissions servant de base au travail des CAP ou des jurys de concours.
65. Améliorer le système d'évaluation des chercheurs par une meilleure prise en compte de l'ensemble de leurs activités.
66. Obtenir, pour tous les agents sous-classés, la reconnaissance concrète des qualifications par la mise en place d'une procédure particulière, différente du mode de promotion habituel, et le déblocage des transformations d'emplois nécessaires à cette reconnaissance.
67. L'évaluation individuelle doit être distinguée de l'évaluation du collectif de travail et ne pas être considérée comme un outil de gestion des qualifications et des métiers dans les unités et dans les organismes.

68. Le contexte dans lequel les ITA et les chercheurs exercent leurs activités doit être pris en compte, l'évaluation-sanction doit être combattue.
69. Obtenir le droit d'accès aux rapports d'évaluation, immédiatement pour les chercheurs, pour tous dès la généralisation du dispositif.
70. Améliorer le déroulement des concours internes et des règles d'avancement : les concours internes doivent être réservés aux agents de l'EPST où les postes sont ouverts. Tant que la question du déclassement et de la reconnaissance des qualifications n'est pas réglée, les concours internes ne doivent être affectés que dans de très petites proportions.
71. Abaissement à 5 ans pour tous les corps des anciennetés de services requises pour concourir ou pour un avancement au choix, et autorisation de cumul des anciennetés acquises dans plusieurs établissements publics. Aucune condition d'ancienneté pour l'accès au corps des AJT.
72. Lutter contre toutes mesures qui viseraient à limiter arbitrairement le nombre de candidats.
73. Maintenir le droit de concourir dans plusieurs BAP si le métier exercé le justifie.
74. Obtenir un contrôle de la composition des jurys par les CAP compétentes, veiller à la représentation des différents métiers.
75. Définir les règles de constitution et de fonctionnement des sous-jurys pour garantir l'égalité de traitement de tous les candidats.
76. Obtenir le remboursement des frais engagés pour se présenter aux concours internes ou aux sélections professionnelles (limité actuellement à une prise en charge par période de 12 mois).

5) Les salaires, les primes et le pouvoir d'achat.

77. Obtenir le relèvement du minimum de rémunération à 8 700 F bruts et la revalorisation en conséquence de la valeur du point d'indice. La reconstruction de la grille unique devra s'accompagner d'un relèvement des niveaux de rémunération de chacun d'entre eux.
78. Lutter contre toute tentative d'individualisation des salaires et d'introduction de salaire "au mérite".
79. Obtenir la suppression des C.I.I. et N.B.I. car ils portent atteinte à la cohérence d'une grille bâtie en référence à des niveaux de qualification et introduisent une rémunération à la fonction.
80. Obtenir le rétablissement de l'indexation des salaires sur l'augmentation des prix pour garantir le maintien du pouvoir d'achat.
81. Obtenir le rattrapage des pertes cumulées de pouvoir d'achat des 15 dernières années. Ces pertes varient de 0,6% à 1% par an selon les éléments pris en compte.
82. Obtenir l'intégration des primes dans le traitement de base.
83. En attendant la refonte de la grille obtenir que le taux de la PPRS, indexée sur l'indice moyen budgétaire, soit porté à 16% pour tous les corps
84. Obtenir la modification des indices de référence pour le calcul de la PPRS en fonction des modifications indiciaires liés à la réforme Durafour (pour les corps AGT,AJT passage à l'indice 289 soit +35 et +29 points, pour les Tcn et Tcs passage à l'indice 326 soit + 20 points, pour les Tce passage à l'indice 364 soit +21 points)
85. Lutter contre toute modulation à la baisse de la PPRS.
86. Obtenir la prise en compte de la PPRS au moment des passages ITA/Chercheur
87. Obtenir le versement de la prime de technicité à tous les agents exerçant l'essentiel de leurs tâches sur outil informatique.

88. Obtenir le versement de la Prime d'Installation pour tous les recrutés, dès leur entrée en stage, sans limitation d'indice et quelle que soit la zone géographique.
89. Obtenir l'intégration au salaire de l'indemnité de résidence et l'égalisation de son montant à 3% pour tous, quelle que soit la zone géographique.
90. Obtenir l'indemnisation de 50% des frais de transport pour tous les agents qui utilisent des transports en commun, quelle que soit leur résidence administrative.
91. Obtenir la garantie de paiement régulier des horaires décalés et d'astreintes.

6) la gestion des personnels

92. Combattre l'introduction, dans les EPST, des systèmes de gestion en vigueur dans les entreprises privées dont le but est de substituer à toutes les règles collectives, des règles individuelles dont les critères découlent des objectifs de rentabilité et d'adaptabilité et de ne rémunérer que l'activité déployée sur un poste ou sur une fonction sans reconnaître la qualification de l'agent.
93. Veiller à ce que les éventuels regroupement de personnels entre diverses unités ou établissements se fassent dans le respect des droits statutaires et des qualifications de chacun.
94. Combattre les éventuelles tentatives de réintroduction des mesures d'Entretien Annuel d'Activité pour les ITA et obtenir la suppression du système d'Entretien Approfondi périodique pour les chercheurs. Ces dispositifs visent à enfermer chaque agent dans une relation contractuelle, présentée faussement comme symétrique et sont en contradiction avec les règles communes qui garantissent l'égalité.
95. Intervenir contre les actes autoritaires des directions, à tous les niveaux et exiger le respect des prérogatives des instances et des dispositions statutaires qui protègent les agents.
96. Obtenir que la formation des directeurs d'unité ne vise pas à les transformer en "managers" mais qu'elle leur permette une meilleure connaissance des règles statutaires et leur bonne mise en œuvre.
97. Jouer, à tous les niveaux, notre rôle de défenseur des personnels face aux décisions des directions en accordant une attention particulière aux personnels stagiaires (déroulement du stage, moyens et conditions de travail, titularisation). Obtenir que les CAP puisse exercer un contrôle sur le déroulement des stages et qu'elles puissent intervenir avant la fin du 1er stage.
98. Obtenir la mise en place d'une réelle gestion prévisionnelle des emplois et des compétences afin de programmer des actions de formation permanente et de faciliter la mobilité volontaire.

7) la mobilité

99. Faire reconnaître le droit à la mobilité volontaire pour tous les corps en levant tous les freins qui subsistent., Notamment au CNRS, l'interdiction de changer d'affectation avant 3 ans opposée à certains agents essentiellement des services administratifs et la possibilité pour un directeur d'unité d'exercer un "droit de veto".
100. Lutter contre toute mobilité forcée que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur des organismes, et en particulier contre les tentatives d'introduction de mobilités obligatoires vers l'enseignement supérieur pour pouvoir bénéficier de promotions dans le grade de DR.
101. Améliorer le système d'affichage des postes à pourvoir (AFIP au CNRS, mouvement annuel à l'INSERM) notamment par une programmation à plus long terme (prévision de remplacement, besoins exprimés, prospective en liaison avec la politique de recherche) permettant une liaison avec le plan de formation.
102. Distinguer clairement la procédure de mobilité volontaire du système de réaffectation statutaire après détachement, mise à disposition, fermeture d'unité, congé parental ou rapprochement de conjoints.
103. Créer une bourse à la mobilité pour permettre aux volontaires de se faire connaître.

