

Edité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique (SNTRS-CGT)
7, rue Guy Môquet Bt N BP8 94801 VILLEJUIF - Téléphone 01 49 58 35 85 - Fax : 01 49 58 35 33 - Mèl : sntrs-cgt-bu@vjf.cnrs.fr
ISSN 0180-5398-CP 0904S05392-Directeur de la publication : Jean Omnès - Imprimé par AJC BP4 91750 CHAMPCUEIL - Périodicité : mensuelle

SNTRS-CGT
23ème Congrès
30 NOVEMBRE
1,2,3 DÉCEMBRE 1999
à FONTENAY-LES-BRIIS
(91 ESSONNE)



Sommaire

Page 2

Pages 3 à 8

Page 9

Page 10

Pages 11 à 52

Pages 12-13

Pages 53 à 72

Page 54

Pages 73 à 76

Pages 77 à 80

Pages 81 à 96

Pages 97-98

Pages 99 à 104

Sommaire

Rapport d'ouverture des travaux du Congrès

Par Jean OMNES au nom du Bureau National

La participation et les votes du Congrès

Les instances élues

- La Commission Exécutive et le Bureau National

Document d'orientation

- Sommaire interne au document

Document revendicatif

- Sommaire interne au document

Les Commissions

- La commission des candidatures

- La commission des mandats

- La commission financière de contrôle

Rapport de trésorerie

Par Sophie TOUSSAINT-LEROY au nom du Bureau National

Les interventions des invités

Intervention de clôture

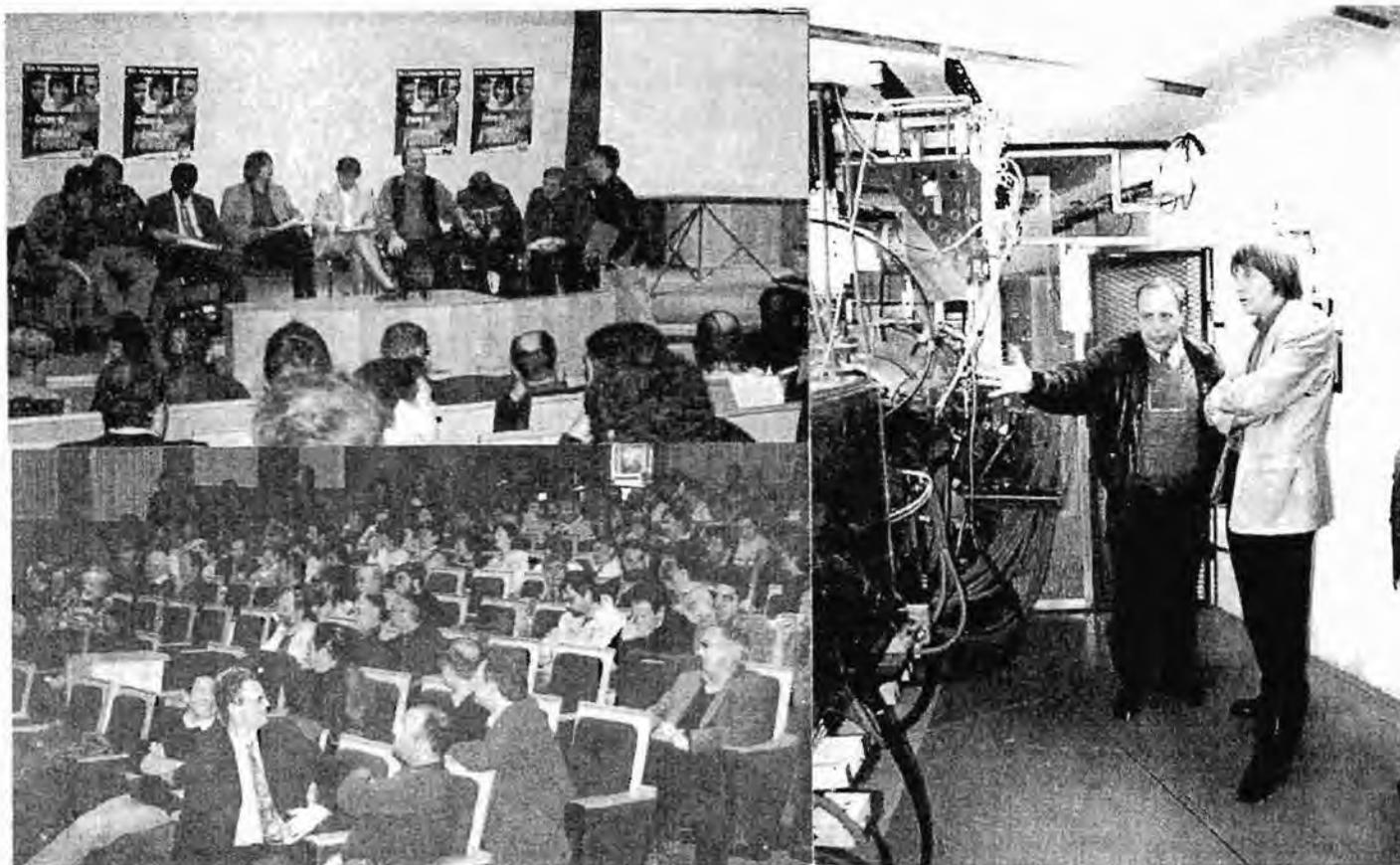
Les statuts

Merci à nos excellents photographes... Gilles MORVAN et Jean OMNES

LURE-SOLEIL

Ci-dessous quelques photos de la Conférence de presse et de l'Assemblée Générale organisées le 29 novembre 1999 par le SNTRS-CGT avec la participation de Bernard THIBAULT, Secrétaire Général de la CGT, qui avait répondu à l'invitation des personnels du LURE et du SNTRS.

La lutte continue...



Rapport d'ouverture



**Les votes du congrès...
Les instances élues.**

Rapport d'ouverture

de Jean OMNES au nom du BUREAU NATIONAL.

Tout d'abord une nouvelle importante : l'USCA, qui n'existait plus *de facto* depuis le CSN du 21 novembre 1997, n'existe plus officiellement au CNRS. A l'INSERM c'était déjà le cas depuis les dernières élections aux CAP. Cette décision prend effet le 1^{er} janvier 2000. C'est un événement important de notre histoire pour le moins mouvementée. C'est l'aboutissement du processus initié à l'automne 1996.

Ce congrès doit nous permettre d'affiner notre analyse de la situation dans la recherche publique, de débattre de ce que nous revendiquons, du service public de recherche que nous voulons et, enfin, quelle activité syndicale nous devons développer, comment améliorer notre fonctionnement syndical.

Un contexte général difficile

Il n'est pas, c'est le moins que l'on puisse dire très joyeux : guerres, massacres au delà des frontières, pauvreté accrue pour des millions de personnes, remise en cause des droits des travailleurs, remise en cause des services publics dans tous les pays.

Après le gros nuage de l'A.M.I. et celui du P.E.T, voici celui poussé par l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) créée en 1995. Leon Britan ancien Commissaire européen au Commerce définit ainsi cette structure : *"une organisation permanente qui permet un processus continu de libéralisation et d'ouverture des marchés"*. Il s'agit de soumettre toutes les activités humaines à la loi du profit maximum. Tout intéresse les capitalistes, tout est susceptible d'être marchandise. Après l'eau peut-être arriveront-ils un jour à nous faire payer l'air que nous respirons ! Tout ce qui peut gêner leur appétit doit être réduit. Pour cela est mis en place l'Organisme de Règlement des Différends (ORD), tribunal au service des plus puissants, qui fonctionne déjà comme une machine à pénaliser les plus faibles, avec des moyens de rétorsion qui deviennent plus contraignants pour les pays condamnés. Le gagnant étant généralement les USA.

La description de ce système, que faisaient il y a encore quelques années les Guignols, était très réaliste : il suffit de regarder les dégâts qu'occasionne ce système dans les pays du sud, mais aussi en Europe. Les derniers exemples en date chez nous sont démonstratifs : les profits progressent mais, pour en faire encore plus, il faut licencier !

D'autres sujets d'inquiétude persistent : les retraites, la protection sociale, qui représentent plus que le budget de l'Etat attisent toujours l'appétit des grands groupes financiers.

Il y a là une Bastille à abattre et de taille. Il faut combattre ce système sans répit, lui disputer le

terrain pied à pied, empêcher les mauvais coups bien sûr mais aussi arracher des droits collectifs nouveaux !

Le loup est dans la place !

Ils sont moins nombreux aujourd'hui ceux qui disent que nous criions une fois de plus au loup car, cette fois ci, le loup est déjà dans la place ! Ce ne sont en effet plus simplement des menaces, la mise en œuvre de la politique gouvernementale a commencé concrètement dans les unités.

Nous voyons concrètement la mise en œuvre de la politique gouvernementale avec l'abandon par le ministère, du projet SOLEIL et d'autres projets de grands équipements. Ces abandons ne s'arrêteront sans doute pas à cette première série puisque à l'occasion des divers Conseils Interministériels sur la Recherche et la Technologie, qui se sont tenus depuis un peu plus d'un an, le gouvernement a décidé que la France ne financerait plus seule un grand équipement mais qu'elle participerait au financement de coopérations européennes. Il ne s'agit pas seulement d'un objectif d'économie financière mais c'est aussi un redéploiement important de l'appareil de recherche qui va conduire à l'affaiblissement des organismes de recherche publique. Cette politique a été décidée de manière totalement antidémocratique contre l'avis des travailleurs scientifiques concernés.

D'importants bouleversements

Des faits convergents montrent que le gouvernement programme d'importants bouleversements des structures de la recherche publique. Après les attaques brutales de la fin 1998 qui avaient provoqué de fortes réactions des personnels, le ministre pratique aujourd'hui une politique de contournement cherchant à éviter l'attaque frontale de la communauté scientifique. Cette politique vise à un alignement partiel des structures françaises sur le modèle anglo-saxon en ne retenant que les inconvénients des deux systèmes : d'une part une centralisation à outrance de tous les mécanismes de décision, administratifs et scientifiques, et d'autre part l'accroissement de la flexibilité et de la précarité dans les structures opérationnelles de la recherche.

Les buts de plus en plus clairement affichés sont :

- La reprise en main totale par le ministère (évaluation, prospective, décision).
- la mort des EPST en tant qu'organismes dotés d'une politique scientifique autonome,
- la fin du service public de recherche par la cession au secteur privé industriel ou associatif des leviers de commandes de la recherche à financement public,
- la mise en extinction de fait du statut de titulaire

pour les personnels de la recherche.

Il est évident que toutes ces transformations ne peuvent se faire avec le soutien de la communauté scientifique. C'est pourquoi la démocratie, qui avait été un des enjeux de la Loi d'Orientation et de Programmation de 1982, est devenue la "bête noire" du gouvernement actuel.

Les intentions affichées de longue date sont aussi claires :

- l'université deviendrait le pivot de la recherche publique (Convention cadre université / EPST / Ministère),
- la recherche est là pour "faire de l'argent" (Loi sur l'innovation).

Des faits concordants :

Dans les établissements publics de Recherche:

- la déliquescence des administrations centrales, la remise en cause des prérogatives des instances représentatives élues, la mise en place d'une évaluation scientifique orchestrée par le ministère et donc partielle,
- la prise en charge par les EPST des risques financiers liés à l'innovation,
- l'abandon d'une politique française des Très Grands Équipements (TGE),

Les moyens de cette politique sont budgétaires et structurels.

- Budgétaires (budget 2000) : les fonds d'intervention pilotés par le ministère sont seuls en augmentation significative (FRT, FNS), les crédits des organismes étant quant à eux en baisse en francs constants.

- Structurels avec la mise en place de GIP, GIE, d'IFR transformés et d'entités de type "génopôles, physiopôles"

Les GIP/GIE/GIS.

Ces structures, où le CNRS et l'INSERM sont théoriquement parties prenantes, sont dotées de budgets considérables : GIP Rhône Poulenc (BIO-AVENIR), GIP HMR. Elles sont gérées sans la moindre transparence et conduisent généralement à des échecs retentissants et à des conséquences désastreuses. Le GIP Bio-avenir fut un échec total. Le GIP HMR a sans doute permis au groupe HMR de se défaire de ses activités propres de recherche et développement concernant la mise au point de nouvelles molécules en France (il y a 1832 emplois menacés dans la fusion HMR, Rhône-Poulenc-Rohrer). On pourrait multiplier les exemples de ces GIP, GIE, GIS dont le bilan est plus que discutable. Le privé externalise ainsi vers le public une partie de ses activités de recherche, sous couvert de partenariat.

La constitution d'un GIP entre l'IN2P3/CNRS et le CEA est autre exemple d'éclatement possible à terme du CNRS. Un GIP est en général mis en place quand il s'agit de développer et de regrouper des actions de recherche bien définies sur une période limitée. Il est évident que la recherche fondamentale en physique des particules et nucléaire entre mal dans ces critères. Ce GIP est

plus un nouvel outil dans les mains du ministère, qu'une structure réellement adaptée aux modes de fonctionnement et aux besoins de la recherche publique. Les modes de financements ne sont pas clairement définis. Il est évident, qu'on s'oriente vers un financement ministériel qui va bien dans le sens d'un pilotage à outrance, favorisé par l'absence de démocratie interne propre à ce type de structure.

Ces GIP, ne serait-ce que parce qu'ils sont des structures lourdes à gérer et à faire évoluer, peuvent aller aussi vers des instituts autonomes, constituant un moyen supplémentaire de démantèlement des EPST.

Les IFR.

En ce qui concerne les Instituts Fédératifs de Recherche (IFR), le texte ministériel de septembre 1999 qui en redéfinit la structuration et le fonctionnement est particulièrement éclairant. Le ministère "reprend les choses en main" avec la création d'une ligne budgétaire et la mise en place d'un dispositif d'orientation et de contrôle sous l'égide de la direction de la recherche :

- comité de pilotage présidé par la Direction de la Recherche,
- conseil scientifique entièrement nommé par les partenaires représentés au comité de pilotage.

Le modèle de structuration mis en avant par le texte ministériel est l'IFR de Cochin, avec "mise en sommeil des unités INSERM et CNRS" au sein de l'IFR et une remise en cause des structures démocratiques. Les problèmes que posent dans l'immédiat ce modèle sont multiples :

- quel sort pour les personnels des unités concernées ? Il est évident que ce type de structure est appelé à s'autonomiser, avec une logistique entièrement tournée vers le ministère qui a trouvé ainsi un moyen de dépecer les EPST. Si on pousse la logique jusqu'au bout, on arrive aisément à la "mise en sommeil" puis à la fusion au sein d'instituts autonomes (avec une personnalité morale), de la majeure partie des 260 unités de recherche que comporte l'INSERM par exemple.

Concernant les génopôles et le physiopôle (existants ou en projet).

La création de ces entités correspond à la volonté du ministère de développer, en dehors des établissements publics de recherche, des structures dotées de plateaux techniques, s'apparentant à des grands équipements, et autour desquels graviteront des équipes travaillant sur des sujets ciblés de durée limitée. Ces projets ne répondent pas aux besoins de structuration de la recherche. Ils sont basés sur l'hypothèse, à notre sens erronée, qu'en mettant des moyens lourds dans une direction de recherche donnée, avec des hypothèses a priori de résultats, on peut arriver à court/moyen terme, à développer de nouvelles thérapeutiques et leur transfert industriel. C'est hypothéquer toute émergence dans des disciplines marginales.

Tous les moyens sont bons

Pour Allègre et ses représentants tous les moyens sont bons afin de justifier sa politique : dénigrement et attitude méprisante, insultante, pour les personnels et les instances, mensonges sur la réalité des dossiers. Son attitude et ses positions sont telles que trois scientifiques qu'il a lui-même nommés ont démissionné du Conseil National de la Science, dont Claude Cohen-Tannoudji, prix Nobel de Physique.

Nous ne sommes certainement pas au bout de nos peines : il est des dossiers sur lesquels le ministre n'a nullement renoncé : la réforme des décrets organiques et des statuts des personnels et le développement des emplois précaires.

Dans le même temps les conditions de travail s'aggravent dans les laboratoires et services, les qualifications ne sont pas reconnues, les carrières sont quasiment bloquées, le pouvoir d'achat est en baisse, la précarité s'accroît.

Les directions se refusent à toute négociations sur ces sujets comme sur les questions de l'emploi et de la précarité ou sur le temps de travail.

Sur le temps de travail "elles attendent les directives ministérielles". Celles de Zuccarelli, ministre de la Fonction Publique sont connues dans leurs grandes lignes aujourd'hui : il parle d'Aménagement du temps de travail et pas de réduction et refuse d'envisager toute création d'emploi. La réponse est la même en ce qui concerne les créations nécessaires à l'amélioration des services publics.

Le ministre a indiqué par ailleurs qu'il n'a pas l'intention d'ouvrir de négociations salariales avant l'été 2000. Selon le ministère de la fonction publique, l'accord de 1998 "aurait donné aux fonctionnaires une forte augmentation de pouvoir d'achat". De plus le ministère, évoquant les futures discussions sur les 35 heures, non seulement refuse de parler de création d'emplois mais évoque une nécessaire "modération salariale".

C'est à l'opposé de ce que nous revendiquons aujourd'hui : les 35 heures hebdomadaires sans flexibilité, ni annualisation du temps de travail, avec amélioration du pouvoir d'achat des salaires, accompagnées de création de postes de titulaires, pour améliorer les conditions de travail le fonctionnement des services.

Sur cette question, comme sur toutes les autres, aucune mesure ne doit être prise par les directions sans accord de la majorité des syndicats à tous les niveaux. Nous nous battons pour une loi de réduction du temps de travail qui réponde à ces revendications. C'est ce que nous avons exprimé en direction des députés leur demandant de ne pas voter le projet de loi qui leur était soumis en seconde lecture.

Il faut combattre résolument cette politique

Une politique qui s'en prend à tous les aspects de

la vie des unités : grands équipements, emploi, crédits, rôle des organismes et des instances représentatives, statut des personnels, conditions de vie et de travail. Si les travailleurs scientifiques veulent préserver, développer une Recherche publique efficace, ils doivent empêcher toutes ces remises en cause et pour leurs revendications et les réformes indispensables.