104. Obtenir la transparence dans l'attribution des postes vacants aux diverses unités. Le Comité National (ou CSS) devrait être informé et consulté.
105. Veiller à ce que la procédure d'AFIP du CNRS ne soit pas transformée en simple outil de gestion administrative. En particulier la pratique de l'affichage de fonctions déjà pourvues à des fins de statistiques doit être abandonnée. Les fonctions affichées doivent être réellement vacantes.
106. Afficher et offrir à la mobilité tous les emplois non pourvus, préalablement à tout recrutement externe. La durée d'affichage de la fonction vacante doit permettre une réelle information des candidats potentiels (entre 3 semaines et un mois).
107. Veiller à ce que les affichages soient régulièrement mis à jour, notamment dès qu'un candidat a été retenu.
108. Améliorer les capacités d'agir des DRH pour leur permettre d'accompagner efficacement les candidats à la mobilité. En particulier, leur donner les moyens de connaître les besoins en emploi des laboratoires et de bien connaître les qualifications existantes et nécessaires. Les cloisons relativement étanches entre les départements scientifiques et les délégations régionales doivent tomber.
109. Veiller à ce que le profil d'emploi et le grade affiché correspondent à la réalité de l'emploi à pourvoir et ne soit pas laissé à la seule appréciation des directeurs d'unité. Les conseils d'unité devraient pouvoir donner un avis.
110. Modifier les procédures de recrutement par mobilité en les rapprochant du système de recrutement externe afin que la sélection des candidats ne soit plus exclusivement du ressort du directeur de l'unité qui recrute.
111. Élargir le rôle de la Commission Mobilité pour qu'elle ait connaissance de toutes les candidatures sur chaque poste affiché et qu'elle puisse être une instance de recours. La Commission doit pouvoir contrôler la régularité des opérations notamment dans les cas où les postes affichés ne sont pas pourvus alors qu'il existait des candidats crédibles.
112. Améliorer les conditions matérielles liées à la mobilité :
- Pour préparer les mobilités :
 - ❖ Remboursement des frais de déplacement pour entretiens de recrutement
 - ❖ Autorisation d'absence nécessaire à chaque entretien, sans limitation
 - ❖ Favoriser les plans individuels de formation en fonction de la prospective sur les besoins en emploi
 - Pour effectuer la mobilité
 - ❖ Revaloriser le montant de l'indemnité de changement de résidence afin de permettre un remboursement intégral des frais engagés (sur justificatif)
 - ❖ Assouplir la règle Fonction Publique qui permet d'y prétendre qu'après 3 ans dans le même poste
 - ❖ Raccourcir les délais d'obtention de l'indemnité afin qu'elle soit versée avant l'installation dans la nouvelle résidence (en même temps que la décision de mutation par exemple)
 - ❖ Obtenir des congés exceptionnels pour la recherche d'une nouvelle résidence en cas de mobilité vers une autre circonscription administrative (5 jours)
 - ❖ Augmenter le nombre de jours de congés spéciaux pour déménagement en cas de mobilité vers une autre circonscription administrative (3 au lieu de 2 actuellement)
 - ❖ En attendant l'égalisation du montant des indemnités de résidence quelle que soit la zone géographique, obtenir que les mobilités de la zone 1 vers les autres zones s'effectuent sans perte de salaire par le maintien de l'indemnité plus favorable
113. Contribuer à la lutte pour la résorption des disparités statutaires dans la Fonction Publique qui sont des freins à la mobilité inter-administrations (possibilités de déroulement de carrière, bornage indiciaire, régime de prime par exemple). Ces disparités entraînent des pertes de salaire immédiates ou dans la durée au moment du retour à la situation d'origine.
114. Améliorer les procédures de réaffectation statutaire (après détachement, mise à disposition, fermeture d'unité, congé parental ou rapprochement de conjoints) qui, dans l'état actuel, ne permettent pas toujours le respect du statut de la Fonction Publique notamment dans le respect des délais statutaires de réaffectation. La gestion prévisionnelle des emplois permettrait une meilleure gestion des réintégrations.
115. Respecter les qualifications pour les réaffectations liées aux disparitions ou restructurations d'unité.

116. Mise en place de formation de reconversion à la demande des agents en cours de réaffectation, avec maintien intégral du salaire pendant toute la durée nécessaire.
117. Obtenir l'ajout de la mention de "3 propositions d'affectation dont une dans le département" dans l'article 240 du statut-cadre.

8) La formation permanente

118. Lutter pour la mise en place d'une politique de formation ambitieuse permettant de répondre aux aspirations des agents comme aux besoins des services. La FP ne doit pas se réduire à un simple outil de gestion au service exclusif de la politique – même scientifique – des organismes. Elle doit permettre le maintien et la progression de la qualification individuelle et permettre l'épanouissement personnel par l'accès à la culture et pas exclusivement à la culture professionnelle.
119. Obtenir une durée minimum annuelle de formation pour chaque agent de 10 % du temps de travail.
120. Porter le budget consacré à la Formation Permanente à 5% de la masse salariale (2,45% en 1998 au CNRS) et immédiatement à 3,8% conformément à l'Accord-cadre Formation Continue dans la Fonction Publique. Tenir compte des personnels non fonctionnaires (CES, CDD, Post-doc) qui doivent pouvoir bénéficier des actions de formation.
121. Obtenir une participation au financement des universités de rattachement pour les actions de formations organisées par les organismes pour leur personnel et suivies par les doctorants.
122. Obtenir un suivi individuel de la FP et en particulier un recensement annuel des agents n'ayant suivi aucune formation au cours des 3 années précédentes afin d'améliorer l'élaboration des plans de formation et d'engager, après analyse, des actions correctives.
123. Veiller à ce que le droit à la formation soit garanti à tous. En particulier, l'autorisation de suivre une formation ne doit pas être conditionnée par la place de l'agent dans l'organigramme de l'unité, ni par des problèmes de charge de travail.
124. Réaffirmer l'obligation d'un volet formation pour l'évaluation des unités par le Comité National.
125. Améliorer l'élaboration collective des Plans de Formation d'Unités (PFU), notamment la liaison avec le Comité National et l'observatoire des métiers.
126. Améliorer le suivi de la mise en œuvre des plans de formation et évaluer les actions de formation réalisées. Assurer la transparence des budgets, de leur répartition et de leur utilisation.
127. Obtenir le développement des Plans Individuels de Formation (PIF) et dans le cas d'arbitrage budgétaire, privilégier la demande des individus avant celle des collectifs de travail que sont les unités.
128. Obtenir l'exonération (ou la prise en charge) des droits d'inscription à des formations diplômantes organisées par les établissements publics d'enseignement supérieur dans leurs services de formation permanente.
129. Améliorer la circulation de l'information sur les programmes de Formation Permanente et notamment les circuits de transmission pour tous les agents éparpillés dans les unités associées.
130. Obtenir le maintien intégral du salaire pour les Congés Individuels de Formation (CIF), ainsi que l'extension de l'indemnisation à la totalité de la durée statutaire (3 ans). Obtenir le versement de la PPRS aux agents en CIF.
131. Obtenir la reconnaissance des nouvelles qualifications acquises dans le cadre de formations diplômantes ou qualifiantes en favorisant la mobilité par concours interne affecté des agents formés.

9) Retraite

132. Défendre et améliorer le code des pensions des fonctionnaires et obtenir le retour aux 37,5 annuités pour les non-titulaires et tous les autres salariés pour une retraite à taux plein. Rétablir les bonifications pour enfant pour les femmes.
133. Lutter contre les tentatives d'allongement de la durée de cotisation pour une retraite à taux plein, de suppression du régime spécial des fonctionnaires, d'introduction des fonds de pension et des systèmes d'épargne et de capitalisation, contradictoires avec les principes de solidarité et de répartition mis en place depuis 1946 (développées principalement dans le "rapport Charpin").
134. Obtenir l'intégration des primes dans le calcul des droits à pension.
135. Obtenir la gratuité de la validation pour la retraite des années de non-titulaires et le remboursement des sommes déjà versées.
136. Obtenir l'autorisation de validation pour les périodes travaillées à mi-temps, sans exception.
137. Obtenir pour les agents à temps partiel la prise en compte à temps plein de la durée de service pour le calcul du droit à pension
138. Obtenir la prise en compte des périodes d'études pour le calcul du droit à pension par un système de validation par rachat d'années forfaitaires pour le diplôme le plus élevé obtenu (3 ans pour une licence par exemple).
139. Revalorisation du montant du minimum de pension et de la valeur du point IRCANTEC pour les non-titulaires en fonction de l'évolution globale des rémunérations dans la Fonction Publique.
140. Obtenir que les pensions de retraite bénéficient de la péréquation pour toutes les mesures touchant la grille de rémunération des fonctionnaires en activité. En particulier, porter le minimum de pension à 6375 F (soit 75% du minimum de rémunération revendiqué).
141. Obtenir le droit à la cessation anticipée d'activité sans condition d'âge pour ceux qui totalisent 37,5 ans de cotisation soit au régime des pensions civiles et militaires soit au régime de base de la Sécurité Sociale et 15 ans de services militaires et civils effectifs, avec un revenu de remplacement égal à 75% du traitement pour tous (titulaires et non titulaires). Obtenir des recrutements en remplacement de même niveau et de même localisation.
142. Supprimer l'obligation d'avoir effectué 25 années de service pour pouvoir bénéficier de la Cessation Progressive d'Activité.
143. Obtenir le versement d'une indemnité de départ à la retraite, au moins égale à 6 mois de traitement, pour compenser la chute brutale du pouvoir d'achat au moment du départ.
144. Obtenir pour les ITA la prime d'incitation au départ à 60 ans versée pour l'instant aux seuls chercheurs.

10) La durée du travail.

145. Obtenir l'abaissement de la durée hebdomadaire effective du travail à 35 heures sans perte de salaire et avec création d'emplois en compensation pour tous les salariés y compris les agents des EPST.
146. Pour cela, lutter contre l'idée que la réduction du temps de travail (RTT) ne se poserait pas dans les mêmes termes que pour le secteur privé en tentant d'opposer le citoyen-contribuable au fonctionnaire.
147. Veiller à ce que la RTT permette une amélioration des conditions de vie et de travail des personnels. Elle ne doit se traduire ni par une intensification du travail, ni par la flexibilisation des horaires. C'est pourquoi la création d'emplois statutaires est primordiale.
148. Lutter contre l'annualisation du temps de travail. Le cadre réglementaire hebdomadaire doit être maintenu.
149. Lutter contre toute politique visant à utiliser la RTT pour accélérer les restructurations, réduire le champ des missions de service public, privatiser et supprimer des emplois publics.

150. Obtenir que les modalités d'organisation du travail résultant du passage aux 35 heures soient discutées et approuvées majoritairement avant toute application dans un service ou un laboratoire. Chaque fois que les obligations de service le permettent, obtenir que le système de décompte des horaires soit laissé au choix des agents.
151. L'organisation du travail doit respecter les conditions de vie des personnels. En particulier, les amplitudes journalières et hebdomadaires de travail doivent être limitées ainsi que le recours au travail de nuit.
152. Lutter contre l'introduction de systèmes automatisés de contrôle des horaires de travail (pointeuse) et obtenir leur suppression là où ils existent déjà.
153. Assurer à tous les agents qui en font la demande, la possibilité de travailler à temps partiel.

11) La sécurité du travail

154. Faire fonctionner partout les Comités d'Hygiène et de Sécurité et veiller au respect de la législation et de la réglementation. Obtenir le déblocage des budgets nécessaires.
155. Améliorer la formation et la sensibilisation aux problèmes de sécurité pour tous les personnels quel que soit leur statut et pour les doctorants.
156. Obtenir le désamiantage systématique de tous les bâtiments universitaires et de recherche et une mesure d'urgence concernant Jussieu. La continuité des travaux de recherche et d'enseignement doit être garantie pendant la durée des travaux.
157. Obtenir la mise en conformité électrique et incendie de tous les locaux accueillant les personnels et en particulier celle des locaux universitaires les plus anciens.
158. Obtenir l'actualisation des règles de protection en matière de radio-isotopes.
159. L'ensemble des personnels de recherche doit être considéré comme personnel à risques, ce qui entraîne un suivi médical important. Un médecin de prévention à temps plein pour 1000 agents (titulaires ou non-titulaires) permettrait d'assurer la surveillance médicale du personnel, la visite des lieux de travail et leur propre formation. Le statut des médecins de prévention doit leur garantir l'indépendance vis à vis de la hiérarchie administrative.
160. L'ingénieur et/ou l'inspecteur d'hygiène et de sécurité doit avoir son indépendance garantie vis à vis de la hiérarchie administrative et des directions d'unité.
161. Obtenir la reconnaissance réelle du travail (qualification et responsabilités) des ACMO du CNRS et des Correspondants Hygiène et Sécurité de l'INSERM, chercheurs et ITA de quelque grade que ce soit, par une prise en compte dans le déroulement de carrière. Assurer leur indépendance dans leurs interventions.
162. Obtenir les décharges de service et moyens nécessaires à l'activité des représentants du personnel en matière d'hygiène et de sécurité.
163. Obtenir la tenue (obligatoire) du Registre de Sécurité, où doivent être notés tous les incidents et accidents de chaque unité.
164. Obtenir l'abrogation du décret du 24/04/1995 instituant, dans les universités, des CHS dépendants des Conseils d'Administration, ayant une représentativité du personnel liée à des élections locales, et la promotion d'un décret d'application du décret Fonction Publique du 9/05/1995.
165. Obtenir le maintien des dispositions permettant au personnel le retrait immédiat du poste de travail devant un danger imminent (articles 5-5 et 5-7 du décret du 9/05/1995).

12) L'action sociale

166. L'action sociale que nous revendiquons se différencie des "œuvres sociales" ministérielles réduites à un petit supplément accordé aux plus démunis. L'action sociale doit recouvrir tout ce qui concourt à l'épanouissement de l'individu et de sa famille, dans et hors de son lieu de travail.
167. Imposer un cadre législatif et réglementaire contraignant pour l'Etat-employeur afin d'assurer dans la fonction publique les prérogatives des Comités d'Entreprise du secteur privé en ce qui concerne l'action sociale, culturelle et sportive.

Le CAES

168. Lutter pour replacer l'action sociale sur ses fondements de justice sociale et combattre toute tentative de remise en cause de l'obligation de l'employeur en matière de financement, ainsi que de la validité de l'association CAES pour percevoir et gérer collectivement ce "salaire différé"..
169. Combattre tous projets visant à introduire des prestations relevant du marché concurrentiel et l'entrée de sociétés privées.
170. Lutter pour le maintien d'une gestion exclusive par des représentants élus des personnels. Veiller en particulier à ce que les activités de solidarité ne deviennent pas des simples rouages des directions du personnel pour accompagner la politique des organismes (mobilité par exemple) ou qu'elles ne se substituent pas à la part d'action sociale relevant de la responsabilité des services sociaux des organismes (assistante sociale, politique logement par ex.). Le contrôle exercé par les directions d'organisme sur l'utilisation des moyens mis à disposition du CAES ne doit s'exercer qu'*a posteriori*.
171. Obtenir l'égalité réelle d'accès de tous les personnels, qu'ils soient titulaires, vacataires, CES, CDD, boursiers, actifs ou retraités, à l'ensemble des prestations sociales, sportives ou culturelles. . Tous les personnels, quel que soit leur statut doivent être pris en compte dans le montant global de la subvention
172. Obtenir une augmentation des moyens alloués aux CAES afin de répondre de manière satisfaisante aux besoins exprimés par les personnels. Obtenir, dans un premier temps, le passage à 1% de la masse salariale pour les moyens alloués au CAES. Tous les emplois de l'action sociale doivent être pris en charge par le CNRS, avec des salaires alignés sur la grille de la Fonction Publique.
173. Obtenir l'amélioration du subventionnement des tarifs dégressifs afin de mieux aider les familles à faibles revenus.
174. Obtenir un relèvement des plafonds d'attribution des chèques vacances, l'élargissement de la prestation aux non-titulaires et la possibilité de les utiliser pour les voyages et séjour à l'étranger.
175. Obtenir l'allègement de la procédure administrative d'attribution des Prêts solidarités.
176. Obtenir du CNRS les moyens nécessaires pour qu' en plus des prêts solidarité, le CAES puisse développer sa propre politique d'aide financière afin que la solidarité ne joue pas uniquement au bénéfice des titulaires. .
177. Obtenir pour les élus du CAES ou des CLAS, des formations en gestion, ou en rapport avec leurs activités sociales. Ces formations doivent être prises en charge par le CNRS.