Ils doivent aussi dans le même temps, avec les travailleurs des autres secteurs, lutter pour leurs intérêts communs. Notre rôle de syndicat est de susciter et d'aider à la mobilisation, il est d'informer et de débattre avec les chercheurs et les ITA, des objectifs et des moyens de l'action.

Quelle activité syndicale

Analyser la politique gouvernementale, condamner les mauvais coups est indispensable, il faut cependant dans le même temps exprimer ce que nous voulons. C'est le rôle d'un congrès du syndicat.

Les élections aux CAP du CNRS.

Le moins que l'on puisse dire est que les résultats obtenus par le SNTRS-CGT sont encourageants. La caractéristique importante est que nous progressons en % dans tous les corps. Ce qui montre l'importance de l'événement.

Chez les chercheurs, nous passons la barre symbolique des 5% chez les DR (136 d'entre eux ont voté pour le SNTRS).

Nos 11,64% chez les CR nous permettent de dépasser le SNIRS et d'avoir une élue en CR. Pour la première fois nous serons présents dans une CAP chercheurs. C'est là aussi un événement important. Il n'est que de voir l'incrédulité des camarades chercheurs à l'annonce des résultats pour s'en convaincre.

Avec 9% globalement chez les chercheurs nous nous situons largement au-dessus du seuil fixé pour être parmi les organisations les plus représentatives (5%).

Chez les ITA, avec 33,7%, soit deux voix de plus que le SGEN, nous faisons jeu égal avec ce dernier.

Pour la première fois depuis 1980 (Comité National et CCP), nous ne sommes pas derrière la CFDT.

Nous progressons de 6,7 pts de %. Pour les différents corps cela va de +3 pts en Techniciens à +13,3pts en Adjointes techniques en passant par +9,9 en SAR. Dans les deux corps où nous étions absents en 1996, nous obtenons 63% (AGT) et 44,8% (AJA).

Au total, ITA + Chercheurs, nous obtenons 23,2%, avec une progression de 4,1 pts sur le total SNTRS-USCA. Le SNTRS-CGT est désormais second derrière le SGEN et devant le SNCS.

Ces résultats se traduisent par une forte progression du nombre de nos élus (de 8 à 18). Ils se traduiront en 2000 par une augmentation des

moyens mis à la disposition du syndicat (locaux nationaux et décharges de services notamment).

Les raisons de ce succès sont multiples :

- le bon travail des élus sortants,
- la préparation de ces élections (recherche de candidats) et la campagne menée par les sections du syndicat,
- la présentation de candidats dans tous les corps ITA et Chercheurs,
- notre action et notre expression sans concession face à la politique du gouvernement,
- la fin de la division dans la CGT au CNRS et à l'INSERM,
- la meilleure image de la Confédération CGT...

Et maintenant ?

Nous devons nous garder de tout triomphalisme. La dernière fois que j'ai dit cela (en CE), j'ai entendu des camarades dire qu'en fait nous n'y serions pas pour grand chose. Je le dis ici avec force : ce succès est aussi le résultat de notre activité syndicale, même si elle est loin d'être parfaite. Ce succès est important pour notre syndicat et surtout pour les personnels. Il est un encouragement pour tous les militants du SNTRS-CGT. Nous devons poursuivre et renforcer encore notre action, afin de nous montrer à la hauteur de la confiance que les personnels ont en nous.

D'autres échéances électorales nous attendent. Il nous faut préparer dès maintenant la préparation des élections au Comité National (premier semestre 2000) ! Ce qui n'est pas une mince affaire.

Un congrès est un bon moment pour faire le point sur toutes ces questions, sur notre activité passée et sur celle que nous avons à développer après le congrès.

Il ne s'agit pas d'afficher le meilleur des catalogues revendicatifs possibles, mais d'un engagement collectif que nous allons prendre et de l'action sur toutes ces questions.

Notre objectif est de rassembler, de faire agir collectivement et massivement les personnels de toutes catégories sur des objectifs revendicatifs les plus élevés possibles. Cela suppose de débattre avec les personnels et de rechercher les conditions de l'unité syndicale par delà les divergences existantes. Et, là aussi, c'est par le débat que nous arriverons à créer ces conditions. Pour cela nous devons continuer à exprimer notre point de vue, nos propositions à les confronter à d'autres face aux personnels.

Le travail en commun dans la CGT

Nous devons réfléchir à mieux travailler en commun dans le cadre de la FERC-CGT, entre les différentes organisations CGT qui couvrent le champ de la recherche publique (EPST et au-delà). Cela passe par un travail régulier entre ces organisations (analyse de la situation dans les organismes et dans l'enseignement supérieur,

élaboration de prise de positions fédérales, propositions d'initiatives). Ce qui n'est pas assez le cas aujourd'hui. La Branche recherche travaille encore trop au coup par coup. Nous devons nous investir plus à ce niveau. Les enjeux (communs) sont tels aujourd'hui que cette activité de caractère fédérale devient absolument vitale.

Nous devons avec les camarades de la FERC-Sup CGT, travailler à améliorer le travail en commun sur les sites universitaires. Nombreux sont en effet les sujets de préoccupation commune là aussi. L'efficacité de l'activité de la CGT sur ces sites nécessite que nous trouvions ensemble les modes d'organisation souples nécessaires dans le cadre de Collectifs FERC ou d'autres structures à inventer.

La coordination avec les autres secteurs de recherche (hors EPST)

S'il reste encore à réunir le Pôle Recherche plus régulièrement et si notre participation est bonne à ce niveau, il reste à gagner la participation régulière des camarades des entreprises. Le débat avec les camarades des entreprises est pour nous indispensable. Il est aussi vital pour que la CGT puisse s'exprimer de façon confédérale sur les questions de la recherche. La venue de Bernard Thibault au LURE hier est le signe que, de nouveau, la CGT prend en compte avec sérieux les questions de la recherche et en particulier l'avenir de la recherche publique. (300 personnes).

Quelle organisation CGT

Nous avons encore beaucoup à faire pour que notre syndicat devienne ce que définit notre projet de statut (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.

Tous les militants, en particulier ceux investis de responsabilités aux niveaux local et national, ont un grand rôle à jouer pour améliorer le fonctionnement démocratique du syndicat, créer les conditions de son développement et favoriser la prise de responsabilité par de plus en plus d'adhérents.

Assurer la relève

Nous parlons souvent de la relève à venir. Eh bien, n'attendons pas ! Débattons aussi dans les sections de la prise de responsabilité de nouveaux militants. Il y va de la survie de notre organisation. Cela suppose une attitude volontariste des directions de sections des membres de la CE et du Bureau National. Nous savons tous que, là non plus, la génération spontanée n'existe pas. Il s'agit de renforcer et de renouveler le potentiel militant à tous les niveaux. Cela ne doit pas être un souci pour les quelques semaines qui précèdent ou succèdent un congrès, mais quelque chose de permanent.

Cela passe aussi par une amélioration de la vie des sections, par une participation du plus grand nombre de camarades aux réunions bien sûr, mais également par l'émergence de nouveaux militants (plus jeunes). Aujourd'hui, le vieillissement, l'usure des militants est une réalité. Rajeunir les directions syndicales, confier des responsabilités à des militantes et des militants plus jeunes de toutes catégories doivent être des objectifs pour les trois ans du mandat qui s'ouvre avec ce congrès. Je parle ici du renouvellement des directions de sections, de la Commission Exécutive et du Bureau National.

Cela suppose des initiatives, **il faut poser la question** aux adhérents.

Le renforcement du syndicat

Autre question essentielle pour l'avenir du syndicat : son renforcement par des adhérents

nouveaux chercheurs et ITA, titulaires comme précaires. Si, depuis six années, le nombre des adhérents progresse (bien trop lentement), si pour l'instant nous arrivons encore à compenser les départs à la retraite, il nous faudra un effort bien plus important dans les prochaines années, face aux départs massifs à la retraite, pour maintenir un syndicat CGT fort et influent dans nos organismes. Pour cela il ne faut pas compter sur les seuls bulletins d'adhésion au bas de nos tracts. Il nous faut mener une réelle campagne d'adhésions, être volontaristes, **proposer l'adhésion**. Notre bilan de ces trois dernières années n'est pas ridicule (210 en trois ans), mais il a permis seulement de couvrir les départs au moment de la retraite. Or les prochaines années vont être, de ce point de vue, redoutables. Plus que jamais la question de l'adhésion à notre syndicat doit être franchement posée.

Des combats nous attendent

Cela afin de faire reculer le ministre et le gouvernement et de faire aboutir nos revendications :

- pour que les EPST retrouvent leur autonomie de décision et de fonctionnement et la maîtrise de leurs orientations scientifiques,
- pour le projet SOLEIL,
- pour un budget à la hauteur des besoins des organismes, permettant un haut niveau de financement récurrent des unités,
- pour un développement de l'emploi de titulaire contre la précarité,
- pour l'ouverture de négociations sur le contentieux revendicatif (statut, carrières, reconnaissance des qualifications, réduction de temps de travail, salaires).

Pour terminer, je nous souhaite un très bon congrès.

La Commission Exécutive

Les membres du Bureau National sont soulignés

NOM, Prénom	Age	Corps	Organisme	Section	DR	Voix
ANDRIEU Jean-Louis	55	I E 2	CNRS	Lyon Université	7	60
ARMENGAUD Michel	50	IR 2	CNRS	UPS M. Pyrénées	14	57
AUDIN Jacques	53	I E 2	CNRS	Bordeaux	15	60
<u>BAZIN Jean-Pierre</u>	60	I R 1	INSERM	INSERM Pitié		59
BERCHADSKY Yves	45	I R 2	CNRS	Marseille Nord	12	60
BERTRAND Colette	57	A I	CNRS	Vitry-Thiais	3	60
BIGOTEAU Monique	48	I E 1	CNRS	Nantes	17	60
<u>BIQUARD Jean-Michel</u>	61	CR 1	CNRS	Jussieu	2	55
BLANC Bernard	57	I E 1	CNRS	IRC Lyon	7	60
BOUGNET François	56	I E HC	CNRS	Isolés RP	5	58
BOUMIER Patrick	36	CR 1	CNRS	Orsay	4	60
<u>BOUYRIES Philippe</u>	57	I R 1	CNRS	Orsay	4	60
BRUERE DAWSON Roger	60	TPN	IN2P3	Collège de France	2	60
CARTERON Hélène	53	I E 1	INSERM	INSERM Siège		59
<u>CLAISSE Denis</u>	50	TCE	CNRS	Villejuif G. Môquet	3	60
COHEN Jeanine	55	CR 1	CNRS	Géographie	2	59
<u>COUSY Michel</u>	52	TCE	CNRS	Orsay	4	57
DALLAS Jean Pierre	52	I E 2	CNRS	Vitry-Thiais	3	60
<u>ELIE NDIAYE Nadine</u>	47	TCN	IN2P3	Michel-Ange	16	60
FITOUSSI Jean-Pierre	52	I R 2	CNRS	ESPCI	2	59
FONTE Christophe	42	I R 2	CNRS	Nancy	6	60
GRUSELLE Michel	55	D R 2	CNRS	Jussieu	2	57
GUIBERT Bruno	32	A I	CNRS	UPS M.Pyrénées	14	60
GUTNIC Annie	56	I E 2	CNRS	Orsay	4	57
<u>KIEFFER Annick</u>	53	I R 1	CNRS	IRESKO	1	60
<u>KISTER Jean</u>	42	I R 2	INSERM	INSERM K. Bicêtre		57
LABAT Carlos	43	T contract.	INSERM	INSERM Jussieu		60
<u>LABORIE André</u>	57	A I	CNRS	Iresco	1	59
LACHARME Jean Paul	51	I R 2	CNRS	Vieille-Charité	12	60
<u>LEGER Jocelyne</u>	50	I E 2	CNRS	Caen	19	60
MANDVILLE Gérard	55	I R 2	CNRS	Orsay	4	57
MARAZANO Christian	51	DR 2	CNRS	Gif	4	60
MILLET Jacques	44	TCE	CNRS	Rouen	19	60
MIQUEL Geneviève	48	C R 1	CNRS	Vitry-Thiais	3	60
MORAL Patricio	50	I E 2	CNRS	Gif	4	59
MORVAN Gilles	34	I E 2	CNRS	Strasbourg FAC	10	60
MULLER Danielle	53	I E 2	CNRS	Gay Lussac	1	60
<u>OMNES Jean</u>	50	A I	CNRS	Gif	4	60
PAILHAREY Daniel	57	I R 1	CNRS	Marseille Luminy	12	59
<u>PASCAULT Olivier</u>	29	CR ^{privé/doc}	CNRS/Inst	Villejuif G. Môquet	3	58
PICHON Rémy	47	I E 2	CNRS	Orsay	4	60
<u>PIERRE Michel</u>	51	DR 2	INSERM	INSERM K.Bicêtre		58
PONCHEL Gérard	60	I E 2	CNRS	Lille	18	60
SELVA Pierre	40	I E 2	CNRS	Bordeaux	15	60
SOULIE Valérie	36	TCN	CNRS	Caen	19	60
STEINMETZ Daniel	48	I R 1	CNRS	Toulouse INP	14	58
<u>TASSAN GOT Laurent</u>	48	CR 1	IN2P3	Orsay	4	59
THONNEAU Patrick	45	CR 1	INSERM	INSERM Toulouse		60
<u>TOUSSAINT-LEROY Sophie</u>	42	TCE	CNRS	IRESKO	1	60
TRULLARD Hervé		TCE	CNRS	LILLE	18	58
WATTIAUX Alain	45	I R 2	CNRS	Bordeaux	15	60

La Commission Financière de Contrôle

CHOISY Joël	57	AI	CNRS	Grenoble Polygone	11	60
FOURNIER Irène	58	I R 1	CNRS	IRESKO	1	60
WANSTOK Frida	59	AI	INSERM	INSERM Créteil		60

La participation et les votes du 23eme Congrès du SNTRS-CGT

79 délégués délibératifs et 5 consultatifs ont participé totalement ou partiellement aux travaux du Congrès.

Ont également participé : Gérard Delahaye (Secrétaire Général de l'UGICT et membre du Bureau Confédéral), Michel Donneddu (Direction de l'UGICT et responsable du Secteur Confédéral Recherche), Christian Dubot et Daniel Fauré (respectivement Secrétaire Général et Secrétaire Général Adjoint de la FERC), Pierre Judith (Bureau UGFF), Françoise Vagner (Secrétaire Générale de l'UD CGT de l'Essonne), André Jaéglé (Secrétaire Général de la FMTS), Pierrette Grange (FERC-Sup-CGT), Jean-Luc Widiez (CGT-INRA), Vincent Blouet (USPAC-CGT), ainsi que des représentants du SNCS-FSU, du SNESup-FSU, du SNPEN-FSU, du SGEN-CFDT CNRS et du SNPREES-FO.

Des messages ont été adressés par l'UNSEN-CGT et par le SNPTES-FEN.

Les votes principaux du congrès

Les documents de Congrès ont été adoptés par une très large majorité

LE RAPPORT D'ACTIVITE : 256 mandats parvenus au Congrès - 236 pour, 0 contre, 11 abstentions

Ces chiffres sont basés sur les informations clairement exprimées dans les procès-verbaux d'AG de sections

LE DOCUMENT ORIENTATION : document amendé 59 pour, 0 contre, 1 abstention

LE DOCUMENT REVENDICATIF : document amendé : 58 pour, 0 contre, 3 abstention

LE RAPPORT FINANCIER : adopté à l'unanimité

QUITUS A LA TRESORIERE NATIONALE : adopté à l'unanimité

LES STATUTS DU SNTRS-CGT : 55 pour, 3 contre, 2 abstentions

LA COMMISSION EXECUTIVE

51 candidats, 3 candidats à la Commission Financière de Contrôle

Tous les candidats sont élus, avec au minimum 55 voix sur 60

LE BUREAU NATIONAL

15 membres proposés par la Commission Exécutive, élus à l'unanimité

Les noms des membres du bureau national sont soulignés sur la liste des membres de la CE (page 10)

Le CONSEIL SYNDICAL NATIONAL a élu le BUREAU NATIONAL à l'unanimité, ainsi que le Secrétaire Général Jean OMNES, les Secrétaires Généraux adjoints, Jean KISTER et Michel PIERRE et la Trésorière Nationale, Sophie TOUSSAINT-LEROY.

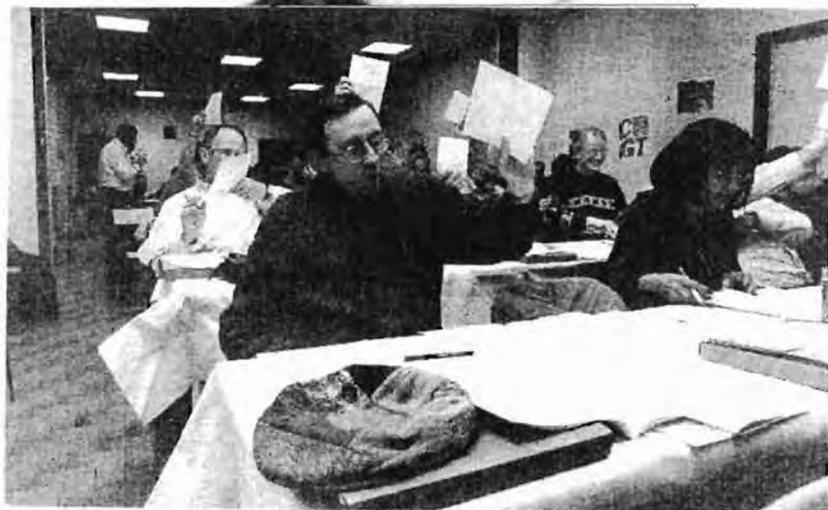
Le Congrès a décidé d'appeler à une action

Rassemblement au ministère de la recherche avant les vacances de Noël, préparée par des AG dans les laboratoires, en proposant la grève comme moyen de cette action. Cette action étant considérée comme une étape dans la lutte à développer face à la politique du gouvernement dans la recherche. Il propose aux autres syndicats d'y participer. *Depuis le Congrès, des actions ont eu lieu les 15 décembre 1999 (appel du SNTRS seul) et 25 janvier 2000 (appel intersyndical) au Ministère*
Devant les non réponses du Ministère aux revendications, action intersyndicale le 16 mars en cours de préparation.