Restauration

178. Agir pour le maintien et le développement de la restauration sociale. La restauration des personnels à proximité du lieu de travail est un droit. Elle doit être ouverte à tous et dégagée de toute conception de rentabilité financière. Elle doit permettre la prise d'un repas complet, équilibré nutritionnellement et de bonne qualité. Les formules "brasserie" ou "cafétéria", même si elles reçoivent l'accord d'un certain nombre d'agents, ne doivent pas se substituer à une vraie restauration.
179. Agir pour que les infrastructures collectives nécessaires soient créées ou que des conventions permettent l'accès à des infrastructures existantes. Ne pas accepter la substitution des titres repas qui pénalisent les bas salaires et limiter leur usage aux cas où il n'est pas possible de trouver un restaurant social.

180. Refuser toute convention avec une autre administration qui ne s'appuierait pas sur des orientations définies entre la majorité des organisations syndicales nationales et la direction des organismes, après consultation des personnels concernés
181. Agir pour que la gestion des restaurants soit confiée aux seuls représentants élus des personnels.
182. Combattre la privatisation de l'exploitation des restaurants par l'obligation de mettre en concurrence les opérateurs privés (appels d'offres) comme s'il s'agissait d'un marché public. En tout état de cause, le recours à la concession de gestion à des opérateurs privés ne doit être que du ressort de l'organisme gestionnaire et pas être imposé par les directions d'organismes.
183. Agir pour le maintien d'un tarif national de restauration, variable selon l'indice de rémunération et établi par les élus du personnel et les syndicats. Veiller à ce que la participation financière des usagers soit au plus égale au montant des denrées entrant dans la composition du repas. Lutter contre des augmentations de tarifs supérieures à la hausse des prix des denrées alimentaires.
184. Obtenir la suppression du tarif étudiant et le droit d'accès pour les doctorants qui travaillent dans les unités propres dans les mêmes conditions que les personnels statutaires.
185. Obtenir la signature d'une nouvelle convention entre le CNRS et le CAES fondée sur les dispositions suivantes :
- L'association CAES met en place une branche restauration
 - Son objet est d'assurer une restauration sociale pour les personnels du CNRS et de ses instituts et tout ayant droit reconnu par le CNRS, dans le cadre de restaurant propre ou hébergé.
 - Sa mission principale est de fournir des repas de qualité au coût de revient des denrées alimentaires
 - Au niveau national,
 - ❖ la branche restauration CAES est administrée par un conseil composé uniquement des membres élus par les ayants droits ou leurs représentants. Le conseil désigne en son sein un bureau composé d'au moins un président et un trésorier
 - ❖ Le conseil est responsable du bon fonctionnement des restaurants, de la gestion des moyens mis à disposition par le CNRS, de l'argent versé par les utilisateurs et de la gestion des personnels de restauration.
 - ❖ Il propose (décide ?) les tarifs nationaux
 - ❖ Il établit un bilan national annuel de la restauration au CNRS
 - ❖ Le CNRS prend en charge les locaux, les fluides, le gros et petit matériel, l'entretien des locaux et du matériel, les postes et les salaires des personnels en fonction de normes d'effectif négociées
 - ❖ La participation des utilisateurs correspond uniquement à la part alimentaire entrant dans la composition du repas complet, en fonction du tarif dégressif
 - ❖ Une commission de contrôle (ou de surveillance) nationale de la restauration est mise en place. Elle est composée (en nombre égal ?) de représentants élus des personnels et de représentants du CNRS.
 - ❖ Elle est chargée du suivi et du contrôle de la gestion de l'ensemble de la restauration au CNRS (propre ou hébergée). Elle donne son avis sur le bilan annuel établi par la branche restauration du CAES.
 - ❖ Elle veille au respect des normes et du cahier des charges national
 - Au niveau local :
 - ❖ La branche restauration du CAES met en place un comité de gestion élu par les utilisateurs du restaurant sur le modèle du conseil national
 - ❖ Une commission de contrôle (surveillance) est mise en place dans chaque délégation régionale. Elle est composée de représentants élus des personnels et de représentants du CNRS.
 - ❖ Elle est chargée du contrôle de la gestion de l'ensemble des restaurants implantés dans la région. Elle transmet son avis sur le fonctionnement et la gestion de chacun des restaurants à la commission de contrôle nationale.

Logement

186. Obtenir l'augmentation substantielle du budget consacré au logement (actuellement 1 MF/an pour 26 000 agents à comparer aux 25 MF/an pour 12 000 agents du Ministère de l'Équipement). Elle devrait être portée au moins à 1% de la masse salariale.

187. Obtenir le renouvellement et l'élargissement du parc immobilier pour l'accès au logement locatif et des prêts accessibles aux personnels, dans les secteurs géographiques où les besoins sont exprimés –notamment dans les grandes agglomérations – et en conformité avec l'évolution des implantations d'unités.
188. Obtenir pour les agents bénéficiant d'un logement CNRS ou INSERM la possibilité de maintien dans les lieux après la mise à la retraite.
189. Se prononcer sur la politique actuelle de réservation de logements de petite taille pouvant convenir essentiellement aux célibataires et qui, compte tenu des budgets actuels, pénalise les possibilités d'accès des familles.
190. Adapter la part du budget des organismes consacrés à ces besoins, dans le cadre d'un plan pluriannuel, afin de répondre effectivement à la demande , notamment dans les régions où la population concernée a considérablement évolué (recrutement de jeunes).
191. Obtenir une augmentation substantielle du budget alloué aux prêts bonifiés d'accession à la propriété (prêts BAP) afin de satisfaire l'ensemble des agents qui en font la demande, quelle que soit la période de l'année.
192. Obtenir la revalorisation du montant des prêts à l'amélioration de l'habitat (prêt principal et prêt complémentaire) qui n'ont pas été revalorisés depuis plus de 20 ans et de fait ne répondent plus aux besoins.

Aides exceptionnelles

193. Obtenir que les aides exceptionnelles accordées au niveau des délégations soient attribuées partout selon les mêmes critères et que le plafond d'aide soit relevé à 15 000 F (7 000 F aujourd'hui). Obtenir que ces aides soient accessibles à tous les personnels travaillant au CNRS, quel que soit leur statut.

Enfance

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

Locaux sociaux

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

13) Développer la démocratie dans les unités et dans les instances représentatives.

197. Lutter pour que le rôle des élus soit respecté et revalorisé, pour qu'ils soient reconnus comme des représentants du personnel. Ils doivent avoir les moyens d'exercer leurs mandats et ainsi avoir accès, dans des délais convenables, à tous les éléments du dossier sur lequel un avis ou une décision doit être pris. Toutes les instances doivent fonctionner dans la transparence. Un suivi des décisions ou avis doit avoir lieu.
198. Lutter pour que les directions ne se contentent pas de recueillir l'avis des instances consultatives mais qu'elles en tiennent réellement compte. Tous les projets qui recueillent l'avis contraire de l'ensemble de la parité syndicale devraient être retirés.

Le Conseil d'Administration

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

Le Conseil Scientifique du CNRS

201. Lutter pour que le Conseil Scientifique joue pleinement son rôle et que les représentants du personnel continuent d'être élus au suffrage direct.
202. Améliorer la représentation élue des ITA en portant à 4 le nombre de représentants du collège C.

Le Comité national du CNRS et les Commissions Consultatives Scientifiques (CSS) de l'INSERM

203. Lutter pour qu'ils retrouvent un rôle plus important dans l'élaboration de la politique des organismes et qu'ils puissent exercer l'ensemble de leurs prérogatives.
204. Obtenir que certaines prérogatives prévues dans l'article 23 du statut cadre : examen des budgets d'unité et de la politique d'emploi (recrutement, qualifications nécessaires, formation ...) soient réellement exercées.
205. Améliorer la composition et le fonctionnement dans le sens d'une participation équilibrée des différentes catégories de personnel et d'un réel fonctionnement démocratique.
206. Au Comité National, augmenter le nombre des élus du collège B à 6 et le nombre des élus du collège C à 4 pour chaque section.
207. Rétablir la participation des élus C et B à tous les actes des sections.
208. Au CNRS, rétablir une commission ISD ayant pour rôle d'évaluer la politique d'Information Scientifique et Technique (IST) de l'organisme, l'activité des Unités de services de ce secteur, et l'INIST en particulier, avec une représentation directe des personnels.
209. Rétablir les prérogatives de la Commission 41 pour l'évaluation de l'activité des services administratifs et introduire une représentation directe des personnels de ces services.
210. Améliorer le mode de remplacement d'un élu en cours de mandat par désignation du suivant sur la liste de l'élu défaillant.
211. Améliorer la composition et le fonctionnement des conseils de départements, notamment en renforçant le nombre d'élus chercheurs de rang B, et en diminuant le nombre des nommés.

Les intercommissions de l'INSERM

212. Renforcer leur rôle en les transformant en Commissions thématiques transversales, en leur donnant les moyens d'intervenir dans une politique de contrats par appel d'offres, dans les recrutements, dans la création de structures et en leur permettant de jouer un rôle d'incitation à des recherches en liaison avec la demande sociale.

Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)

213. Obtenir le renforcement du rôle des CAP qui doivent être l'instance universelle de recours.
214. Combattre l'attitude bloquée de la direction notamment lors des réunions concernant l'avancement où ce n'est pas toujours la qualité des dossiers qui est prise en compte mais les choix opérés en secret dans les régions ou les départements scientifiques, voire la notoriété ou l'influence du responsable de l'agent.
215. Obtenir que les avancements de corps soient fondés essentiellement sur des critères de qualification. Dans l'attente de la refonte de la grille de classification et dans la mesure où l'on revendique la suppression des grades à l'intérieur des corps, ne prendre en compte que les critères d'ancienneté pour l'avancement de grade.
216. Obtenir la suppression du pré-classement régional pour l'avancement.

217. Obtenir la mise en place au CNRS, de Commissions Régionales des Personnels, élues sur listes syndicales, composées sans condition de corps ou de grades et à compétences limitées pour ne pas interférer avec les prérogatives des CAP nationales et garantir la gestion nationale des carrières pour tous les corps. En matière d'avancement le rôle de la CRP serait limité à la préparation du travail de la CAP. En matière de recours individuel la CRP pourrait résoudre des problèmes dès le niveau régional (mutation, formation, temps partiel ...), la CAP restant une instance de recours ultime pour les agents.
218. Obtenir dans un premier temps le droit de désigner des observateurs syndicaux dans les actuelles commissions régionales d'avancement (aujourd'hui surnommées "commissions magouilles") afin d'améliorer la transparence des procédures et permettre une meilleure défense des agents.

Les Conseils d'unités

219. Agir pour qu'ils soient mis en place partout, qu'ils fonctionnent réellement et qu'ils puissent intervenir sur l'ensemble de leurs prérogatives.

14) Droit syndical et droit de grève

220. Obtenir l'abrogation de "l'amendement Lamassoure" (30^{ème} indivisible) et le rétablissement de l'adéquation entre la durée de l'arrêt de travail pour cause de grève et la retenue sur le traitement.
221. Lutter pour l'élargissement des droits syndicaux et notamment :
- doter les locaux syndicaux des moyens modernes de communication (ordinateur, logiciel de bureautique, imprimante, télécopieur, messagerie électronique, accès Internet).
 - augmenter le nombre de décharges de service pour faciliter l'activité syndicale et correspondre à l'augmentation des charges pesant sur les représentants syndicaux
 - assurer le remplacement effectif des agents autorisés à utiliser des décharges de service.

15) Protection sociale

222. Lutter contre toutes mesures visant à remettre en cause le système de protection sociale basé sur la solidarité, à faire payer plus aux salariés, à fiscaliser son financement.
223. Obtenir l'abrogation de toutes les mesures existantes (CSG, RDS, forfait hospitalier, non remboursement de certains médicaments etc.) qui remettent en cause les fondements du système de protection sociale.

16) Paix et désarmement

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

17) Solidarité internationale

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

18) Égalité des droits

226. Agir pour l'abrogation des lois Pasqua-Chevènement
227. Combattre le racisme et la xénophobie et faire appliquer les lois contre le racisme.

Annexe

Pour une nouvelle grille unique de salaires

Situation actuelle				Nouvelle grille revendiquée			
Corps, grade	Indices actuels (1)	Salaires bruts avec PPRS et indemnité de résidence 1ère zone (2)	Idem traduit en points d'indice actuels	Niveaux proposés	Salaires bruts intégrant la prime et l'indemnité de résidence 1ère zone	Idem traduit en points d'indice actuels	Amplitude entre le début et la fin de carrière dans chaque niveau
DRCE	1318	37843	1330	VIII	38000	1336	1,25
	1162	33404	1174		30420	1069	
DR1	1162	33723	1185	VII	34720 24815	1220 872	1,4
DR2	656	19205	675				
IRHC	961	30726	1080				
	656	22046	775				
CR1	819	23747	834	VI	31420 20260	1104 712	1,55
CR2	452	13198	464				
IR1	819	26408	928				
IR2	410	14021	493				
IECE	781	23876	839	V	28120 16535	988 581	1,7
IE2	368	12123	426				
AARPI	781	23679	832				
AAR	346	10921	384				
AI	549	16860	592	IV	24815 14600	872 513	1,7
	336	10799	379				
TCE	512	15702	552	III	21515 12665	756 445	1,7
TCN	293	9348	328				
SARCE	512	15645	550				
SARCN	287	9033	317				
AJTP	414	12640	444	II	18215 10700	640 376	1,7
AJT	267	8479	298				
AJAP1	392	12013	422				
AJA	261	8313	292				
AGTP	349	10870	382	I	14800 8700	520 306	1,7
AGT	257	8182	288				
AGA1	335	10271	361				
AGA2	253	8072	284				

Valeur du point d'indice mensuel : 28,45804167

(1) : Il s'agit des indices de début et de fin de corps (ou de grade) actuels,

(2) : Ne sont pas prises en compte les autres indemnités (primes d'informaticien, d'ingénieur, ISFIC), ni les 95 points supplémentaires des délégués régionaux