Le Congrès a également donné mandat à la Commission Exécutive

- D'assurer au cours des trois prochaines années le renouvellement militant et le renforcement du syndicat. Il lui demande d'élaborer, dès sa première session, un plan de travail à cet effet.
 - De trouver, avec les camarades de Montpellier des solutions pour sortir du conflit qui oppose le SNTRS au syndicat de site de Montpellier.

Document d'orientation



DOCUMENT D'ORIENTATION

Sommaire

Introduction	3
I. L'hégémonie capitaliste et les mécanismes supranationaux	3
I.1. Un système hégémonique	4
I.1.1. Hégémonie économique au niveau planétaire	4
I.1.2. Hégémonie sociale	4
I.1.3. Hégémonie politique	4
I.1.4. Hégémonie idéologique	4
I.2. Une nouvelle étape de la concentration capitaliste	5
I.3. La dictature des marchés	5
I.4. Economie fictive et économie mafieuse	6
I.5. Conséquences humaines	6
I.5.1. La délocalisation et la déréglementation du travail	4
I.5.2. L'appauvrissement des populations	7
I.5.3. La redéfinition du rôle de l'Etat et la réorganisation de l'appareil d'Etat	7
I.6. Prendre en compte notre environnement	8
I.7. Le capitalisme contre la paix	9
II. L'Union Européenne au service de la rentabilité financière	10
II.1. Au niveau européen	10
II.2. En France	10
II.2.1. Privatisations et démantèlements	10
II.2.2. Les attaques contre les salaires, la protection sociale et les retraites	11
II.2.3. La réduction du temps de travail et la flexibilité	12
III La recherche : recomposition et instrumentalisation	12
III.1. Au niveau international	12
III.1.1. Stagnation des dépenses de recherche	12
III.1.2. Une politique coordonnée au niveau international	13
III.2. La recherche en Europe	13
III.2.1. Une politique scientifique communautaire	13
III.2.2. Un espace européen pour les chercheurs	14
III.2.3. Une recherche au service des entreprises	14
III.3. La recherche en France : utilitarisme et rentabilité	15
III.3.1. Une forte implication de l'Etat	15
III.3.2. Baisse des crédits publics, faiblesse de l'investissement des entreprises	15
III.3.3. La recherche privée soumise aux impératifs de rentabilité financière	15
III.3.4. Le poids des associations caritatives	16
III.3.5. L'externalisation des risques	16
III.3.6. L'Etat ne se désengage pas	16
IV. Quelle recherche publique ?	17
IV.1. Une réorientation de la recherche publique	17
IV.1.1. Une recherche publique duale	17
IV.1.2. Une recherche publique restructurée	17
IV.1.3. Un CNRS en déclin ?	17
IV.1.4. Une dépendance accrue des contrats	17
IV.1.5. Marchés publics et gestion publique de la recherche	18
IV.2. La recherche publique sous la tutelle du ministère	18
IV.3. La subordination de la recherche publique aux entreprises et aux finalités technologiques	19
IV.3.1. La prise en charge des risques par la recherche publique	19
IV.3.2. Une mainmise directe sur le potentiel public	19
IV.3.3. Une appropriation privée des connaissances	19
IV.4. Les Universités : nouveau pivot de la recherche publique	20
IV.4.1. Le rôle structurant du CNRS dans la recherche	20
IV.4.2. Une recherche universitaire balkanisée	21
IV.4.3. Une situation détériorée	21
IV.4.4. Le plan Université du troisième millénaire (U3M)	21
IV.5. Une politique d'abandon des grands instruments scientifiques	23

IV.5.1. Le rôle structurant des grands instruments	23
IV.5.2. L'abandon de SOLEIL	23
V. La transformation des modes de fonctionnement des organismes publics	
de recherche	23
V.1. L'enjeu des instances démocratiques	23
V.1.1. Une modification néfaste des conseils d'administration	23
V.1.2. Le Comité National du CNRS et les CSS de l'INSERM	24
V.2. De la démocratie	24
V.2.1. Démocratie et citoyenneté	24
V.2.2. De la participation aux instances représentatives	25
V.2.3. Expertise collective et évaluation des programmes scientifiques	26
V.2.4. De l'évaluation à retombées sociales	27
V.2.5. De l'évaluation des personnels	27
VI. Quel emploi scientifique ?	28
VI.1. Pour la reprise des recrutements	28
VI.2. Mettre fin à la précarité	28
VII Pour une amélioration de la situation des personnels	29
VII.1. De la situation des ITA	29
VII.1.1. La mutualisation des ITA	29
VII.1.2. Pour une mobilité volontaire	30
VII.1.3. Pour une véritable évaluation des qualifications	31
VII.2. les doctorants et les post-doctorants : pour un statut de stagiaires de la recherche	32
VII.2.1. Une insertion difficile	32
VII.2.2. Pour un financement mutualisé	32
VII.2.3. La période post-doctorale	33
VII.3. La situation des chercheurs	33
VII.3.1. Un énorme ras-le-bol	33
VII.3.2. Démocratiser les laboratoires et renforcer leur financement régulier	32
VII.3.3. Développer les liens avec l'Université	34
VII.3.4. Le transfert des connaissances, une mission normale mais non obligatoire	35
VII.4. Pour une formation permanente qui réponde aux aspirations	35
VII.5. L'hygiène et la sécurité au service des personnels	35
VIII. L'action sociale pour l'épanouissement de l'individu	37
IX. Renforcer le SNTRS-CGT	38
IX.1. Un syndicalisme pour l'action	38
IX.2. Pour l'unité d'action	38
IX.2.1. Une trop grande division syndicale	38
IX.2.2. Quelle unité d'action ?	38
IX.3. Un SNTRS-CGT efficace pour la défense des travailleurs	38
IX.3.1. Un syndicat national	36
IX.3.2. Développer le syndicat	39
IX.3.3. L'intervention nécessaire de chaque adhérent	39
IX.3.4. Faire adhérer au SNTRS-CGT	39
IX.3.5. Prendre en compte des spécificités contre le repli catégoriel	39
IX.3.6. Développer une activité en direction de toutes les catégories	39
IX.3.7. Des modifications aux statuts du SNTRS-CGT	39
IX.4. Améliorer le fonctionnement du syndicat	40
IX.4.1. Quelle démocratie syndicale ?	40
IX.4.2. Le rôle des directions syndicales	40
IX.4.3. Améliorer le fonctionnement des instances nationales du syndicat	40
IX.5. Les sections	40
IX.5.1. Notre implication dans la vie fédérale et confédérale	40
IX.5.2. Améliorer notre travail commun avec les autres syndicats CGT de la recherche	41
IX.5.3. Notre participation à l'activité interprofessionnelle CGT	41
IX.5.4. Le nécessaire renouvellement militant	41

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 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 transnationale. 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'accorde 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 débouchés, 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 cependant 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 intolérable – 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 les 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 XIX^{ème} puis au XX^{ème} siècle (colonisation, impérialisme, guerres, confrontation est-ouest). Ce processus connaît une nouvelle 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 inchangée 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. L'économie de marché domine largement dans les derniers pays "communistes". 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, dût-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 1989, 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 ultra minoritaire (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. Une 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 (Synthélabo/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 contrôlaient 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 Milliards par jour en 1997 contre \$18 Milliards 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 toute 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 humaines et sociales 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, subventions aux Comités d'Entreprise, 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 arrive au 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 milliards 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 belles preuves 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. Requérant des moyens de communication et de gestion évolués, ces formes de production ne pouvaient être viablement utilisées au XIX^{ème} 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 entendu 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).

1.5.2. 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 communication 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 données pour objectif de démanteler les capacités de régulation et de planification des états.

Simultanément à ces exigences du capital, la démission de l'État face aux reconversions industrielles, au chômage de masse et à l'aggravation des inégalités fait 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 doublent 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 sont 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, OGM¹, 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 représentent 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, 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, avec la CGT., 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 CGT, 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 CGT 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 CGT. 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 CGT 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 les salaires, la protection sociale, les retraites. 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 de l'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, CSG², remboursement de la " dette " sociale...) est passé entre 1990 et 1997 de 16,7% à 21% chez les salariés à temps complet.

De graves menaces pèsent sur nos retraites : les régimes de retraite par répartition et les régimes spécifiques sont en danger. Il s'agit d'un enjeu de société concernant tous les salariés et les retraités. Hormis la Fonction Publique et certains services publics (tels EDF, la SNCF), 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.

Il est urgent pour la CGT de faire connaître les positions gouvernementales et les menaces qui pèsent sur les régimes de retraite et les régimes spécifiques. Ceci d'autant plus qu'une série de rencontres entre le gouvernement et les partenaires sociaux se sont déroulées du 22 au 26 novembre 1999 et que le gouvernement doit faire connaître sa position en matière de retraite en 2000.

Il est urgent pour la CGT de mobiliser autour de ses 10 propositions pour la retraite et les propositions de l'UCR³ pour les retraités.

II.2.3. La réduction du temps de travail et la flexibilité. Au nom de la réduction et de l'aménagement du temps de travail, celui-ci est annualisé, déréglementé, 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 des 35 heures (qui contient dans son article 5 la possibilité que les cadres travaillent 78 heures par semaine), 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. De même, dans la Fonction Publique, le rapport Roché préconise l'annualisation du temps de travail, la réduction des jours de congés, la mise en cause des droits des fonctionnaires travaillant à temps partiel, l'allongement des heures d'ouverture des services et cela sans création 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 sont des droits qui doivent être respectés ; 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 accompagnées 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. Le SNTRS 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 (PIB⁴) consacrée à la Recherche-Développement tend à stagner ou à régresser : entre

1991 et 1997 le rapport DIRD⁵/PIB baisse de 2,84 à 2,7 aux États-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'OCDE⁶ et de la Communauté Européenne : suprématie de l'innovation et de la 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), 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* ". Est éligible 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 1995, la Commission européenne a publié le Livre Vert sur l'innovation. Un plan d'action a suivi en novembre 1996 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 PCRD⁷ : "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'Union européenne 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 Sécurité Sociale.

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 1998 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.

L'essor 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 HMR⁸, (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'AFM⁹ 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 Recherche-Développement, en particulier au profit des associations, des petites PME ou des filiales spécialisées en Recherche-Développement 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 (EPST¹⁰), des établissements publics industriels (EPIC¹¹) 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-CNRS/DAPNIA-CEA 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 dilués 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 Recherche-Développement 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 Recherche Développement 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 1996 et 1997). 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 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.

Une véritable coopération mutuellement avantageuse ne peut avoir lieu que si les partenaires sont à égalité de situation. Or c'est rarement le cas, le laboratoire a besoin d'apports financiers pour son fonctionnement. De plus le coût de la compétence, de l'expertise et de leur maintien au plus haut niveau, celui de la gestion de la diversité des sources de financement sont largement sous-estimés dans les contrats.

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 de leurs 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 affaibli.
- 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 sont 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 le Ministre 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'Intérêt Economique) où les organismes publics 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 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 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 Recherche-Développement 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 respectées, 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 agroalimentaires et par certains lobbies scientifiques, en refusant un vrai débat des citoyens sur les enjeux de ces recherches, est préoccupante. 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 insolvables. C'est pourquoi nous revendiquons plus haut que l'Etat 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 (OMS¹²). 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 UMR¹³ regroupent 39% des personnels du CNRS (43% des chercheurs et 36% des ITA) contre 30% en 1997 et 23 en 1996.

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 IATOS¹⁴.

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 Frédéric 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 (Autorisations de Programme).

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, ont pallié en partie ces insuffisances en étant présents dans toutes les universités mais indépendants 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 tassement ces deux dernières années (1960-61 : 214 000, 1970-71 : 661 000, 1980-81 : 858 100, 1990-91 : 1 182 800, 1992-93 : 1 310 400, 1994-95 : 1 452 100, 1996-97 : 1 469 400), 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 de fait des diplômés.

Non seulement les emplois précaires ont envahi littéralement l'université (CES¹⁵, CDD¹⁶ 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 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" avec, par exemple, le projet de licence professionnelle, présenté comme le modèle des diplômes à venir, où toute notion de programme et de volume horaire national des enseignements disparaît. 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 terrain 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'Etat 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 par 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, accompagné de la création de postes statutaires nécessaires et en particulier en transformant la plus grande part des heures complémentaires en emplois sur statut. .

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

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 jouvence 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. Une modification néfaste du rôle des conseils d'administration. Suivant le projet de modification des projets organiques et la première tentative faite à l'INSERM, les présidents des CA seraient désormais investis d'un rôle déterminant. Les CA définiraient la politique générale des organismes ainsi que leur politique scientifique. Le directeur général et le Conseil Scientifique seraient chargés, l'un de mettre en œuvre, l'autre de travailler selon les orientations décidées par le CA.

Il s'agit là de la traduction de la volonté du ministère de piloter directement les organismes de recherche publique. Les Conseils d'Administration du CNRS et de l'INSERM illustrent cette volonté : ils sont composés du président et de 16 membres, dont 4 seulement sont élus (6 à l'INSERM). Les 12 autres membres sont nommés par le Ministre de tutelle : 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 CNAM¹⁷, 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 renforcerait de fait sa tutelle directe et limiterait l'autonomie, déjà bien affaiblie, des organismes.

Le Conseil d'administration est un passage obligé pour valider la mise en place des politiques gouvernementales qui impliquent le CNRS et l'INSERM, telles que la création de GIP, la participation financière et scientifique dans Génoplante ou Génopôle par exemple.

Parce que le SNTRS-CGT défend l'autonomie scientifique des organismes et les instances scientifiques élus, il s'oppose à cette augmentation des pouvoirs du CA et de son président au détriment de l'ensemble Directeur Général-Conseil Scientifique. Les élus sont, avec les représentants des confédérations syndicales, porteurs de revendications. Ce travail de revendication, d'inscription des débats dans des valeurs sociales, seuls 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 au CA du CNRS soit porté à 6 comme à l'INSERM.

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, MENRT¹⁸, 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, IFR¹⁹ 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, Commissions 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.

Les Intercommissions de l'INSERM sont un exemple de réponse à ce problème, à condition d'améliorer leur ouverture vers l'extérieur de l'organisme. Elles peuvent être dotées d'une ligne budgétaire. Leurs propositions doivent être soumises aux instances scientifiques : Commissions scientifiques spécialisées et Conseil Scientifique.

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 maintenu pour les programmes et les créations d'entités de Recherche.

V.2.3. L'expertise collective et l'évaluation des programmes scientifiques. En matière scientifique, on peut distinguer au moins deux formes d'expertise : la première, dite expertise collective, 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.

L'expertise collective nécessite un débat public contradictoire, non totalement scientifique, où toutes les thèses en présence doivent être présentées avec la contrainte d'exhaustivité : ce que l'on sait et ce que l'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, équipes techniques), 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 Conseil scientifique (CS) devrait mieux jouer le rôle d'instance d'appel au moyen d'une procédure de saisine par délégation permanente suivant des modalités bien définies et suffisamment restrictives pour ne pas être inefficaces. Par ailleurs, le CS devrait avoir une capacité d'auto saisine, 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.

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 ? 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 une 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. L'absence d'évaluation des ITA, dans leurs métiers, par des pairs, crée des situations de déqualification 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 personnels : une évaluation positive. Par exemple, à l'INSERM, le système n'a jamais mieux fonctionné qu'entre 1981 et 1984, quand les ITA avaient les mêmes prérogatives que l'ensemble des autres membres des instances. Les ITA et même des chercheurs BI donnaient 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 le but 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'une 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 à celui des 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 que dès maintenant le CNRS en finisse avec cette extinction progressive du personnel titulaire, ITA et chercheurs, et recrute dès maintenant, en particulier des jeunes.

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 occupent 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 tout niveau 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 des salaires et des 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

Les modifications 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 périclite. 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 attaché à l'idée de complémentarité des fonctions.

VII.1.2. Pour une mobilité volontaire. La 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 récusé 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.

VI.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 évoluent 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 leurs conditions aux chercheurs. La recherche est dès lors soumise à des jugements de valeur extérieurs à ceux que la communauté scientifique s'est définis collectivement. 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 compétences (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 au CNRS) 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 ces 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 le souci constant 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 ou, dépendantes de la politique de la direction ou 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, ses potentialités, et de déterminer si l'agent exerce sa qualification à son bon niveau ou à un niveau supérieur.

- Dans ce processus d'évaluation, l'avis du Directeur de laboratoire et le rapport de l'agent sont indispensables pour réaliser un rapport d'évaluation effectué par des pairs et experts du métier de l'ITA. 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 depuis le 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 ;

- en aval, le faible nombre de 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, incompatible avec certaines pratiques, 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 rémunération des doctorants.

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 fonds 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 les 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 par semaine, quelle probabilité de trouver un 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 d'augmenter de façon significative le recrutement dans les organismes dans l'objectif de réduire les délais d'embauche sur poste statutaire après la thèse. Il 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 maximale de 2 ans, conditionnée à la présentation d'une candidature évaluée par les instances des organismes d'accueil ou de l'université. La grille de salaire en fin de stages, devrait rejoindre celle des CR2. 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 leurs 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 suppression 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 1995 sur l'hygiène et la sécurité ne laisse pas de possibilité directe d'intervention des membres des CHS²⁰, contrairement aux délégués des CHSCT²¹ 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, la Direction du CNRS et celle 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.

Les accidents de Bure-Devoluy sont 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 au sujet du premier accident (chute du téléphérique) qui a causé la mort de vingt personnes. Le téléphérique a pourtant été construit par le CNRS, qui est actionnaire à 47% de l'IRAM (organisme privé gestionnaire du plateau de Bure). Le CNRS a refusé de convoquer un CHS national après ce premier accident, malgré les demandes des syndicats, sous prétexte qu'il n'y avait pas de personnel CNRS parmi les victimes. Un deuxième accident (chute de l'hélicoptère) a entraîné le décès de 5 personnes, dont deux collègues de l'INSU. Il a fallu ce deuxième drame pour que la direction du CNRS accepte enfin de nommer des commissions d'enquête lors d'un CHS exceptionnel.

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 structurée, indispensable au suivi des personnels de la recherche, qui sont exposés à des risques multiples. La qualification des personnels paramédicaux et des infirmières doit être reconnue dès le recrutement dans le statut des EPST à un niveau AI.