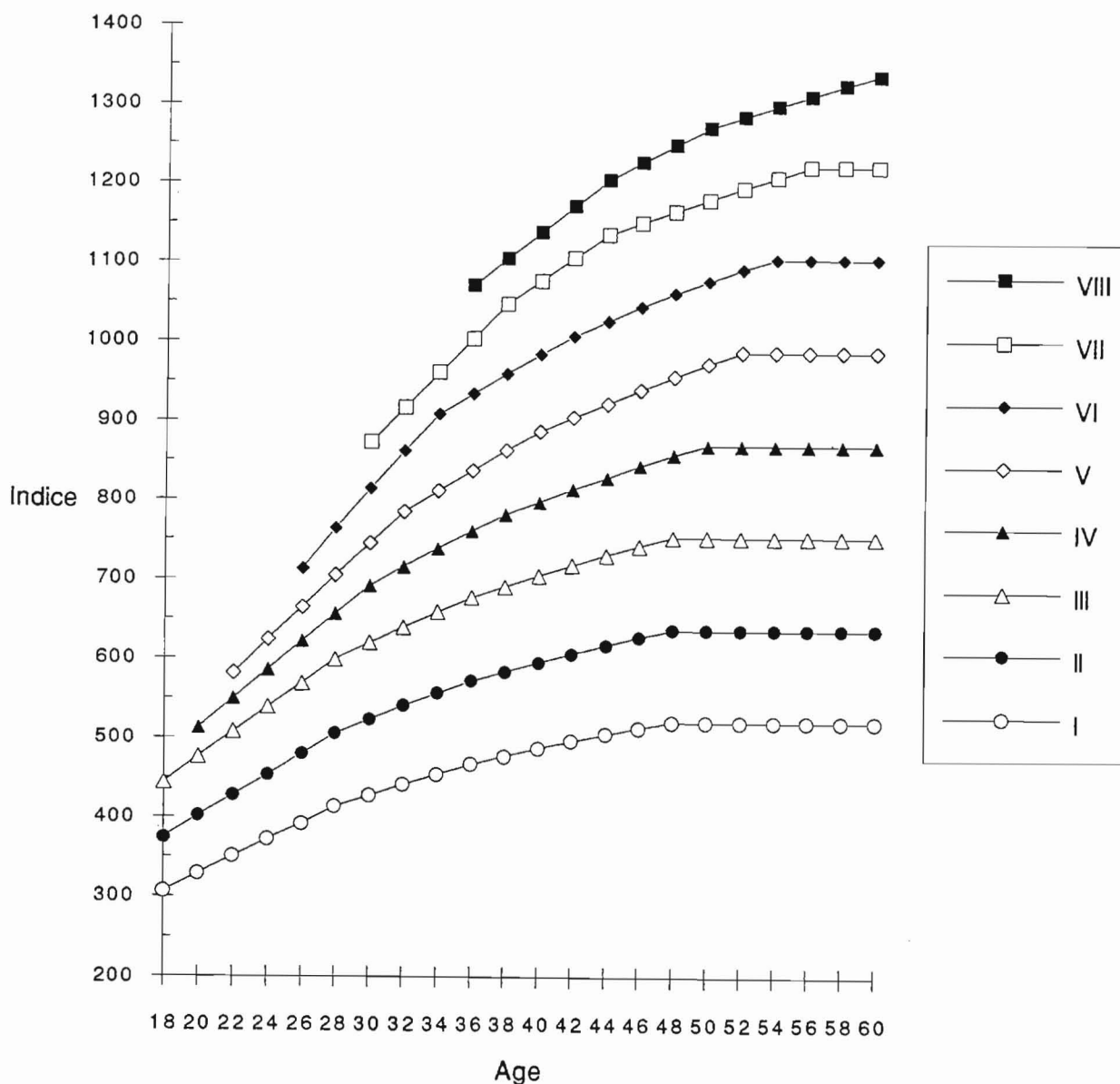
Age	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	46	48	50	52	54	56	58	60
VIII										1069	1104	1137	1170	1203	1226	1248	1270	1284	1298	1311	1324	1336
VII						872	916	960	1003	1046	1076	1105	1134	1149	1164	1179	1193	1207	1220	1220	1220	1220
VI				712	763	813	861	908	934	959	983	1006	1025	1043	1060	1076	1091	1104	1104	1104	1104	1104
V		581	623	664	704	744	784	811	837	862	886	904	922	939	956	972	988	988	988	988	988	988
IV		512	549	585	621	656	691	715	738	760	781	797	813	828	843	857	872	872	872	872	872	872
III	445	476	507	538	568	598	619	639	658	676	690	704	717	731	743	756	756	756	756	756	756	756
II	376	403	430	456	479	505	526	542	558	573	586	598	608	619	629	640	640	640	640	640	640	640
I	306	328	350	371	392	413	427	441	454	467	477	487	496	505	513	520	520	520	520	520	520	520

^ Niveaux

^ Indices médians

^ Indices terminaux

Grille des carrières par niveau de qualification, âge et indice.
Propositions du SNTRS-CGT.



Projet de statuts du SNTRS-CGT

Titre I - CONSTITUTION ET AFFILIATION

Article premier

Parmi les personnels administratifs, chercheurs, ingénieurs et techniciens, actifs et retraités, doctorants :

- du Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS),
 - de l'Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale (INSERM),
 - de l'Institut National de Recherche en Informatique et Automatique (INRIA),
 - de Groupements, de Fondations et d'Associations intervenant dans le champ de la Recherche publique, en lien avec les organismes précités et/ou bénéficiant de financements publics,
- qui adhèrent et qui adhéreront aux présents statuts, il est constitué conformément au livre IV du code du Travail, un syndicat professionnel ayant pour titre **SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (SNTRS) CGT**.

Son siège social est fixé à Villejuif, 7 rue Guy Môquet.

Il pourra être transféré en tout autre lieu sur décision de la Commission Exécutive ou, si les circonstances l'exigent, par décision du Bureau National qui en rend compte ultérieurement à la Commission Exécutive.

La durée du syndicat ainsi que le nombre de ses adhérents sont illimités.

Article 2

Conformément à l'article 8 des statuts confédéraux, le SNTRS adhère à la Fédération de l'Education, de la Recherche et de la Culture (FERC) CGT, dont le siège est : 263 rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex. Chaque section du SNTRS adhère à une union départementale et à une union locale des syndicats CGT.

Par son adhésion à ces organismes, le syndicat fait partie intégrante de la Confédération Générale du Travail (CGT) dont le siège est 263 rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex et des structures spécifiques confédérales que sont l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (UGICT) et l'Union Confédérale des Retraités (UCR)

Le SNTRS adhère également à :

- l'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires (UGFF),
- la Fédération Mondiale des Travailleurs Scientifiques (FMTS), par l'intermédiaire de l'UGICT.

Titre II - PRINCIPES FONDAMENTAUX

Article 3

Le SNTRS est ouvert à tous les salariés, femmes et hommes, actifs, privés d'emploi et retraités, quels que soient leur statut social et professionnel, leur nationalité, leurs opinions politiques, philosophiques et religieuses.

Son but est :

- de défendre avec eux leurs droits et intérêts professionnels, moraux et matériels, sociaux et économiques, individuels et collectifs.
- de prendre les initiatives nécessaires pour permettre aux travailleurs de la Recherche Scientifique d'agir collectivement pour la défense de leurs intérêts communs.
- d'agir pour la mise en œuvre d'une politique de la Recherche Scientifique conforme aux intérêts de la population et de la paix.
- d'établir des relations constantes avec les autres travailleurs et leurs organisations syndicales pour la défense du monde du travail.

Il agit pour un syndicalisme démocratique, unitaire et indépendant, au service des revendications des salariés.

Avec toute la CGT, le SNTRS agit contre les discriminations de toutes sortes, le racisme, la xénophobie et toutes les exclusions. Il milite en faveur des droits de l'homme et de la paix.

Le syndicat souscrit par ailleurs aux principes développés dans les Préambules des statuts confédéraux, celui de 1936 toujours en vigueur et celui adopté au 45e congrès.

Article 4

La CGT se fonde sur un fonctionnement démocratique. Les syndiqués y sont égaux, libres et responsables.

Ils sont assurés de pouvoir s'exprimer en toute liberté, d'être informés et de se former, de participer à l'ensemble des décisions concernant l'orientation, la vie syndicale, selon les modalités prévues par les statuts du syndicat, et de pouvoir participer à l'exercice des responsabilités syndicales.

Ils ont la responsabilité de se conformer aux principes de la démocratie, de l'indépendance, du respect du pluralisme d'opinion et de solidarité. Ils participent par le versement d'une cotisation au financement de l'activité et de l'action syndicale.

La transparence des débats et des votes, la représentation dans les instances telles que les fixent les présents statuts sont garanties.

La pratique de la démocratie dans l'organisation s'accompagne du même comportement démocratique dans les rapports que le syndicat entretient avec tous les salariés.

Article 5**La Cotisation Syndicale**

Pour être adhérent du syndicat il faut acquitter le montant de la cotisation mensuelle. Celle-ci est proportionnelle au salaire net, primes comprises.

Le taux à atteindre est de 1% de ce salaire net.

Le paiement des cotisations par prélèvement automatique est vivement recommandé.

Le syndicat et ses sections reversent la part de cotisation statutaire aux diverses organisations dont il est membre.

Titre III - ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT**Article 6**

Le SNTRS comprend trois échelons régis par les présents statuts :

- **Echelon local** : la section syndicale.

- **Echelon régional** : le conseil syndical régional.

- **Echelon national** : le conseil syndical national, la commission exécutive, le bureau national.

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

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

Article 7

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

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

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

La section syndicale est responsable de l'action revendicative locale, de la propagande syndicale et de la participation aux actions régionales et nationales, dans le cadre et le respect des orientations définies par les congrès du SNTRS et de la CGT.

Elle participe à l'activité de la CGT sur le plan local et départemental et concourt avec les autres syndicats CGT au plan local à la coordination d'une activité et d'une expression commune.

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

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

L'Assemblée Générale des syndiqués qui composent la section doit être réunie autant de fois qu'il est nécessaire et au moins une fois par an. Au cours de ces réunions les syndiqués examinent l'activité de la section et de son bureau, ils analysent la situation locale, élaborent les revendications qui en découlent et décident des actions à entreprendre pour les faire aboutir, ils débattent des questions intéressant les travailleurs de la recherche et celles concernant l'ensemble des travailleurs.

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

Les remarques et propositions faites par les syndiqués à l'occasion d'assemblées générales, sur l'activité du SNTRS et de la CGT doivent être transmises sans délai par le bureau de section au bureau national du Syndicat.

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

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

Le bureau doit veiller au lien entre les élus du syndicat dans les instances de la Recherche et de l'Université, du CAES et dans les diverses commissions auprès de l'administration, avec la section syndicale.

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

Le secrétaire est responsable de l'activité du syndicat sur le territoire de la section. Il coordonne le travail des membres du bureau. Il est chargé des relations avec les échelons régionaux et nationaux du SNTRS

Le trésorier est chargé du collectage des cotisations syndicales. Il doit faire parvenir rapidement à la trésorerie nationale la part revenant aux différentes structures syndicales nationales.

Article 8**Les Sections Nationales**

a) Les adhérents du SNTRS, isolés ou organisés en section, qui dépendent d'un même organisme, autre que le CNRS, peuvent être regroupés pour l'efficacité de l'action syndicale sur leur problèmes particuliers, en une **Section Nationale**, par décision du CSN, après consultation des intéressés.

La Section Nationale est responsable de l'action revendicative dans l'organisme qu'elle recouvre, dans le cadre des orientations définies par sa Conférence Nationale et par le congrès du SNTRS

La Conférence Nationale de la section est réunie au moins une fois par an pour examiner l'activité de la section et définir son programme revendicatif spécifique dans le respect des orientations fixées par le congrès du SNTRS Elle procède à l'élection de la Commission Exécutive de la Section Nationale. La date, le lieu, l'ordre du jour et la représentation des syndiqués sont fixés par le CSN sur proposition de la Commission Exécutive de la Section Nationale.

La Commission Exécutive a qualité pour assurer la gestion de la Section Nationale et prendre toutes mesures nécessaires à l'application des décisions de la Conférence Nationale et du Congrès du SNTRS Elle élit, en son sein, un bureau chargé de coordonner l'ensemble des activités de la section.

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

b) Les adhérents du SNTRS en retraite sont réunis dans la **Section Nationale des Retraités**. Cette section est particulièrement chargée de défendre les intérêts spécifiques des retraités, de les tenir informés de l'activité du syndicat et de les y faire participer sous les formes appropriées.

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

Le Bureau est chargé d'organiser l'activité de la section et d'assurer les liaisons entre les retraités et l'ensemble du syndicat et avec les organisations de retraités de la CGT.

Article 9

Les Régions

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

Le **Conseil Syndical Régional** (CSR) est chargé de veiller à la réalisation dans la région des objectifs définis par le Congrès Régional, dans le cadre des orientations fixées par le Congrès National du SNTRS Il contrôle l'activité du Bureau Régional dont il fixe la composition et les responsabilités. Le Conseil Syndical Régional est élu par le Congrès Régional. Il doit se réunir au moins trois fois par an.

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

Le Bureau Régional est chargé :

- de veiller au bon fonctionnement des sections syndicales de la Région, à leur développement et à leur coordination,
- d'implanter de nouvelles sections dans les établissements de recherche de la région où le SNTRS n'existe pas,
- d'assurer les liaisons avec les organismes départementaux et régionaux de la CGT,
- d'assurer les relations intersyndicales au niveau de la région,
- d'organiser et de suivre l'activité des élus du SNTRS de la région dans toutes les instances administratives et scientifiques,
- de prendre en compte toutes les questions et tous les problèmes généraux, corporatifs et sociaux qui se posent dans la région, pour réaliser les programmes du SNTRS et de la CGT.

Le Bureau Régional comprend au minimum un Secrétaire, un Trésorier, un responsable aux questions revendicatives et d'avancement, un responsable à l'action sociale.

Le **Secrétaire Régional** est le responsable du SNTRS pour la région, il organise l'activité des membres du bureau régional et assure les relations avec l'échelon national du SNTRS Il est chargé de la représentation du SNTRS auprès des pouvoirs publics scientifiques de la région et des autorités.

Il représente le SNTRS-CGT au plan Régional, sur mandat du Bureau National, auprès des tribunaux.

Le **Trésorier Régional** assure la gestion des fonds revenant à l'échelon régional. Il veille au collectage régulier des cotisations par les sections et au versement de la part revenant au niveau national et aux différentes instances locales et départementales de la CGT.

Article 10

Les Congrès Régionaux

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

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

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

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

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

Pour toutes les questions soumises à l'assemblée, les votes ont lieu à main levée. Toutefois, un vote par appel nominal ou par mandats peut être accordé sur la demande d'un délégué au président. Les délégués dûment mandatés sont seuls admis à voter, mandat en main.

Le Bureau Régional est tenu de faire parvenir au Bureau National les procès-verbaux du Congrès Régional.

Article 11**Le Conseil Syndical National (CSN)**

Dans l'intervalle de deux congrès du SNTRS-CGT, le Conseil Syndical National a qualité pour prendre toutes mesures nécessaires à l'application des décisions du Congrès ainsi que celles qu'impose l'évolution de la situation.

Le CSN est composé selon les principes définis à l'article 17 pour la composition du congrès national du SNTRS.

Les Secrétaires Régionaux du syndicat et les élus dans les instances fédérales et confédérales de la CGT, présentés par le syndicat national, font partie du CSN à titre consultatif.

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

Les décisions du CSN sont prises à la majorité simple, sauf dans les deux cas suivants :

- Toute remise en cause de l'orientation décidée par le Congrès doit être acquise à la majorité des deux tiers du CSN Elle entraîne la convocation immédiate d'un congrès extraordinaire.
- Cette majorité des deux tiers est également requise pour toute modification qui s'avérerait nécessaire dans la composition de la Commission Exécutive ou du Bureau National. Les raisons ayant conduit à ladite modification devront être débattues au plus prochain congrès.