Au CNRS, le nombre des ACMO²² 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 travailleurs (précaires et permanents) 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 déontologie.

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.

Le SNTRS revendique de meilleures conditions de travail dans les laboratoires. Cela ne pourra se faire que si les unités bénéficient de crédits récurrents suffisants et de personnels statutaires pour assurer la continuité des expériences 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 course aux résultats, les pratiques de secret. Le SNTRS interviendra à tous les niveaux pour faire respecter les personnels, leur santé, leur intégrité morale, et défendre leur droit de retrait face à des pratiques dangereuses pour eux-mêmes comme pour leur environnement.

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

Le gouvernement par ses décisions tend à remettre en cause des acquis sociaux importants. Il s'attaque au secteur associatif en confiant au secteur marchand la gestion de restaurants des personnels, en cherchant à imposer la taxation d'activité de caractère non lucratif, en réduisant les subventions à bon nombre d'associations, en poussant celles du secteur vacances 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 à cette politique sont donc de rigueur. Ce sont les acquis de plus de trente années de luttes des personnels qui sont en jeu.

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

Le SNTRS-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 doivent être gérés collectivement par les élus des personnels et eux seuls. Cela n'exclut pas la possibilité de contrôle de l'administration, mais celle-ci ne doit avoir lieu qu' a posteriori. Il s'agit d'obtenir un texte assurant dans la Fonction publique la reconnaissance et la mise en œuvre des prérogatives des Comités d'Entreprises.

Les activités sociales étant par nature non lucratives, le CAES ne doit pas être soumis à la TVA.

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

Tous les personnels des organismes, actifs et retraités (titulaires, contractuels CDI²³ et CDD, CES, boursiers, vacataires...) doivent bénéficier des aides et activités du CAES. L'administration doit attribuer au CAES les moyens nécessaires pour cela.

La restauration

L'administration veut confier l'ensemble de la restauration aux entreprises privées. Elle le fait, aujourd'hui, de façon autoritaire, au mépris de la volonté exprimée par les personnels. Là où la privatisation a eu lieu les répercussions se sont fait sentir très rapidement, comme en témoignent les enquêtes menées par le CAES et

les syndicats à Gif et au Siège 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 cet argent ne peut donc être confiée à une entreprise privée.

La subvention de l'administration doit permettre d'assurer des tarifs dégressifs en fonction de l'indice des personnels. Les tarifs doivent rester nationaux et ne peuvent être l'apanage de l'administration seule. Elle doit mettre à la disposition des élus des personnels tous les moyens nécessaires à la gestion des restaurants (personnels, subventions, 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 développement d'un syndicat national comme le nôtre est essentiel.

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 leur 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 précaires. 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 traité, 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 CSN²⁴ 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 par rapport au gouvernement et aux directions, à tous les partis et à 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 (CE) 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 des 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 l'amélioration, l'extension et la défense du statut et 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 un 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, à l'UGICT et 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.

¹ OGM : Organisme Génétiquement Modifié

² CSG : Contribution Sociale Généralisée

³ UCR : Union Confédérale des Retraités

⁴ PIB : Produit Intérieur Brut

⁵ DIRD : Dépense Intérieure de Recherche Développement

⁶ OCDE : Organisation du Commerce et du Développement économique

⁷ PCRD : Programme Communautaire de Recherche et Développement

⁸ HMR : Hoescht-Marion-Roussel

⁹ AFM : Association Française des Myopathies

¹⁰ EPST : Etablissement Public à caractère Scientifique et Technologique

¹¹ EPIC : Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial

¹² OMS : Organisation Mondiale de la Santé

¹³ UMR : Unité Mixte de Recherche

¹⁴ IATOS : Ingénieur, Administratif, Technicien, Ouvrier de Service

¹⁵ CES : Contrat Emploi Solidarité

¹⁶ CDD : Contrat à Durée Déterminée

¹⁷ CNAM : Conservatoire National des Arts et Métiers

¹⁸ MENRT : Ministère de l'Education Nationale de la Recherche et de la Technologie

¹⁹ IFR : Institut Fédératif de Recherche

²⁰ CHS : Comité d'Hygiène et de Sécurité

²¹ CHSCT : Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail

²² ACMO : Agent Chargé de la Mise en Oeuvre (des règles d'hygiène et de sécurité)

²³ CDI : Contrat à Durée Indéterminée

²⁴ CSN : Conseil Syndical National

Document revendicatif



DOCUMENT REVENDICATIF

Sommaire	Pages
Introduction	
1) La recherche publique et les organismes nationaux de recherche	1-2
2) L'emploi scientifique et technique	2 à 4
- <i>ANNEXE : Pour une nouvelle grille unique des salaires</i>	4
- <i>ANNEXE : Représentation possible de la grille proposée en échelon et indices</i>	5
3) Défendre et améliorer le statut de titulaire	4 à 6
4) Le déroulement des carrières et la reconnaissance des qualifications	7-8
5) Les salaires, les primes et le pouvoir d'achat	8-9
6) La gestion des personnels	9
7) La mobilité	9 à 11
8) La formation permanente	11-12
9) La retraite	12-13
10) La durée du travail	13
11) La sécurité et les conditions du travail	13-14
12) L'action sociale	14-16
- Le CAES	
- Restauration	
- Logement	
- Aides exceptionnelles	
- Enfance	
- Locaux sociaux	
13) Développer la démocratie dans les unités et dans les instances représentatives	16 à 18
- Le Conseil d'Administration.	
- Le Conseil Scientifique du CNRS	
- Le Comité National du CNRS et les Commission Consultatives Scientifiques (CSS) de l'INSERM	
- Les intercommissions de l'INSERM	
- Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)	
- Les Conseils d'unités	
14) Droit syndical et droit de grève	18
15) Protection sociale	18
16) Paix et désarmement	18
17) Solidarité internationale	18
18) Egalité des droits	18

DOCUMENT REVENDICATIF

Complément indispensable du document d'orientation cette plate-forme revendicative n'est pas un catalogue de toutes les questions que se posent les personnels.

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.

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.

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.

La recherche publique et les organismes nationaux de recherche

Limiter le budget de recherche militaire et augmenter le BCRD. Porter l'effort national de recherche à 3% du PIB.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

Combattre la contractualisation des EPST qui impose un pilotage gouvernemental de la politique scientifique des organismes.

Agir pour que les relations EPST / Universités s'organisent dans la complémentarité et non dans la subordination.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

Améliorer le dispositif d'évaluation de la recherche publique par les pairs au sein d'instances démocratiques (Comité National ou Commissions Scientifiques Spécialisées) 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, renouvellements d'unités, les besoins en crédits, en emploi, en compétences mais aussi la conjoncture scientifique et ses perspectives, la politique de formation par la recherche.

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.

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

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.

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.

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.

Obtenir que tous les postes vacants soient utilisés aussitôt pour recruter directement des fonctionnaires afin d'éviter le pré recrutement sur CDD.

Anticiper les départs en retraite pour permettre un chevauchement et une transmission des connaissances.

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.

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.

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, la reconnaissance de leur qualité de salariés à part entière et leur droit de participer à la vie démocratique des unités ainsi que 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 par l'établissement d'un "contrat type" en référence au statut des personnels des EPST.

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 doit ni revêtir un caractère obligatoire, ni préfigurer un changement statutaire, ni être un préalable à une quelconque promotion.

Obtenir des recrutements pour compenser les congés de longue durée (maladie, formation, parentaux) et les temps partiels.

Maintenir le caractère national du recrutement pour tous les corps.

Veiller à ce que le recrutement soit basé essentiellement sur des critères de qualification.

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 postes.

Améliorer le déroulement des concours de recrutement (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). Obtenir la suppression de l'indemnisation versée aux membres des jurys de concours (externes et internes) du CNRS et le remboursement total des frais occasionnés.

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.

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.

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.

Lutter contre le déclassement à l'embauche en n'admettant pas à concourir les candidats surdiplômés par rapport au poste à pourvoir.

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. Agir pour que les EPST fournissent les moyens nécessaires pour l'activité de travailleurs handicapés (adaptation des locaux et des postes de travail, rémunération d'assistants personnels, et prise en charge d'une partie des dépenses occasionnées par l'adaptation du véhicule utilisé par le travailleur handicapé pour ses déplacements professionnels).

Obtenir la création d'une commission médicale spécialisée pour le handicap. Celle-ci devra examiner l'évolution éventuelle du handicap ainsi que celle des conditions de travail de l'agent. Elle décidera de l'adaptation nécessaire du poste de travail et veillera à sa mise en œuvre effective.

3) Défendre et améliorer le statut de titulaire

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.

Proposition de reconstruction de la grille à partir de l'échelonnement indiciaire actuel (1er juillet 1999)

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 au 1er novembre 1999

(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.

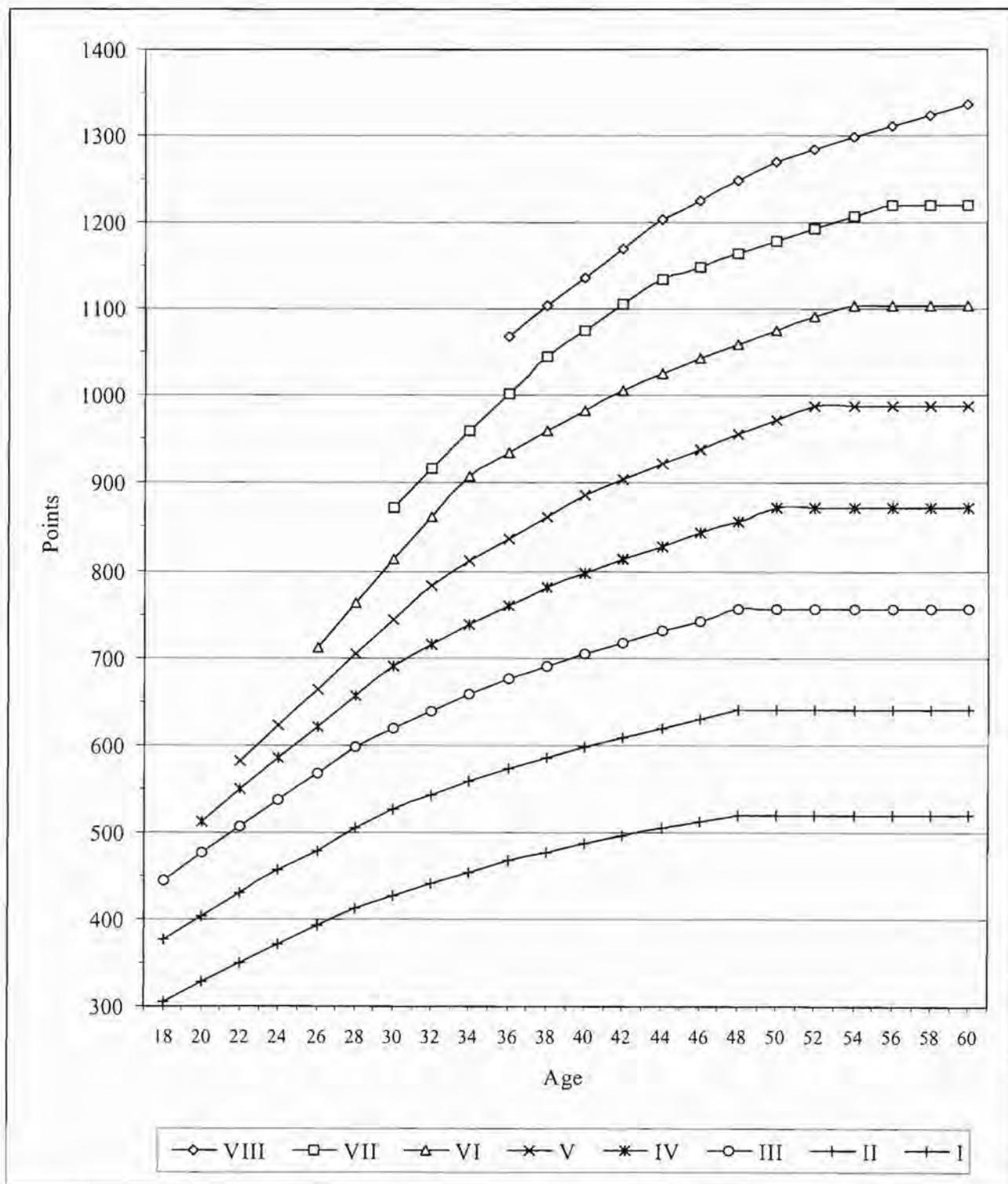
Représentation possible de la grille proposée en échelon et indices

	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	1350
VII							872	916	960	1003	1046	1076	1105	1134	1149	1164	1179	1193	1207	1220	1234	1220	1220
VI					712	763	813	861	908	934	959	983	1006	1025	1043	1060	1076	1091	1104	1117	1104	1104	1104
V				581	623	664	704	744	784	811	837	862	886	904	922	939	956	972	988	1004	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	872
III	445	476	507	538	568	598	619	639	658	676	690	704	717	731	743	756	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	640
I	306	328	350	371	392	413	427	441	454	467	477	487	496	505	513	520	520	520	520	520	520	520	520

▲ Niveaux

▲ Indices médians

▲ Indices terminaux



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 suivants :

- Amplitude indiciaire de 2 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.

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

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.

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.

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 une couverture sociale, à pension et à des indemnités de chômage.

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.

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.

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.

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

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

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.

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

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.

Agir contre toute discrimination au niveau des recrutements et des carrières des chercheurs et des ITA, qu'elles concernent les femmes, les personnels à temps partiel, les travailleurs handicapés, les syndicalistes ou les personnels issus de l'immigration. Obtenir les moyens - dont les instruments statistiques appropriés - de contrôle de l'égalité professionnelle effective et en particulier la création de commissions à l'égalité professionnelle dans chaque organisme.

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 SARcs et 30% en Tce et SARce (contre 25% et 15% actuellement)

AJT = 50% des effectifs en AJTp (contre 20% aujourd'hui).

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.

S'opposer aux tentatives d'imposer un passage obligatoire dans les corps d'enseignants-chercheurs pour accéder au corps des directeurs de recherche.

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

Calculer les possibilités annuelles d'échelons accélérés sur les effectifs totaux des grades sans exclure du calcul les effectifs des premiers et derniers échelons.

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.

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.

Améliorer le système d'évaluation des chercheurs par une meilleure prise en compte de l'ensemble de leurs activités.

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.

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.

Le contexte dans lequel les ITA et les chercheurs exercent leurs activités doit être pris en compte, l'évaluation-sanction doit être combattue.

Obtenir le droit d'accès aux rapports d'évaluation, immédiatement pour les chercheurs, pour tous dès la généralisation du dispositif.

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.

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.

Lutter contre toutes mesures qui viseraient à limiter arbitrairement le nombre de candidats.

Maintenir le droit de concourir dans plusieurs BAP si le métier exercé le justifie.

Obtenir un contrôle de la composition des jurys par les CAP compétentes, veiller à la représentation des différents métiers.

Définir les règles de constitution et de fonctionnement des sous-jurys pour garantir l'égalité de traitement de tous les candidats.

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.

Obtenir le relèvement du minimum de rémunération à 8 500 F bruts et la revalorisation en conséquence de la valeur du point d'indice, soit 35 F. La reconstruction de la grille unique devra s'accompagner d'un relèvement des niveaux de rémunération de chacun d'entre eux.

Lutter contre toute tentative d'individualisation des salaires et d'introduction de salaire "au mérite".

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.

Obtenir le rétablissement de l'indexation des salaires sur l'augmentation des prix pour garantir le maintien du pouvoir d'achat.

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.

Obtenir l'intégration des primes dans le traitement de base.

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.

Obtenir la modification des indices de référence pour le calcul de la PPRS en fonction des modifications indiciaires liées à la réforme Durafour (pour les corps AGT et 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).

Lutter contre toute modulation à la baisse de la PPRS.

Obtenir la prise en compte de la PPRS au moment des passages ITA/Chercheur

Obtenir le versement de la prime de technicité à tous les agents exerçant l'essentiel de leurs tâches sur outil informatique.

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.

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.

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.

Obtenir la garantie de paiement régulier des horaires décalés et d'astreintes.

Obtenir un remboursement complet des frais de mission et de déplacement.

6) La gestion des personnels

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.

Veiller à ce que les éventuels regroupements de personnels entre diverses unités ou établissements se fassent dans le respect des droits statutaires et des qualifications de chacun.

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.

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.

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.

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.

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

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".

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.

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.

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.

Créer une bourse à la mobilité pour permettre aux volontaires de se faire connaître.

Obtenir la transparence dans l'attribution des postes vacants aux diverses unités. Le Comité National (ou Commissions Scientifiques Spécialisées) devrait être informé et consulté.

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, dites de régularisation, doit être abandonnée. Les fonctions affichées doivent être réellement vacantes.

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).

Veiller à ce que les affichages soient régulièrement mis à jour, notamment dès qu'un candidat a été retenu.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

Respecter les qualifications pour les réaffectations liées aux disparitions ou restructurations d'unité.

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.

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

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 Formation Permanente 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.

Obtenir une durée minimum annuelle de formation pour chaque agent de 10 % du temps de travail.

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.

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.

Obtenir un suivi individuel de la Formation Permanente 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.

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.

Réaffirmer l'obligation d'un volet formation pour l'évaluation des unités par le Comité National.

Améliorer l'élaboration collective des Plans de Formation d'Unités (PFU), notamment la liaison avec le Comité National et l'observatoire des métiers.

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.

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.

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.

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. Les programmes doivent être diffusés sur les sites Web des organismes.

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.

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

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, pour les non-titulaires et tous les autres salariés, les bonifications pour enfant pour les femmes.

Combattre toute tentative gouvernementale de mettre en cause les régimes de retraite par répartition et les régimes spécifiques (Fonction publique, IRCANTEC pour les non-titulaires ...) par l'allongement du nombre d'annuités, l'introduction du régime par capitalisation (fonds de pension ou systèmes similaires), l'augmentation des cotisations.

Lutter pour améliorer le régime de retraite de la Fonction publique et le régime complémentaire IRCANTEC pour les non-titulaires (revalorisation, réversion, validation, régime dépendance ...)

Obtenir l'intégration des primes dans le calcul des droits à pension.

Obtenir la gratuité de la validation pour la retraite des années de non-titulaires et le remboursement des sommes déjà versées.

Obtenir l'autorisation de validation pour les périodes travaillées à mi-temps, sans exception.

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

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).

Obtenir des bonifications pour les missions accomplies dans des conditions extrêmes, quel que soit l'Etat exerçant la souveraineté.

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.

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).

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.

Supprimer l'obligation d'avoir effectué 25 années de service pour pouvoir bénéficier de la Cessation Progressive d'Activité.

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.

Obtenir pour les ITA la prime d'incitation au départ à 60 ans versée pour l'instant aux seuls chercheurs, sans condition.

10) La durée du travail.

Obtenir l'abaissement de la durée hebdomadaire effective du travail à 35 heures sans perte de salaire et avec création d'emplois statutaires en compensation pour tous les salariés y compris les agents des EPST.

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.

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, bien entendu statutaires, est primordiale.

Lutter contre l'annualisation du temps de travail. Le cadre réglementaire hebdomadaire doit être maintenu.

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.

S'opposer à toute individualisation de la durée du travail, maintenir le cadre hebdomadaire et 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.

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. (Le SNTRS condamne comme scandaleux l'arrêt de la juridiction relevant de l'Union Européenne condamnant la France pour son article du Code du Travail interdisant le travail de nuit des femmes dans l'industrie et demande au gouvernement français de maintenir en vigueur cet article du Code du Travail).

Lutter contre l'introduction autoritaire de systèmes automatisés de contrôle des horaires de travail (pointeuse). Obtenir des négociations avec les organisations syndicales et un vote des personnels concernés avant toute introduction. Obtenir leur suppression là où ils existent déjà.

Assurer à tous les agents qui en font la demande, la possibilité de travailler à temps partiel.

11) La sécurité et les conditions du travail

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.

Améliorer la formation et la sensibilisation aux problèmes de sécurité pour tous les personnels quel que soit leur statut et pour les doctorants.

Obtenir le désamiantage systématique de tous les bâtiments universitaires et de recherche et l'accélération des travaux concernant Jussieu. La continuité des travaux de recherche et d'enseignement doit être garantie pendant la durée des travaux.

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.

Obtenir l'actualisation des règles de protection en matière de radio-isotopes ainsi que tous les risques majeurs (chimiques, biologiques ...) rencontrés. Veiller à assurer les conditions de leur mise en œuvre.

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.

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. Les budgets nécessaires à leur activité doivent être attribués.

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.

Obtenir les décharges de service et moyens nécessaires à l'activité des représentants du personnel en matière d'hygiène et de sécurité.

Obtenir la tenue (obligatoire) du Registre de Sécurité, où doivent être notés tous les incidents et accidents de chaque unité.

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.

Obtenir l'application sans entrave et pressions diverses 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 mai 1995).

Les organismes de recherche doivent assumer les conséquences des accidents du travail et maladies professionnelles de leurs agents, même si la déclaration est faite pendant leur retraite.

Obtenir que le harcèlement moral et psychologique dont sont victimes certains personnels dans leur environnement de travail quotidien de la part de leur hiérarchie ou de collègues de travail, soient qualifiés comme actes de violence morale et sanctionnés.

12) L'action sociale

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.

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

Obtenir, auprès des ministères concernés, la création d'une structure de gestion "type comité d'entreprise" au sein des EPST en ce qui concerne l'action sociale, culturelle et sportive.

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". En particulier lutter contre l'instauration de la TVA sur les activités à caractère social.

Combattre tous projets visant à introduire des prestations relevant du marché concurrentiel et l'entrée de sociétés privées.

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*.

Veiller à ce que la politique du CAES en matière d'action sociale et solidaire soit effectivement prioritaire dans sa mise en oeuvre, par rapport aux prestations de service que le CNRS demande au CAES d'assurer à sa place.

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

Obtenir une augmentation des moyens alloués aux CAES afin de répondre de manière satisfaisante aux besoins exprimés par les personnels. Obtenir que la subvention pour activité diverse soit, dans un premier temps égale à 1% de la masse salariale. Tous les emplois de l'action sociale doivent être pris en charge par le CNRS. Chaque fois que l'emploi nécessaire correspond à une fonction permanente, un poste budgétaire statutaire doit être attribué au CAES.

Obtenir les moyens financiers nécessaires à l'amélioration des tarifs dégressifs pour les activités enfance et adultes.

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.

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

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.

Agir pour que la restauration soit considérée comme une activité à caractère social et non une prestation de service.

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.

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.

Agir pour que la gestion des restaurants soit confiée aux seuls représentants élus des personnels.

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.

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.

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

Logement

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.

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.

Obtenir pour les agents bénéficiant d'un logement CNRS ou INSERM la possibilité de maintien dans les lieux après la mise à la retraite.

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.

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).

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.

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

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

Obtenir les moyens financiers permettant l'attribution de la subvention administrative suivant le quotient familial du CAES pour les séjours des enfants dans les centres non proposés par le CAES.

Obtenir des lits de crèche à proximité des lieux de travail, correspondant aux besoins exprimés par les personnels.

Locaux sociaux

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.

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.

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

Au CNRS, rééquilibrer la composition afin de faire plus de place aux représentants élus du personnel : 6 au lieu de 4.

A l'INSERM, améliorer la représentation du monde du travail.

Le Conseil Scientifique du CNRS

Lutter pour que le Conseil Scientifique joue pleinement son rôle et que les représentants du personnel continuent d'être élus au suffrage direct.

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

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.

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.

Améliorer la composition et le fonctionnement dans le sens d'une participation équilibrée des différentes catégories de personnel et d'un réel fonctionnement démocratique.

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.

Rétablir la participation des élus C et B à tous les actes des sections.

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.

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.

Améliorer le mode de remplacement d'un élu en cours de mandat par désignation du suivant sur la liste de l'élu défaillant.

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

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)

Obtenir le renforcement du rôle des CAP qui doivent être l'instance universelle de recours.

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.

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.

Obtenir la suppression du pré-classement régional pour l'avancement.

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.

Les Conseils d'unités

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

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.

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

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.

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

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

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

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



Les commissions

ENSEMBLE AGISSONS En défendant nos droits collectifs nous

Syndicat unitaire indépendant



ational des Tr.



La commission des mandats

Participation des délégués au Congrès

La Commission électorale a enregistré 79 mandats délibératifs représentant 40 sections - une seule région manquait.

La répartition par sexes : 74,3 % d'hommes; 25,7 % de femmes

L'âge moyen des participants était de 52 ans

dont une moyenne par sexe de 52,1 ans pour les hommes et 51,5 ans pour les femmes.

LES INSTITUTIONS REPRESENTEES	
CNRS	61
INSERM	13
INRIA	1
ISERES-CG	1
RETR.cnrs	1

ORIGINE REGIONALES REPRESENTEES	
PARIS ILE DE France	61%
NORD PICARDIE	3%
MIDI PYRENEES	6%
ALSACE	5%
BRETAGNE PAYS DE LOIRE	1%
NORMANDIE	1%
LYON GRENOBLE	9%
BORDEAUX	4%
NANCY	1%
PACA MONTPELLIER	8%
CLERMOND FERRAND	1%

LA REPRESENTATION PAR CORPS	
Directeur de Recherche	4%
Chargé de Recherche	10%
Ingénieur de Recherche	29%
Ingénieur d'Etudes	34%
Assistant Ingénieur	8%
Technicien de Recherche	10%
Agent Technique	1%
Adjoint Technique	1%
Retraités	4%

LA REPRESENTATION PAR SECTEUR D'ACTIVITE	
CNRS	
Physique Nucléaire et Corpusculaire (PNC)	8%
Sciences Physiques et Mathématiques (SPM)	3%
Sciences Physiques de l'Ingénieur (SPI)	3%
Chimie	11%
Sciences de l'Univers	13%
Sciences de la Vie	8%
Sciences de l'Homme et de la Société (SHS)	16%
Information Scientifique et Technique (IST)	4%
Communs	8%
INSERM	16%
INRIA	1%
AUTRES	9%

La commission des candidatures

La commission des candidatures était composée de Madeleine BOURGINE, Joël CHOISY, Jeanine COHEN, André LABORIE, Jacques MILLET, Gilles MORVAN et Alain WATTIAUX. Elle a travaillé sur les critères définis au précédent congrès :

- 1) Capacités militantes ;
- 2) Volonté et possibilité d'assurer des tâches de caractère national ;
- 3) Examen de l'activité passée au plan local, régional et national ;
- 4) Stages et formation syndicale ;
- 5) Faire vivre la démocratie ;
- 6) Représentation sociale, catégorielle, géographique.

49 candidats ont été proposés à la commission pour la Commission Exécutive, plus 3 candidats pour la Commission Financière de Contrôle.

Commission Exécutive

Après discussion, la commission a décidée de proposer au Congrès l'ensemble de ces candidatures qui sont réparti entre 33 membres de la C.E. sortante et 16 nouvelles candidatures.

La C.E. sortante, élue au 22^{ème} Congrès était composée de 41 membres. Elle a été élargie en cours de mandat, lors du C.S.N. historique de décembre 1997, qui a élu 5 chercheurs et 6 I.T.A., portant le nombre de membres à 52.

Un membre de la C.E., Guy DESSEIGNET, est décédé en cours de mandat, et deux autres ont démissionné. 16 membres ne souhaitent pas être représentés.

Composition par catégorie :

	C.E. Sortante	C.E. Proposée	Diff.	Age	Nb
D.R.	2	3	1	60/65	4
C.R.	5	6	1	55/59	9
Doctorants	1	1	0	50/54	16
I.R.	14	12	-2	45/49	9
I.E.	16	15	-1	40/44	6
A.I.	4	4	0	35/39	2
T.	7	7	0	30/34	2
T.P.N.	1	1	0	25/29	1
S.A.R.	1	0	-1		
A.J.T	1	0	-1	> à 57	8
Total	52	49	-3		

La moyenne d'âge de tous les candidats est de 49 ans; identique à la moyenne d'âge des nouveaux candidats. La moyenne d'âge des partants est elle aussi de 49 ans.

Répartition par organismes :

- CNRS : 43, dont 3 à l' IN2P3 ;
- INSERM : 6 ;
- L'INRIA ne sera plus représentée.

Répartition Paris/Province : 31/18. Toutes les régions sont représentées sauf Grenoble et Montpellier.

Questions soulevés par la commission, au vu des candidatures proposées :

- représentation des petites catégories ;
- représentation de Montpellier ;
- représentation de l'INRIA ;
- rajeunissement de la C.E., nécessaire avant le prochain Congrès.

Néanmoins, pour la commission, l'ensemble des candidats présentés montre un renouvellement positif de la C.E..

Commission Financière de Contrôle

La moyenne d'âge est de 58 ans. Un membre de la commission, Alain CLORENNEC souhaite profiter de sa retraite, et, au nom de la commission et du syndicat, je tiens à le remercier pour son travail au SNTRS.

	C.F.C. Sortante	C.F.C. Proposée	Diff.	Age	Nb
I.R.	0	1	1	55/59	3
A.I.	2	2	0		
Retraité	1	0	-1	> à 57	3

La Commission Financière et de Contrôle

Rapport de Joël CHOISY

Chères et chers camarades.

Je ne reviendrai pas sur les aspects comptables de notre trésorerie, Sophie Toussaint-Leroy les a parfaitement analysés, je reviendrai brièvement sur les aspects les plus essentiels de notre travail de Commission.

Au cours de ce mandat nous nous sommes attachés à vérifier la bonne application des décisions de congrès en ce qui concerne le taux des cotisations, qui est actuellement, je le rappelle, de 0.94% du salaire net, primes comprises.

Nous avons lors des réunions de la CE et du CSN rappelé l'urgence de mettre les cotisations au bon niveau. Nous avons été entendus puisque l'écart entre ce qui est dû et le montant des cotisations réellement acquitté s'amenuise. Des sections disent qu'ils veulent décider à leur niveau du taux des cotisations, cela est-il possible ? Chacun de nous, en adhérant, adhère à la CGT toute entière, et donne par sa cotisation les moyens de vie à l'UD, à l'UL, et aux structures que la CGT a constituées pour organiser la défense des intérêts des salariés.

Le fonctionnement démocratique de notre syndicat ne doit pas produire de décisions qui étouffent la démocratie.

La section qui a la responsabilité du collectage ne peut décider que sur ce qu'elle garde pour son propre fonctionnement, sa marge de décision est donc réduite à ce qui lui reste après avoir acquitté **au bon niveau** ce que l'adhérent a payé pour la CGT.

L'objectif « **12 timbres par an payés au bon taux** » reste néanmoins à atteindre et les trésoriers doivent veiller à la mise à jour des cotisations à chaque promotion.

Si la Commission financière insiste autant en rappelant l'intérêt pour la CGT de proposer l'adhésion au PAC, de mettre au bon niveau les cotisations, c'est d'abord parce que c'est juste, mais aussi parce que les moyens financiers du syndicat ne permettent pas de négligences.

Depuis le dernier congrès, nos réserves de trésorerie ont diminué de moitié, passant de 250.000 à 120.000 francs.

Une dépense supplémentaire nous attend, le passage aux 35 heures en 2002, du personnel que nous employons. Les besoins supplémentaires en trésorerie vont s'accroître et nous proposons **que le taux des cotisations soit relevé pour atteindre 1% en 2002.**

L'examen régulier des comptes du syndicat nous permet de vous proposer de **voter le quitus à la trésorière, Sophie TOUSSAINT-LEROY.**

La commission se félicite d'avoir été entendue dans sa demande d'inscrire les questions financières au moment de la discussion sur l'activité du syndicat, cela va permettre un débat sur les questions évoquées. Le congrès et les CSN qui suivront restent souverains, les membres de la CFC seront attentifs aux orientations que le congrès va nous donner.

Rapport de trésorerie



RAPPORT de TRESORERIE

Sophie Toussaint-Leroy, trésorière nationale

L'année 1999 n'étant pas encore achevée, je vais dresser un état de la situation financière du syndicat en utilisant comme années de référence 1996 et 1998 pour le calcul des évolutions des différents postes de recettes et dépenses.

Parlons tout d'abord des recettes du syndicat.

Elles sont composées principalement des cotisations des adhérents, et de la subvention administrative du CNRS (136.800 francs par an) et de l'INSERM (40.000 francs par an). Ces subventions correspondent à 15% de nos recettes.

Les cotisations reversées au national ont augmenté de près de 10 % entre 1996 et 1998.

Cela est dû à notre volonté de remettre progressivement à jour les cotisations.

Ainsi, **l'indice moyen** des adhérents actifs est passé de **495** en 1996 à **528** aujourd'hui.

Pendant l'année 98, nous avons fourni un effort particulier de relance des trésoriers de section pour les versements des cotisations manuelles. Le rapport FNI sur timbres est passé de 9,90 à 10,30 entre 1996 et 1998.

L'augmentation des recettes est due également à la progression du nombre de prélèvements automatiques des cotisations : **650 PAC** en 1996, **747** aujourd'hui, soit une progression de près de 15% en trois ans.

Le PAC est le moyen le plus sûr d'assurer des rentrées régulières au syndicat. Il faut le proposer systématiquement à tous les camarades.

Aujourd'hui, nous avons **1176** adhérents au fichier : 747 paient avec le PAC. Pour les 429 adhérents qui paient manuellement leur cotisation, nous n'avons reçu que 155 FNI.

Je rappelle que le FNI est le premier timbre de l'année, et qu'il valide l'appartenance à la CGT.

Entre 1996 et 1998, le nombre de FNI payés a progressé de 3%. Malheureusement, cette progression ne se confirme pas pour 1999.

A la fin novembre, nous n'avons encaissé que 902 FNI, alors que l'année dernière ce chiffre était atteint début juillet.

Il est vrai que nous n'avons pas pu consacrer suffisamment de temps aux relances des trésoriers: il y a eu la campagne pour les élections CAP à organiser, puis notre déménagement dans les locaux de Villejuif, et la gestion au quotidien de multiples problèmes techniques et informatiques, qui nous ont fait perdre beaucoup de temps.

Mais j'en appelle à la **responsabilité** de chaque trésorier : les cotisations doivent remonter tous les trimestres à la trésorerie nationale. Je sais que les militants sont tous très pris, et parfois un peu

démobilisés, mais sans argent, pas d'activité. Nous devrions toucher plus d'un million de francs de cotisations sur 1999, mais nous n'avons reçu à ce jour que 669.000 francs, soit 610.000 francs de PAC pour 747 adhérents, et seulement 59.000 francs de cotisations manuelles, pour les 429 autres adhérents.

Parlons de la mise à jour de notre fichier d'adhérents. Pour simplifier la tâche des secrétaires de sections, nous avons envoyé en 1999 des talons de cartes pré-remplis. Nous pensions que cet effort serait récompensé, et que les talons de cartes nous seraient retournés en plus grand nombre et plus rapidement et que les années précédentes. Hélas il n'en est rien : au 25 novembre, moins de 60% des talons de 1999 nous ont été renvoyés. Que faire ? Pour une meilleure efficacité, sera-t-on obligé d'envoyer individuellement le talon de carte à chaque adhérent ? Les secrétaires de section, qui sont responsables de ce travail, ne souhaitent certainement pas en être déchargés. Mais encore faudrait-il qu'ils y consacrent le temps nécessaire, afin de fournir dans des délais raisonnables les coordonnées à jour des adhérents.

Au sujet de l'âge moyen des adhérents, il y a de plus en plus de retraités parmi nos adhérents: 78 en 1996, 108 aujourd'hui. Ce mouvement va s'accélérer, puisque dans les trois ans à venir, plus de 200 camarades auront atteint l'âge de la retraite. Les cotisations des retraités sont beaucoup moins importantes que celles des actifs : 0,50% de la pension civile, au lieu de 0,94% du salaire net, primes comprises. Donc, même si tous ces camarades restaient fidèles au SNTRS après leur départ de la vie active, nous devons prévoir une diminution des rentrées de cotisations. Les 210 nouvelles adhésions faites entre 1997 et aujourd'hui ne compenseront pas cette diminution de recettes et les départs, inévitables, par désyndicalisation.