Article 12**La Commission Exécutive (CE)**

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

Elle assure, avec le Bureau National, la direction et l'administration du SNTRS dans l'intervalle des réunions du CSN Les membres de la Commission Exécutive sont élus par le Congrès. Ils sont rééligibles et révocables individuellement ou collectivement par ledit congrès.

La Commission Exécutive se réunit une fois par mois et plus souvent si les circonstances l'exigent. Ses décisions s'inscrivent dans l'orientation générale tracée par le congrès.

En cas de vacance, le CSN peut pourvoir au remplacement de membres de la Commission Exécutive et élire de nouveaux membres de celle-ci, dans les conditions prévues à l'article 11.

Article 13**Le Bureau National**

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

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

Le secrétaire général ou, à défaut, l'un secrétaire généraux adjoints ou le trésorier assure la représentation du syndicat dans tous ses actes : il engage valablement le syndicat et signe en son nom toutes pièces de sa compétence, sous le couvert de la Commission Exécutive.

Le **Trésorier National** est chargé de centraliser les cotisations rassemblées par les trésoriers locaux. Il est responsable des sommes et des valeurs appartenant au syndicat, il doit tenir un livre de caisse. Il ne peut effectuer, sans décision du Bureau National, aucun paiement ou retrait de fonds, et sans avoir versé aux archives du syndicat une pièce justificative. Cette dernière remarque vaut pour l'ensemble des membres du Bureau National.

Le Trésorier Général présente à la Commission Exécutive, chaque début d'année, un projet de budget du syndicat. Il est tenu de fournir au Congrès national un bilan financier suffisamment détaillé pour apprécier sa gestion. Il ne peut se refuser à une vérification des comptes ou de la caisse, ordonnée par la Commission Exécutive ou le Conseil Syndical National.

Les membres du Bureau National sont rééligibles et révocables. La révocation, le remplacement ou l'élection d'un membre du Bureau National entre deux congrès sont de la compétence du CSN sous réserves des dispositions prévues à l'article 11.

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

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

Article 14**La Commission Financière et de Contrôle (CFC).**

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

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

A cet effet :

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

Les membres de la C.F.C. assistent aux réunions de la CE et du CSN, à titre consultatif.

Titre IV - CONGRÈS NATIONAL

Article 15

Le congrès a pour tâche de se prononcer sur l'action et la gestion passée de la Commission exécutive et du Bureau National. Il adopte, au travers de ses délibérations, l'orientation générale du syndicat pour la période à venir, orientation qui s'impose à tous les organismes permanents du syndicat : Commission exécutive, Bureau National.

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

Article 16

Convocation du congrès national

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

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

Article 17

Composition du congrès national : Participent au congrès avec voix délibérative :

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

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

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

Le nombre des adhérents est calculé en prenant en compte le nombre de FNI et de timbres mensuels payés l'année précédant la réunion du CSN à la trésorerie nationale du SNTRS. La base de ce calcul est : 10 timbres par adhérent en moyenne (FNI compris).

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

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

Article 18

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

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

Les votes par procuration ne sont pas admis.

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

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

Titre V - ACTIVITE SPECIFIQUE

Article 19

Le Secteur Chercheurs du SNTRS a en charge l'impulsion de l'activité spécifiquement revendicative pour les chercheurs, en liaison avec la Commission Exécutive et le Bureau National du SNTRS.

L'animation de ce Secteur Chercheurs est assurée par un Bureau. Il a en charge l'expression et l'organisation de l'activité revendicative vers les chercheurs. Il choisit en son sein un camarade chargé d'assurer le lien avec le Bureau National

Le Secteur Chercheurs prépare le contenu des *SNTRS-Info Chercheurs* diffusés trimestriellement par le syndicat et aide plus généralement à l'expression publique du syndicat sur les questions intéressant les chercheurs.

Une réunion nationale des adhérents (Conférence Nationale Chercheurs) est organisée par le Secteur Chercheur au moins une fois par an. Ces réunions ont pour objectif un large débat avec les chercheurs pour leur revendications et sur toutes les questions qui leur sont spécifiques.

Entre deux congrès le Secteur Chercheurs débat régulièrement de son activité avec le Bureau National.

Article 20

Commissions et collectifs : Les différents échelons local, régional et national du SNTRS doivent prendre les mesures appropriées afin de favoriser l'étude des questions revendicatives spécifiques et favoriser l'action du

syndicat avec les différentes catégories professionnelles. Des Commissions ou Collectifs de travail peuvent être créés à la diligence et sous la responsabilité respective des bureaux de ces différents échelons.

TITRE VI - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 21

Représentation en justice

Le syndicat, sur mandat du Bureau National agit en justice, d'une part pour la défense de ses intérêts et de ceux de ses adhérents et, d'autre part, au nom des intérêts collectifs de la profession qu'il représente, devant toutes les juridictions, sur le fondement de l'article L 411-11 du Code du Travail.

Il est représenté par son secrétaire général ou, à défaut, son secrétaire général adjoint ou un autre membre du bureau national.

Article 22

L'exclusion d'un syndiqué ne peut être prononcée que pour infraction aux présents statuts, manquement aux principes fondamentaux de la CGT ou aux intérêts du syndicat.

Aucune exclusion ne peut être prononcée hors du respect des règles ci-après :

- La section syndicale à laquelle appartient le syndiqué peut seule demander l'exclusion sur la base d'un rapport argumenté comportant des motifs précis. La demande d'exclusion devra être examinée au cours d'une assemblée générale extraordinaire, annoncée à tous les adhérents de la section au moins quinze jours avant la date de la réunion. L'intéressé devra disposer pour sa défense d'un temps égal à celui du rapporteur de la demande d'exclusion. La décision devra être prise à la majorité absolue des présents. Si la demande d'exclusion est adoptée l'intéressé sera immédiatement suspendu et la section devra transmettre cette demande au CSN

- Le CSN sera saisi de cette demande dès sa première réunion et désignera en son sein une commission de cinq membres chargés d'entendre les parties intéressées. A la session suivante, après avoir entendu l'avis de la commission, le CSN prononcera l'exclusion ou annulera la suspension.

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

Article 23

La dissolution du syndicat ne pourra être prononcée qu'à la majorité des deux tiers de ses adhérents à jour de leurs cotisations réunis en Congrès convoqué spécialement à cet effet. En ce cas les archives, le patrimoine et les fonds restant en caisse seront remis à la Fédération de l'Education, de la Recherche et de la Culture – CGT, après liquidation des sommes éventuellement dues aux organisations de la CGT et des créances du SNTRS.

Article 24

La Révision des Statuts

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

Article 25

Les présents statuts sont déposés à la Mairie du siège du syndicat conformément aux dispositions de l'article L411-3 du Code du Travail.

Article 26

Publications Nationales

Le SNTRS publie un journal national intitulé Bulletin de la Recherche Scientifique (BRS) adressé à chaque adhérent du syndicat, ainsi qu'un bulletin d'information (SNTRS-INFO) adressé aux militants du syndicat. L'administration et la rédaction de ces publications sont sous la responsabilité du Bureau National.

Article 27

INDECOSA-CGT

Les membres du syndicat et leurs familles sont par leur adhésion membres d'INDECOSA, dont le but est la défense des droits individuels et collectifs en matière de consommation, de logement, d'environnement, de cadre de vie. Cette adhésion s'inscrit dans leur intérêt de salarié et de consommateur.

Toutefois, ils ont la faculté de faire connaître personnellement leur refus d'être membre d'INDECOSA. Ils doivent le faire par écrit, remis au Bureau National qui le fait parvenir à l'association nationale INDECOSA-CGT à Montreuil, ceci au moment du paiement du premier timbre syndical de l'année.

Cotisations syndicales...