Pour 2000, nous ne bénéficierons plus de la **subvention CNRS**, c'est-à-dire les 136.800 francs versés en chèque en début d'année, puisque nous sommes désormais hébergés dans des locaux CNRS. Nous avons demandé à rencontrer la direction pour connaître le montant de la subvention qui nous sera accordée. On nous a répondu qu'il fallait attendre que le nouveau DRH soit nommé.

Grâce aux bons résultats aux élections CAP, nous aurons droit à 15 m2 de locaux supplémentaires, à 4 ou 5 décharges de service à plein temps de plus, et à une subvention d'environ 80.000 francs à utiliser pour les dépenses de téléphone, photocopies, affranchissement. Mais pas d'argent "frais". J'insiste donc lourdement pour que tous les camarades règlent le plus vite possible leur participation au congrès, et que les trésoriers règlent les cotisations 1999, afin que nous ayons l'argent nécessaire pour payer les

frais de congrès (hébergement, transports, presse), les instances CGT et les salaires en janvier 2000.

Je n'ai pas parlé des **dons** que les sections ont versé, généreusement, au syndicat national. Ces dons nous ont bien aidé à assainir les comptes du syndicat, en particulier en 1998, pour combler le déficit creusé par la remise à niveau de notre matériel informatique. Nous remercions toutes les sections qui nous ont aidé. Il serait néanmoins plus sain que les sections utilisent leur trésorerie à régler en priorité toutes les cotisations. En 1998, nous avons calculé un différentiel de 140.000 francs entre les cotisations dues (au regard des indices) et les cotisations payées.

Passons maintenant aux dépenses.

La dépense la plus importante est celle des salaires et des cotisations salariales. Entre 1996 et 1998, ce poste a augmenté de près de 9%. Cela est dû en particulier à l'octroi (enfin!) du treizième mois à nos deux secrétaires, Annie et Marie, et à la revalorisation bien méritée de leur rémunération. Le treizième mois n'ayant été accordé qu'en cours d'année 1998, il n'en a été versé qu'une moitié, en décembre. 1999 sera la première année où le treizième mois sera accordé pleinement, en deux versements semestriels. De plus, la surcharge de travail induite par le déménagement et la préparation du congrès a obligé Annie à effectuer un grand nombre d'heures supplémentaires que nous avons rémunérées. Tout ceci explique l'augmentation de 10% de ce poste par rapport à 1998. Le montant des salaires + cotisations afférentes s'élèvera à 470.000 francs en 1999.

Comme cela a déjà été dit au précédent congrès, la quantité de travail nécessiterait trois professionnelles. Les finances du syndicat ne permettront pas l'embauche d'une troisième salariée. Il faut d'urgence envisager le renforcement du secrétariat sur décharge syndicale, sinon comment réaliser le passage aux 35 heures?

Les versements aux instances CGT constituent le deuxième poste de dépenses. Ce poste est en augmentation, tant en francs courants qu'en pourcentage par rapport aux montants des cotisations versées au national.

En 1996, nous avons reversé 188.000 francs, soit 23 % des cotisations.

En 1997, 218.360 francs, soit 25% des cotisations.

En 1998, 214.000 francs, soit 24 %.

Pour 1999, les versements ont été faits pour les 10 premiers mois de l'année, et correspondent à 25% des cotisations encaissées. Les versements sont calculés à partir de sommes forfaitaires à déduire de chaque timbre et à verser à l'UGFF, la FERC, l'UGICT, le FNI étant versé, par le biais de la fédération, à la confédération.

Lors du dernier congrès confédéral, il y a eu un débat sur le mode de calcul des versements aux instances. La CGT propose que ces versements ne soient plus calculés forfaitairement, mais en pourcentage de la

cotisation payée. Ce mode de calcul serait plus équitable. Il nous sera défavorable, car nous devons verser davantage aux instances, nos cotisations étant élevées. En effet, la proportion de cadres A est supérieure à 70% dans nos établissements.

Les frais de presse et de propagande constituent le troisième poste de dépenses.

Le **BRS** est envoyé à tous les adhérents. Entre 1996 et 1999, qui sont deux années de congrès, son coût a augmenté de 18%. Aujourd'hui on estime le coût moyen d'un BRS à 15 francs, somme qui inclut l'impression, le routage et les frais de poste.

Nous avons publié 11 BRS en 1996, 10 en 1997, 9 en 1998,

11 en 1999, soit 8 numéros + 3 suppléments.

Les BRS sont de plus en plus copieux. Le nombre moyen de pages est passé de 28 en 1996 à 34 en 1999. Certains pensent que nos BRS devraient être moins épais et plus nombreux. Le coût global en serait augmenté, car les frais de routage et de poste sont peu dépendants du nombre de pages. Par exemple: Un BRS de 36 pages coûte en impression, routage et affranchissement 14.370 francs. Trois BRS de 12 pages coûteraient 23.800 francs, pour la même quantité d'informations.

Bien sûr les délais entre deux parutions peuvent être jugés un peu longs. Mais pour la diffusion rapide d'informations, nous disposons maintenant du courrier électronique. Tous les secrétaires de sections sont branchés, ainsi que plus de 600 de nos adhérents.

En 1999, nous avons diffusé largement un BRS 4 pages sur les élections CAP, et effectué un retraitage, à la demande des sections, de notre BRS retraite. Ce retraitage a coûté 8.000 francs et les sections n'ont remboursé que 5.000 francs.

Le SNTRS-Info

La Commission exécutive du syndicat a exprimé le souhait de voir diminuer le nombre de **SNTRS-info**, au profit du BRS, diffusé à tous les adhérents.

Le nombre de parutions a donc baissé :

En 1996, 18 numéros + 7 suppléments.

En 1997, 9 numéros + 16 suppléments.

En 1988, 9 numéros + 19 suppléments.

En 1999, 10 numéros + 9 suppléments.

Nombre réduit, donc, mais chaque numéro comporte plus de pages qu'auparavant (46 pages en moyenne, 64 pages pour le dernier numéro paru).

En 1999, nous avons édité un dépliant pour les campagnes d'adhésion. Le tirage a coûté 7.000 francs.

Entre 1996 et 1999, **il y a eu une augmentation de 34 % du coût SNTRS-info et de la propagande.**

Cela est dû entre autres à l'élargissement de sa diffusion.

Jusqu'à juin 99, le SNTRS-Info général était envoyé à 420 militants. Le SNTRS-Info Inserm à 220 exemplaires.

Aujourd'hui, le SNTRS-Info général et le SNTRS-Info-Inserm sont envoyés aux militants, aux isolés CNRS et à tous les adhérents Inserm, soit 520 envois. C'était pour nous la seule solution pour régler le problème des suppléments Inserm beaucoup trop nombreux. La poste n'acceptait plus d'envoyer jusqu'à 5 suppléments par numéro. De plus, la périodicité ayant fortement diminué, le SNTRS-Info ne bénéficie plus des tarifs et des délais réservés aux hebdomadaires. Le prix de l'affranchissement s'élève désormais à 1,45 franc par exemplaire au lieu de 0,82 franc et le délai d'affranchissement passe de J+1 à J+4.

Le surcoût à prévoir pour une diffusion à 520 exemplaires sera de l'ordre de 5.000 à 6.000 francs par an.

Nous sommes aujourd'hui en butte avec les services de la poste, qui contestent le fait que l'on bénéficie des tarifs postaux "presse". Il semblerait que les services postaux du Val de Marne interprètent de façon restrictive la réglementation concernant la presse syndicale. Nous avons donc pris rendez-vous, après le congrès, avec le responsable départemental de la Poste.

Quatrième poste de dépenses : les remboursements des déplacements et hébergements du BN, de la CE, des CSN, et des groupes de travail.

En 1996, nous avons organisé 7 CE.

En 1997, 7 CE et 2 CSN.

En 1998, 6 CE, et les journées d'études de politique scientifique.

En 1999, 7 CE et 2 CSN.

Entre 1996 et 1999, **ces dépenses sont en légère diminution**, passant de 100.500 à 95.300 francs.

Cette année, nous avons dû annuler la CE prévue le 14 décembre car nous n'avions pas assez de liquidités pour rembourser les frais de déplacement des camarades.

Pour les mêmes raisons financières, nous avons dû réduire le nombre de réunions de nos élus. Les élus au Comité National n'ont pas été réunis, les élus aux CAP n'ont été réunis que deux fois. Des groupes de travail ont toutefois pu fonctionner (mobilité et carrières, évaluation des ITA, formation permanente, politique scientifique). D'une manière générale, c'est bien le mode de fonctionnement du syndicat qui est posé. Nous risquons de réduire notre activité à notre presse, au détriment de l'activité collective et de l'action.

Entre 1996 et 1998, nous avons réussi à diminuer les frais de photocopies de 10% et à stabiliser les frais d'affranchissement (hors presse).

Les dépenses d'**équipement** se sont élevées à 120.000 francs pour les années 1997-1999. Nous avons investi 90.000 francs lors des trois années précédentes.

Les dépenses de **loyer et d'entretien** de notre local d'Orsay s'élevaient à 52.000 francs par an. En 1999, nous avons économisé les 42.000 francs de loyer annuel, payables d'avance en septembre. Cela nous a permis de régler les frais de déménagement et d'emménagement, pour un montant de 28.000 francs.

Enfin, les **frais d'avocat** sont en forte augmentation. En 1998, nous avons réglé 4.620 francs. En 1999, Les procès en prud'hommes pour deux CES d'Orsay ont été facturés au syndicat national 21.700 francs, dont 4.000 francs. remboursés. Il y a eu un recours juridique de ce type en région Midi-Pyrénées. Mais, pour l'instant, la région n'a pas demandé l'aide financière à trésorerie nationale.

Avant fin décembre, il faudra aussi payer 6.000 francs au SNCS, qui a fait l'avance des frais d'avocat pour l'affaire de la fermeture non légale de laboratoires à Bellevue.

Total : 23.700 francs pour 1999.

L'intégration des chercheurs de l'USCA dans le SNTRS va donner de nouveaux moyens pour l'activité en direction des chercheurs. Cette élargissement de notre champ revendicatif va exiger des moyens spécifiques, qui ne seront pas couverts par les seules cotisations des chercheurs ex-USCA.

Il importe que les sections intègrent réellement l'inter-catégorialité dans leur activité quotidienne.

En conclusion, la situation financière du syndicat pourrait être meilleure. Le fonds de réserve du syndicat, qui s'élevait à plus de 237.000 francs en 1993, est descendu aujourd'hui sous la barre des 120.000 francs. Nous ne pouvons pas puiser davantage dans cette réserve. Si nous voulons conserver notre niveau actuel d'activité, il faut améliorer nos recettes. Chacun doit y contribuer : les adhérents par le paiement régulier des cotisations et leur mise à jour, les trésoriers par la collecte et le reversement rapide des cotisations manuelles. La trésorerie nationale devra, quant à elle, être plus vigilante par rapport aux rentrées de cotisations, et à la chasse aux dépenses inutiles.

Il faut discuter dans le congrès des actions à mener pour faire de nouvelles adhésions, et pour améliorer le fonctionnement des sections, en particulier la prise en charge collective du financement du syndicat.

Interventions des invités



Intervention de Gérard Delahaye, Secrétaire Général de l'Ugict-Cgt

Chers camarades,

Je vous remercie de m'accorder ce temps de parole et vous prie tout d'abord de bien vouloir excuser ma participation partielle à vos travaux dûe pour l'essentiel au conflit des chauffeurs routiers et aux responsabilités et au travail à assumer qui en découlent pour le Bureau Confédéral.

Cela aura néanmoins un aspect positif, il me permettra de vous donner les éléments d'actualité sur celui-ci qui est loin d'être terminé à l'heure où je vous parle.

Auparavant, je souhaite évidemment vous dire quelques mots, en relation avec les travaux de votre congrès, m'appuyant sur la partie à laquelle j'ai pu participer et sur les notes traduisant vos débats qui m'ont été transmises par Pascal Janots, lequel a ainsi poursuivi durant vos travaux les responsabilités qui étaient les siennes il y a peu encore.

En quelques minutes, il m'est impossible de revenir sur l'ensemble des questions que vous avez abordées, je fais donc un choix arbitraire : celui de m'en tenir à trois aspects qui me paraissent déterminants quant à l'avenir de vos organismes et de ses personnels, de votre syndicat et de son activité, en allant directement à l'essentiel.

Le premier concerne la situation et les dangers qui pèsent sur la recherche, et notamment la recherche publique, les personnels et leurs statuts.

Je ne vais pas redévelopper devant vous l'analyse à laquelle vous vous êtes livrés durant la préparation et le déroulement de votre congrès. Le Bureau confédéral, l'Ugict, partagent le constat que vous en dressez et donc la nécessité pour la Cgt et ses organisations de s'opposer avec la plus ferme détermination à toutes les attaques dont les organismes de recherche font l'objet et de travailler à ouvrir des perspectives de développement et de conquêtes des moyens financiers, matériels et humains nécessaires à cela.

Cela ne peut être l'affaire des seules organisations Cgt présentes dans la recherche. Il s'agit d'un enjeu essentiel pour notre pays, qui comporte également des implications internationales, sur lesquelles la confédération se doit d'être activement présente. Nous avons à faire beaucoup mieux et plus pour que cette affirmation trouve sa traduction dans l'activité de la confédération.

Comment y parvenir ?

Cela ne sera possible qu'en prenant appui sur les organisations de la Cgt qui sont constituées dans la recherche, et en premier lieu sur la plus importante : le Sntrs. En organisant également un travail collectif de réflexion, d'élaboration de propositions, ouvert sur et intégrant les activités de production et de services, et donc associant les organisations de la Cgt concernées, je pense aux fédérations professionnelles ainsi qu'aux syndicats d'entreprises, ou encore à des coopérations syndicales géographiques (régionales et autres) face à des situations et projets très concrets. Je pense au « Lure » et au projet « Soleil » par exemple, sur lesquels nous allons engager une première mise en commun de réflexions entre différentes structures de la Cgt.

C'est pour répondre à ces besoins que la confédération doit mettre en place ce collectif de travail dans lequel votre syndicat doit prendre toute sa place. Et sur ce point, la tenue de votre congrès qui porte cette exigence, va aider à concrétiser cette mise en place. Nous ajusterons le fonctionnement et le contenu du travail de ce collectif aux besoins qui s'y exprimeront et convergeront, avec l'ambition de mettre le maximum de forces en capacité d'agir sur les enjeux liés aux activités de recherche. Ce n'est pas devant des militants aussi convaincus que vous l'êtes, que je vais développer les raisons de cette nécessaire plus grande implication de la Cgt. Mais je veux souligner combien ce débat est nécessaire dans nombre d'organisations de la Cgt et à cet égard, combien votre présence dans l'ensemble des structures de la Cgt, notamment ses structures interprofessionnelles, constitue un atout important pour l'ensemble de notre mouvement syndical, comme il constitue un apport essentiel pour votre propre activité syndicale au sein de vos organismes de recherche.

Deuxième question qui a marqué vos travaux, elle porte sur une identité forte de votre syndicat, c'est sa nature intercatégorielle. Une identité dont vous avez rappelé à juste titre qu'elle a toujours représenté un enjeu de débats dans votre syndicat même, et plus largement dans l'ensemble de la Cgt et de ses structures. Débats qui se sont focalisés dans les dix dernières années sur la syndicalisation de la catégorie des chercheurs. Là encore, je ne veux pas revenir sur l'historique de ces débats, sur les positions qui ont été exprimées et assumées dans la Cgt à une époque et dans une situation qui n'ont plus grand chose à voir avec le contexte d'aujourd'hui.

Ce contexte a profondément évolué, mais au-delà et surtout, la Cgt a elle-même décidé d'engager de profondes transformations. Celles-ci sont en œuvre depuis plusieurs congrès confédéraux. Ces transformations ont profondément fait évoluer notre démarche

syndicale même auprès des salariés, mais aussi notre fonctionnement interne, ce que nous appelons la vie syndicale, et principalement le rôle et la place des syndiqués dans le syndicat. Ces évolutions ont conduit à des prises de décisions historiques : dans votre fédération, la Ferc, il suffit de faire référence à la décision confédérale de syndiquer les enseignants, pour en prendre la mesure.

C'est au regard de ces évolutions, et de l'évolution même du mouvement social, pour lequel la Cgt peut prétendre avoir joué un rôle utile, que pour ma part, et au nom du Bureau confédéral, j'apprécie à sa juste valeur les efforts de rapprochement qui sont amorcés entre votre syndicat et l'Usca. Les premières bases de celui-ci, posées dans l'échange de courrier entre vos organisations, témoignent, non seulement du chemin parcouru, mais surtout des réelles possibilités qui s'offrent à la Cgt de présenter une force syndicale rassemblée et unifiée aux chercheurs, en convergence avec les autres catégories, donc une force qui soit plus attractive et plus efficace. Il est je crois important de noter que vos organisations respectives aient été en capacité, sans tutelle d'aucune sorte, d'opérer un tel rapprochement.

J'ai bien conscience, comme vous l'avez rappelé, que beaucoup de plaies restent ouvertes et qu'il convient de ne pas brûler des étapes qui s'avèrent encore nécessaires de franchir en toute lucidité.

Mais une perspective est ouverte, une perspective qui me paraît solide, car elle prend appui sur la démarche nouvelle avec laquelle la Cgt entend oeuvrer, une démarche largement partagée par votre congrès.

Toujours sur cette question de l'intercatégoriel, vous avez à juste raison soulevé dans vos travaux, les problèmes liés au développement de la précarité dans l'ensemble des catégories, et relevé que la responsabilité de votre syndicat se trouvait posée vis à vis de ces salariés ou étudiants précaires.

Cette réflexion de votre syndicat rejoint celle plus globale de la confédération. Par exemple, concernant les privés d'emploi et l'ensemble des précaires, vous le savez, la Cgt a décidé de relever à bras le corps ce défi de la défense de la situation de ces catégories et de leur syndicalisation.

Certes, cela n'est pas facile, a nécessité et nécessite encore d'innover en matière d'activité et d'outils pour travailler syndicalement avec efficacité. Mais les premiers résultats sont là, en terme d'acquis revendicatifs, de convergences et de syndicalisation. Ces résultats sont aussi, j'en suis persuadé, à votre portée.

Troisième aspect que je souhaite développer, c'est celui que vous nommez inter-syndicalisme et que j'aborderai sous le vocable plus interprofessionnel de l'unité syndicale. Cela a été rappelé, avec son 45^e congrès, la Cgt s'est engagée à travailler à l'objectif d'un syndicalisme rassemblé. Nous devons, je crois, pour mesurer la pertinence et la justesse d'un tel objectif, évaluer tout ce qui a nourri le mouvement social, les luttes, le rapport de forces depuis plus d'un an et quelle a été la contribution de la Cgt, par sa démarche, à l'émergence de celui-ci. Et le conflit des chauffeurs routiers, sur lequel je reviendrai, illustre de façon exemplaire l'atout que constitue cette démarche.

En décidant d'oeuvrer à cette perspective de syndicalisme rassemblé, nous avons décidé de ne privilégier ni d'exclure aucune organisation de notre démarche. Cela vaut quelle que soit les comportements ou divergences que nous ayons avec les unes ou les autres.

Pourquoi ?

- Partir d'un tel préalable nous conduirait pratiquement à ne pouvoir agir avec aucune :

Cfdt → son soutien au plan Juppé, mais aussi ceux de la Cftc et de la Cgc

Fo → signatures des accords sur les retraites complémentaires du secteur privé (20% sur les pensions, qui ont ouvert la porte aux fonds de pension dont l'Assemblée Nationale vient de décider la mise en place)

Fsu → accord sur la précarité

Et alors même que l'unité est une aspiration forte des salariés qu'ils perçoivent à juste titre comme l'une des conditions de l'efficacité de leurs luttes, l'une des conditions à la réussite de fortes mobilisations, avec l'exigence d'un travail revendicatif en amont qui fait encore défaut dans beaucoup trop d'entreprises (mise en débat de nos propositions et propositions d'action).

Dans cette démarche unitaire, la Cgt n'entend pas taire ses désaccords, ses divergences, mais cela à partir d'une démarche et d'une activité qui aident à l'expression des revendications des salariés, leur rassemblement sur celles-ci, qui crée les conditions de l'engagement dans l'action des organisations syndicales.

Qui est en difficulté lorsque cette démarche est pratiquée ?

Plus nous avançons, plus cette démarche recueille ses fruits en terme de développement des luttes, plus nous heurtons et nous

heurterons aux déclarations et provocations de la direction de la Cfdt, pour freiner le développement du processus unitaire des luttes.

Regardons bien le caractère unitaire des mobilisations importantes de ces derniers jours :

- Thomson : Cgt - Cfdt
- Banques : les 5 fédérations
- Industries de la défense : les 5 fédérations

Des secteurs où les situations et menaces sur l'emploi, la volonté des salariés de ne pas subir les décisions, ont pesé sur les comportements syndicaux.

Moins que jamais, dans cette situation, nous ne devons relâcher nos démarches et efforts unitaires.

La confédération vient de relancer les autres confédérations sur le besoin de décider ensemble d'une action nationale interprofessionnelle.

Nous rencontrerons la Cfdt lundi soir, puis la Cftc, une rencontre entre Villebenoit pour la Cgc et Louis Viannet a lieu également la semaine prochaine.

Nous sommes pour l'instant sans réaction de la part de Fo.

Nous savons que du côté de la Cfdt, la date du 11 décembre est avancée comme possible.

J'indique ces éléments car votre congrès a pris comme décision le lancement d'un appel à l'action et ces perspectives peuvent vous aider à une mobilisation unitaire.

L'évolution de la lutte des chauffeurs routiers va évidemment joué un rôle important pour ces perspectives, ce qui m'amène à aborder cette situation, celle d'une profession déréglementée, soumise à une concurrence effrénée, d'un patronat qui en fait subir à ses salariés toutes les conséquences en matière de :

- durée et conditions de travail,
- salaires,
- retraites

Alors même que les salariés en lutte depuis le 18 novembre expriment des revendications offensives, dans lesquelles tous les chauffeurs se retrouvent, et qui sont soutenues par l'opinion publique.

Cette nuit, un premier acquis important a été obtenu :

- la possibilité de partir en retraite à 55 ans, qui constitue une brèche dans les remises en cause des droits à retraite opérés depuis

1993, et qui a valeur d'exemple pour d'autres salariés,

Gouvernement et patronat ont décidé ce matin de mettre fin aux négociations :

- rien sur la durée du travail,
- rien sur les salaires.

Ils brandissent la menace de faire intervenir les forces de l'ordre.

La réaction sur les barrages est sans ambiguïté :

- poursuite de l'action,
- exigences de réponses sur le temps de travail, les salaires, les libertés syndicales et le droit de grève,
- le soutien à leur action s'élargit.

Elargissement de l'engagement dans l'action d'autres secteurs des transports (réseaux urbains), plusieurs décisions sont prises dans des villes de province.

L'unité syndicale des fédérations est réaffirmée.

Cet après-midi, Pons est contraint de menacer le patronat de décider par voie de décret la définition du temps de travail.

Nous en sommes là, avec une reprise possible des négociations entre patronat et organisations syndicales.

Je vous donne lecture de la déclaration du Bureau confédéral du 28/11 à 13 heures :

« La mobilisation maintenue sur les barrages, le contenu des discussions et le résultat des premières consultations organisées comme l'unité réaffirmée des cinq fédérations syndicales démontrent la détermination des salariés, à poursuivre leur action pour, à partir des premiers résultats engrangés, obtenir gain de cause sur toutes leurs revendications.

Le gouvernement est bien le seul à considérer que la négociation se solde par un succès l'autorisant à retirer son médiateur.

Il apporte ainsi un nouvel appui inconditionnel au patronat des transports arc-bouté sur son refus de répondre aux légitimes revendications des salariés.

La Cgt renouvelle son entière solidarité à tous les salariés en lutte et les assure de sa volonté de tout mettre en œuvre pour que leur mouvement soit conduit jusqu'au succès dans l'unité et la démocratie.

Elle s'adresse à tous les salariés de toutes les professions. Partout, les revendications se

recourent et convergent. Partout, les revendications de salaires, d'emplois, de durée du travail, du paiement de toutes les heures travaillées et de retraites sont d'une acuité brûlante. Partout, elles se heurtent à la même intransigeance patronale et gouvernementale.

La journée interprofessionnelle de mobilisation du 27 novembre, décidée et organisée en moins de 48 heures, a déjà permis d'instaurer un large débat dans les entreprises en même temps que des manifestations concrètes de solidarité aux chauffeurs en lutte.

C'est dans cette voie qu'il faut poursuivre pour élargir la mobilisation et construire les convergences :

- en multipliant les expressions concrètes de solidarité et les rencontres sur les barrages, entre les salariés, la population et les routiers, particulièrement en cette fin de semaine et pendant tout le week-end,
- en se réunissant dans chaque entreprise pour décider démocratiquement et unitairement des formes d'action à développer pour faire progresser les revendications de tous.

La Cgt met solennellement en garde le gouvernement contre toute tentative de régler la situation par la force et appelle les salariés à la vigilance pour déjouer toutes les manœuvres. Il n'y aura pas d'issue au conflit en dehors de la négociation et de la réponse aux revendications. Le gouvernement doit prendre ses responsabilités :

- pour prendre par décret les décisions qui relèvent de sa compétence, notamment sur la durée et la rémunération du temps de travail,
- pour annoncer nettement qu'aucune sanction d'aucune sorte ne sera opérée à l'encontre des salariés en lutte et prendre les dispositions conséquentes,
- pour inciter le patronat à satisfaire ces revendications.

La Cgt s'adresse immédiatement au Premier ministre et au Cnprf dans ce sens ».

Nous sommes donc dans une situation qui peut connaître des prolongements très importants dans les jours qui viennent et il était important que votre congrès en prenne la mesure.

Pour conclure, je souhaite plein succès à vos travaux et surtout de nombreux succès pour votre action revendicative et la syndicalisation.

Intervention de Christian DUBOT, Secrétaire Général de la FERC-CGT.

Cher(e)s Camarades,

Gérard DELAHAYE l'a évoqué, Jean OMNES a ouvert les travaux de votre congrès sous « l'heureuse nouvelle, porteuse d'avenir », d'un syndicalisme CGT uni et rassemblé au sein du CNRS et de l'INSERM. C'est très heureux pour le SNTRS, pour la FERC, pour la CGT.

Tout ce qui divise, affaiblit.

Tout ce qui divise, en notre sein, est préjudiciable à l'intérêt des salariés, au progrès social.

La FERC n'a pas été épargnée, dans sa courte histoire, par des conflits générés par des types de conceptions syndicales aujourd'hui dépassées.

Vous avez tous eu connaissance du conflit qui a opposé l'UNSGPEN (10 000 adhérents ATOS de l'Education nationale) à la FERC dans un premier temps. C'est toute une stratégie qui a été mise en œuvre, sur fond de syndicalisation des enseignants, d'étiquetages douteux visant à démanteler la FERC.

Comme vous, la direction de la FERC n'a pas ménagé sa peine, ni manqué d'opiniâtreté pour que soit reconnue par l'ensemble de la CGT la nature confédérale de ce conflit, les dangers que faisait courir à l'ensemble de la CGT la décision de l'UNSGPEN de se transformer en Fédération d'ATOSS.

Aujourd'hui, l'UNSGPEN a décidé de réintégrer la FERC.

Ceci est également une bonne, une excellente nouvelle pour la CGT dans son ensemble, son développement dans l'Education nationale (à noter que mardi votent plus de 800 000 personnels de l'Education), pour la FERC bien évidemment.

Aujourd'hui, il est possible, envisageable de donner corps et chair à une FERC dont l'identité a quelquefois été malmenée, dont la pertinence a souvent été niée.

Nous sommes à moins d'un an du 7ème congrès fédéral ! Bien entendu, son échéance statutaire ne saurait en cantonner la préparation et la conception sous le seul angle structurel.

Les enjeux revendicatifs de l'heure :

- réduction du temps de travail (vous en avez parlé, débattu), le combat pour une réduction du temps de travail telle que nous la souhaitons ne s'arrêtera pas à l'adoption de la 2ème loi quelle qu'elle soit,
- emploi / salaire / retraite / protection sociale,

- services publics et missions,
- réforme de l'Etat,
- mondialisation, mondialisation de la pauvreté, mondialisation de la déréglementation.

... sont ceux qui, au regard de l'activité syndicale menée et des conquêtes sociales enregistrées, des reculs sociaux évités, valident ou non la pertinence d'un fonctionnement, d'une conception du fédéralisme, de l'existence même d'une Fédération de l'Education, de la Recherche et de la Culture.

Quelque perception que chacun en a, nous ne partons pas de rien :

- la FERC c'est aujourd'hui plus de 28 000 syndiqués,
- c'est la première composante de l'UGFF,
- c'est l'une des plus importantes de l'UGICT,
- c'est la 6ème ou la 7ème de la Confédération,
- c'est également une organisation dont chaque composante gagne en influence, vos résultats, nous l'avons vu, en témoignent et dans les CROUS plus récemment (celle de la CGT est passée de 50,7% à 57,7% parmi les personnels ouvriers).

Au delà de cet aspect, nous pouvons, nous devons fédérer notre activité, un des éléments essentiels de notre confédéralisation.

Sans développer sur la nécessité de développer celle-ci au niveau local ou départemental via les collectifs locaux au sein des UD ou UL, synonyme d'interprofessionnalisation donc de conforter / consolider cette confédéralisation, sans développer sur le fonctionnement de groupes de travail fédéraux :

- emploi-précarité,
- emplois-jeunes,
- RTT
- Hygiène et sécurité,
- Violence, racisme,
- Encadrement,
- Administratifs,
- Santé, protection sociale,
- Activité internationale non limitée à la Communauté européenne,
- Paix et désarmement,

deux interventions de ce matin m'incitent à la confiance et m'inclinent à penser qu'il est possible de passer du souhaitable au réalisé : celles des camarades de l'INRA et des Affaires culturelles.

Il existe formellement une branche recherche au sein de la Fédération ; Jean OMNES s'en occupe, au coup par coup.

Loin d'ambitions démesurées, donnons-nous un objectif réaliste : celui de faire vivre au sein de la FERC un pôle recherche synonyme de lieu commun de réflexion, d'élaboration de propositions et de revendications, de maîtrise des enjeux, d'impulsion pour l'action des personnels.

Sans vous, sans votre engagement particulier, rien ne peut se faire. Concrètement, la branche Recherche ce peut être :

- un collectif de travail constitué de camarades issus du SNTRS, du SN.INRA, de la FERC sup, de l'USPAC, de l'INRP, de l'IFREMER (collectif élargi à d'autres EPST, relevant par exemple de l'Équipement)
- animé par un camarade identifié issu de ce secteur,
- le grain à moudre ne manque pas, je n'y reviens pas, nos travaux l'ont bien identifié.

La préparation du congrès fédéral vous interpelle dès ce jour, l'orientation adoptée à l'occasion de votre congrès vous invite à une implication plus

importante dans la vie fédérale, la branche recherche n'est qu'une piste, ne la négligeons pas.

Un dernier mot avant de conclure : nous caractérisons souvent le syndicalisme CGT de syndicalisme solidaire.

Il importe que cette solidarité s'affiche et s'affirme, qu'il s'agisse notamment :

- de Mumia Abu Jamal,
- des sans-papiers,
- des camarades de la Fédération victimes de répression pour activité syndicale (retenues sur salaire, traduction devant le tribunal correctionnel, autorisation de licenciement)

Toute pétition, toute manifestation de solidarité participent du rapport de forces.

Rapport de forces synonyme de confiance et de conquêtes sociales.

Rapport de forces que votre congrès contribue à construire.



UNION NATIONALE
DES SYNDICATS
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE

263, rue de Paris
case 549 - 93515
Montreuil Cedex

FÉDÉRATION DE
L'ÉDUCATION, DE
LA RECHERCHE ET
DE LA CULTURE

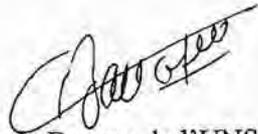
Montreuil, le 26 novembre 1999

A l'attention de Jean OMNES
SNTRS-CGT

La proximité de nos élections professionnelles ne nous permettra pas d'assister à votre congrès, ce que nous regrettons vivement.

Néanmoins, nous tenons à saluer les délégués qui vont y participer et à vous souhaiter à tous de fructueux débats.

Nous sommes persuadés que vos travaux apporteront une nouvelle dynamique à la construction d'un syndicalisme CGT dans lequel, dans sa conception et son action, les salariés se retrouvent. Vos récents résultats électoraux en sont d'ailleurs un premier témoignage.


Pour le Bureau de l'UNSEN
Denis BAUDEQUIN
Secrétaire général

Intervention de Pierre JUDITH, UGFF-CGT

Tout d'abord, permettez-moi de m'acquitter d'une tâche agréable, celle de transmettre aux délégués de votre congrès le salut de l'exécutif de l'UGFF et de ses composantes, de leurs vœux de succès dans vos travaux.

Vos assises se réunissent dans un contexte où se trouvent posés en grand les problèmes de société avec des enjeux importants pour le devenir du service public et de la Fonction publique, qui, dans bien des aspects, se trouvent confrontée à de proches échéances.

Des choix politiques et économiques déterminants sont déjà en cours qui poursuivent une régression considérable de sa place, de son rôle, de ses missions, des moyens financiers, humains et matériels pour les accomplir.

La question fondamentale est celle de savoir si le marché va conditionner et dicter sa loi sur l'ensemble des activités, ou s'il existe pour le politique et son exécutif un droit d'intervention institutionnel et d'opérateur sur des secteurs vitaux qui concernent l'indépendance, le fonctionnement et le développement du pays, dans le traitement de sa population.

* Sur cette question, la CGT et l'UGFF se prononcent sans ambiguïté pour le maintien de moyens de plein exercice pour les élus de la population, de l'existence des droits et garanties collectives et individuelles sur le territoire national.

* Il s'agit là d'affirmer la prépondérance de l'intérêt général sur ceux particuliers, que des secteurs comme l'enseignement, la recherche, la santé, pour ne citer que ceux-là, ne sauraient relever de la Bourse et des profits.

On a déjà donné avec le sang contaminé, la vache folle ou le poulet dioxiné, dans les conséquences graves que suscite le tout bilatéral, et nous sommes encore loin de tout connaître. En nous gardant de verser dans l'obscurantisme, en nous appuyant sur l'exigence citoyenne qui s'exprime dans la participation aux décisions et la transparence, nous devons affirmer que toute société a besoin de règles, d'un cadre de contrôle et d'infrastructures relevant de la puissance publique.

Face aux défis économiques et sociaux auxquels le pays est confronté, pour éradiquer la précarité et le retour au plein emploi, une protection sociale de qualité, nous devons dire haut et fort que des services publics modernes et efficaces sont une nécessité.

Contrairement à ceux qui prônent le renoncement et l'aménagement en recul, nous devons convaincre que la France, 4^{ème} puissance mondiale, dans une période de progrès scientifiques et technologiques considérables, a le potentiel pour le faire.

L'ensemble de notre syndicalisme dans la Fonction publique est interpellé par les réformes engagées : en application de la loi VOYNET d'aménagement du territoire ou par la réforme de l'Etat.

Des schémas de services collectifs doivent être élaborés. Ils concernent l'enseignement supérieur et la recherche.

Ces schémas sont de la responsabilité de l'Etat. Ils se déclinent dans les régions.

L'orientation actuelle est l'intégration européenne avec un redéploiement notamment sur les axes de développement et les métropoles européennes. On a une indication de cette politique avec l'abandon du projet « Soleil ». Cet abandon est indicatif d'une orientation d'ensemble, lourde de menaces sur les grands équipements nationaux.

Dans le même temps rien n'est définitivement réglé. C'est le sens de l'appel à l'investissement pour une politique ambitieuse en matière d'enseignement supérieur et de recherche en ne laissant pas l'élaboration des schémas de services collectifs de la recherche dans les seules mains de l'administration, du patronat.

C'est pourquoi notre souhait est que votre organisation soit mieux intégrée dans le travail de l'UGFF, en liaison étroite avec votre fédération, dans l'action pour le service public et l'emploi public.

Sans conteste l'emploi demeure au centre des questions et problèmes en débat et d'actualité pour une issue positive pour les agents et la satisfaction de leurs revendications, notamment la protection sociale et les retraites.

Le budget de l'Etat s'inscrit toujours dans une régression des dépenses publiques et le dogme du maintien des effectifs statutaires, un redéploiement dans les administrations qui engage des suppressions de postes.

La réforme de l'Etat et la déconcentration vont connaître dès le début de l'an 2000 une nouvelle phase pour la gestion des personnels. C'est le passage d'un traitement sectoriel à celui transversal sous l'égide des préfets qui viennent de voir par décret leurs pouvoirs encore renforcés sur les administrations. Nul n'est besoin de

rappeler l'objectif concomitant à la restructuration entreprise des services, la réduction et le redéploiement interministériel des effectifs à partir du niveau local.

N'y a-t-il pas une impérieuse nécessité, dès maintenant, de mobiliser nos organisations, militants et adhérents au sein des collectifs départementaux pour que face aux préfets et directions locales ils fassent front en commun à des mesures négatives pour le service public et ses agents, avancent des propositions tenant des besoins et réalités locales, prennent des initiatives vers et avec les usagers citoyens.

Chacun sait que les jeunes se retrouvent massivement dans les emplois précarisés. La Fonction publique compte plus d'un million des non-titulaires auxquels il faut ajouter des centaines de milliers de CES, CEC et emplois-jeunes en progression, le budget de 2000 en prévoit 100 000 de plus. Il convient de s'engager résolument dans leur organisation, leur adhésion.

La bataille à intensifier pour l'emploi statutaire, la titularisation, est impérative, incontournable, en mettant en relation le fait que 43 % des fonctionnaires d'Etat seront partis en retraite en 2012.

C'est en ce sens que l'UGFF appelle ses organisations à participer à l'action des 11 et 12 décembre à l'initiative des emplois-jeunes de LILLE pour son élargissement et son succès.

Pour le développement de l'emploi durable, permanent et statutaire, la question de l'application de la RTT dans la Fonction publique est centrale. Un processus de négociation est ouvert pour un accord cadre présenté dans la première quinzaine de novembre. Les réunions à la Fonction publique font mesurer les dangers. Outre le refus de créer des emplois budgétaires, c'est la volonté d'engager l'aménagement du Temps de Travail pour plus de flexibilité, l'annualisation et l'épargne temps.

Plus que jamais il y a urgence pour peser de toutes nos forces sur le contenu de la seconde loi.

Un dossier qui mérite toute notre attention, celui des salaires.

Le constat de l'accord 98/99 était prévisible : -0,5 % en 98 + 0,8 en 99 avec l'effet maximum en l'an 2000 auxquels il faut ajouté les points d'indices ventilés.

-le maintien de l'année blanche de 1996, le manque de mobilisation sur le dossier salarial n'a pas permis de modifier ce parcours et ses résultats

de pertes de pouvoir d'achat avec des effets négatifs sur la grille.

L'absence de moyens budgétaires annonce la poursuite de cette démarche gouvernementale si nous ne parvenons pas à faire intégrer par l'action les revendications.

Dans son bilan la Fonction publique avance une progression toute moyenne de la rémunération de 4,2% en 98, une estimation de 4 % en 1999.

Une rencontre est proposé en fin juin - début juillet 2000 pour examiner les suites à donner qui ne pourrait se concrétiser qu'en fin 2000, soit une nouvelle année sans mesure !

Nous nous devons de prendre très au sérieux une politique salariale qui peu à peu nous déconnecte des réalités du coût de la vie et des qualifications, produit une baisse tendancielle de revenus pour les familles et les retraités, augmente la part de l'indemnitaire et renvoie vers l'action sociale. Sur cette dernière une régression s'engage avec la suppression de 230 MF de crédits interministériels.

La poursuite décidée du CFA dans les mêmes conditions est présentée comme une concession aux signataires. De même, la constitution d'un groupe de travail sur les frais de déplacements alors qu'il s'agit là d'une avancée due à l'action des agents et syndicats. Sur ce sujet, il faut tenir et obtenir la revalorisation véritable eu égard aux besoins réels des agents.

La situation des rémunérations ne saurait être négligée et nous devons produire des efforts pour que le sentiment d'impossibilité recule parmi les agents alors que le mécontentement dans les rangs existe.

Autre dossier d'actualité sous décisions gouvernementales proches, les régimes de retraites avec en fin d'année le développement sur le fonds de réserves (22 milliards) et en janvier 2000 la présentation par le Premier ministre des orientations générales de réforme qui seraient suivie d'une concertation par secteurs. Le Ministre de la Fonction publique engagera des discussions sur nos régimes dans ce cadrage.

⇒ D'ores et déjà on voit se profiler des propositions qui ne nous sont pas méconnues. Le fonds de réserves est présenté comme garant financier pour le lissage de la période 2000 à 2020 dit de la "bosse démographique" pour les régimes par répartition, dont les régimes publics. La question de la constitution des ressources reste

en suspend pour un fonds qui ne peut seul résoudre le problème de financement.

Dans son rapport sur le budget des charges communes au titre de la commission des finances de l'Assemblée Nationale, le député P.S. Thierry CARCENAC donne le ton. Ainsi avec la reprise des éléments de la commission du Plan, ainsi que des mesures préconisées par celui-ci pour le redéploiement-réduction des effectifs. Enfin, la direction du budget met en cause l'octroi des mesures statutaires des actifs aux retraités, la péréquation, comme un élément insupportable de la progression du coût des pensions (60 milliards en 10 ans).

Après avoir signalé la montée en charge rapide des pensions 147,6 milliards (+ 3,6 %) par rapport à + 0,9 % de progression du budget de l'Etat, le rapporteur conclut par "à l'évidence, une telle situation n'est pas tenable par les finances publiques". Rappelons que ce budget ne contient par ailleurs aucune mesure de prise en compte de la période de départ massif (43 % en 2012).

Autre donnée, le colloque à LIMOGES le 19 novembre de l'association européenne des institutions de régimes de retraites publics, après un constat clair de régression des droits et la baisse des prestations servies dans les régimes publics européens, la montée des solutions anglo-saxonnes et du marché, est avancée l'adjonction aux régimes publics français de fonds de pensions professionnels, en mixage, ce pour "sauver " la répartition.

Nous devons continuer l'information des personnels dans le cadre de la campagne confédérale à impulser, dans le cadre des solidarités inter-régimes, du point d'appui que représentent les régimes publics pour tous.

L'UGFF est aujourd'hui adhérente à la fédération européenne des services publics après les d'autres fédérations de la CGT. Le congrès de la fédération européenne aura lieu au printemps

prochain à LISBONNE. L'UGFF recherchera les convergences possibles avec d'autres organisations, notamment pour la défense du service public, à partir de ses mandats de congrès.

Ce rapide descriptif de la situation ne peut reprendre tous les dossiers en instance et répondre à toutes vos préoccupations. Il ne faut pas conclure sur une vision pessimiste. Deux paramètres nous démontrent une volonté d'action des personnels.

C'est une montée en cours des luttes dans les services et dans des ministères. C'est aussi une remontée significative dans toutes les élections professionnelles de la CGT à laquelle vous avez participé qui est pour les agents une manière de traduire un engagement.

Le mécontentement existe, la difficulté est de le traduire par l'action. Ici, il y a beaucoup d'efforts à déployer pour convaincre. La question aujourd'hui qui nous est posée est comment et à partir des luttes en cours, sectorielles et catégorielles, aller ensemble vers une action unitaire d'ensemble de la Fonction publique ? Celle-ci est indispensable, sans attendre, pour peser sur les choix politiques qui se décident actuellement.

Le congrès de l'UGFF auquel vous avez participé en septembre a permis de faire une avancée en terme de clarification de l'orientation pour notre activité et de positionner le mouvement des fonctionnaires CGT de l'Etat sur un syndicalisme de proximité des services et des personnels, dans la transversalité des collectifs départementaux et la co-responsabilité de toutes nos composantes à tous les niveaux.

Convergence, coopération, solidarité sont les bases de notre action commune pour mettre en échec les contenus des réformes en cours et une démarche conquérante pour le service public et ses agents, pour le maintien et le développement des missions et des droits.

Intervention d'André JAEGLÉ, Président de la FMTS

Chers Camarades,

Permettez-moi de commencer en vous adressant mes félicitations pour votre récent succès électoral. Je crois que l'ensemble de la communauté scientifique devrait s'en réjouir.

En effet, lorsque la CGT progresse, cela signifie évidemment d'abord qu'on reconnaît en elle un bon défenseur « au quotidien ». Votre travail sur le terrain y est certainement pour beaucoup. Mais lorsque nous progressons, c'est souvent aussi le signe que les salariés sentent ou pressentent qu'il va falloir lutter. C'est bon signe.

Car, en tant que président de la FMTS, je ne suis pas indifférent à la capacité d'action des organisations (syndicats ou associations selon les pays) qui en font partie (de la FMTS). La question de la présence de la communauté scientifique dans l'action sociale, je dirais même plutôt dans l'action « sociétale », est à l'ordre du jour. Je voudrais m'expliquer, sur des vues peut-être un peu inhabituelles dans un congrès syndical.

On parle beaucoup de Seattle en ce moment, des prétentions commerciales hégémoniques de certains pays, de l'extension du libre-échange sauvage à de nouveaux secteurs, du rôle de l'OMC et de son aptitude supposée à faire prévaloir une régulation respectant les intérêts de chacun et notamment des plus faibles. Il est vrai que les discours sur les mérites du libre-échange sans limite passent aujourd'hui moins bien.

Lorsqu'on parle de mondialisation, il faut savoir de quoi on parle exactement. Sinon, toute discussion sur les structures de coopération internationale risque de n'être que du bavardage. La « mondialisation en marche » dont on nous rebat les oreilles comme d'une chose inexorable, est autre chose que la coopération internationale. En théorie, la mondialisation devrait signifier la libre circulation des marchandises, des idées, des hommes, des capitaux et des informations. Soit dit en passant, cette idée qu'on devrait supprimer toute barrière quelle qu'elle soit pour que cela marche mieux, me paraît bien peu scientifique. Les ingénieurs savent bien que le bon fonctionnement d'un système exige au contraire que chaque information ne circule pas librement mais aille là où elle doit aller. Les filtres chimiques, ou physiques, électriques, ou algorithmiques, sont tout le contraire de la libre circulation. Ils imposent le respect de règles qui permettent justement au système de fonctionner. Le capitaine d'un navire sait, lui aussi, que son chargement doit être bien armé et ne pas pouvoir se déplacer au gré des mouvements de la mer.

D'ailleurs, pratiquement, ni les hommes, ni les idées, ni les informations ne circulent librement. Quant à la circulation des capitaux, elle n'est libre que si on considère qu'elle échappe à des règles nationales. Mais elle obéit aux décisions de stratèges financiers. Dans sa forme actuelle, la mondialisation n'est qu'une stratégie, à laquelle les États les plus puissants trouvent (ou croient trouver) des avantages. La libéralisation du commerce et des investissements à l'échelle mondiale est certainement un facteur de dynamisme, de progrès rapides, oui, dans l'innovation technologique. Mais c'est aussi un facteur de destruction. Les usines deviennent rapidement obsolètes. On gaspille les matières premières, l'énergie, l'eau, la biosphère, etc. On gaspille aussi le travail humain, ce qui est plus grave, à long terme. En bref, on n'a jamais démontré de « *théorème de la libre circulation* » disant que la libre circulation serait la *condition nécessaire et suffisante* du progrès. Il faut d'abord décider ensemble de ce que nous entendons par « le progrès », et de comment nous voulons vivre et progresser ensemble sur la planète Terre.

Certains affichent leur cynisme en se montrant résignés à la « guerre » économique ou mieux, frétille d'aise en évoquant ses mérites. Je ne suis pas tenté de jouer avec le mot « guerre », même comme métaphore ! Nous ne pouvons admettre que l'on réduise la politique scientifique d'un pays à une sorte de fourniture d'armes pour cette guerre économique. Je ne conteste évidemment pas la nécessité d'utiliser les ressources de la connaissance scientifique pour donner aux entreprises d'un pays le moyen de tenir leur place dans la compétition mondiale. Mais je conteste que ce soit là le déterminant en dernière analyse d'une politique scientifique.

Cependant, dans une déclaration du 30 octobre 1998, Claude Allègre, affirmait : « *La dépense de Recherche et Développement par habitant pour la France est analogue à celle de l'Allemagne fédérale, légèrement inférieure à celle des États-Unis et du Japon et supérieure à celle de la Grande-Bretagne. Pourtant, malgré d'incontestables succès, malgré l'éminence d'un grand nombre d'équipes ou de personnalités scientifiques, la pénétration économique ou internationale de notre recherche n'est pas optimale. Alors que dans certains pays on considère que la recherche est le moteur économique favorisant la relance de l'emploi, alors que la mondialisation interdit de considérer les frontières comme garantes de la propriété intellectuelle, il est normal pour un gouvernement de s'interroger sur les causes de ces insuffisances et les moyens d'y remédier.* »

Un des signes tangibles de cette conception est l'abandon du projet Soleil. Le principe de cet abandon

figurait dans la déclaration du 30 octobre : « *En France, les grands équilibres disciplinaires n'ont pas évolué assez vite par rapport à la rapidité d'avancement des sciences. Les grands équilibres scientifiques établis dans les années 1950 ont été peu modifiés et nous n'avons pas su donner une véritable priorité à des champs tels que les Sciences du Vivant, les Sciences de l'information ou encore les Sciences de la Planète et de l'Environnement alors que l'évolution scientifique le demandait.* »

Il est possible que les « sciences du vivant » et « les sciences de l'information », avec un soutien financier retiré à d'autres disciplines (au projet Soleil, par exemple), permettent plus facilement de rêver de je ne sais quelles « offensives commerciales d'envergure mondiale », pour conserver le langage militaire. On peut toujours rêver. Il y a aussi des réveils difficiles.

Eh bien ! Nous, nous disons que si l'on veut définir une politique scientifique, il faut se rapporter à l'idée de développement durable. Et pas seulement à l'idée, mais aux programmes qui, de sommets mondiaux en conférences mondiales, émergent peu à peu et qui, si modestes soient-ils, ont au moins un mérite : ils ont fait l'objet d'engagements signés par les représentants officiels des États. Ce n'est pas mince ! Encore faut-il prendre les mesures appropriées en matière de recherche scientifique.

Or c'est là que l'opinion publique attend le monde de la science. En positif et en négatif ! Il faut bien admettre que, si injuste que cela soit, lorsque l'opinion publique réagit aux inquiétudes engendrées par les menaces pesant sur l'environnement et autres risques liés à l'utilisation du savoir scientifique (les OGM par exemple), elle en fait une question d'éthique. Elle tend d'ailleurs à confondre quelque peu, sous le mot « éthique », deux exigences distinctes : une exigence que l'on pourrait qualifier de déontologie professionnelle et une exigence sociétale.

L'opinion, fortement médiatisée, néglige le contexte de financement qui pèse sur l'orientation des travaux de recherche. Certains courants de pensée en viennent même à nier l'existence d'une vérité scientifique et à ramener les résultats des travaux scientifiques à des

points de vue idéologiques motivés par tels ou tels intérêts. La tendance à recourir à des scientifiques comme experts pour justifier des décisions qui sont en fait des choix politiques ne fait que renforcer l'opinion dans cette idée fautive, car évidemment, le petit jeu des commissions d'experts ne trompe personne. Ainsi, un groupe d'experts scientifiques désigné par la commission européenne, a pu rendre un avis opposé à celui rendu par le groupe d'experts désigné par le gouvernement français sur la question de l'importation de viande de bœuf britannique. Où est la vérité ? Toute vérité est relative ! On en vient à imaginer qu'il ne faut pas laisser les chercheurs faire n'importe quoi, que les États doivent « encadrer » la liberté de la recherche, que les étudiants se destinant à une carrière scientifique doivent prêter un serment d'Hippocrate. Je n'invente rien. Tout cela figure ou menace de figurer dans des textes internationaux officiels.

Le temps est dépassé où la communauté scientifique pouvait se contenter de mettre en garde les décideurs politiques contre tels ou tels usages dangereux ou inacceptables des résultats de leur travail. Il faut le faire. Mais cela ne suffit pas. Comme lorsqu'il s'est agi de s'opposer à l'utilisation de l'énergie nucléaire à des fins militaires, c'est en tant que citoyens que tous les travailleurs scientifiques doivent se manifester.

Dans ces conditions, des initiatives d'un genre nouveau s'imposeront aux organisations syndicales des milieux scientifiques. Il faudra bien que les travailleurs de la recherche scientifique montrent par l'action à quoi tient le bon usage de la science. Il appartient au mouvement syndical (ou, dans certains pays, au mouvement associatif para-syndical), seule force organisée ayant l'expérience de la lutte, d'aider la communauté scientifique dans son ensemble à intervenir dans les choix du développement durable.

Vous comprenez pourquoi j'ai tenu à me réjouir de cette marque d'autorité que signifie l'accroissement de votre influence au CNRS.

Je suis certain que votre congrès vous préparera à de nouvelles avancées dans cette voie.

Intervention de Jean-Luc WIDIEZ, CGT-INRA

Mes chers(ères) camarades,

Je vous apporte les salutations fraternelles de la C.G.T.-I.N.R.A. Vos combats sont aussi les nôtres en particulier lorsque vous lutez contre la privatisation de la recherche publique et contre le détournement du service public de recherche à des fins mercantiles. Ainsi nous avons ensemble dénoncé la loi sur l'innovation et la recherche, et d'ailleurs nous nous sommes largement servi de vos textes et de vos analyses que nous avons diffusés au sein de l'INRA.

Sur cet aspect des choses, je souhaite insister sur la création, à l'I.N.R.A., du "GIS" **Génoplante** dont l'objectif principal, selon nous, est de faire ce que l'industrie semencière devrait faire et de soumettre ainsi des pans entiers de la recherche végétale à des fins lucratives contestables et selon nous dangereuses (cf. la réunion de l'OMC à Seattle).

Un projet qui soumet la recherche publique aux seuls intérêts des entreprises privées.

Lancé officiellement début septembre 98, Génoplante est un projet important (en gestation depuis moins d'un an) concernant la génomique végétale, pensé par un chercheur INRA et des partenaires industriels, encouragé par la Direction Générale, accepté par les directeurs scientifiques, soutenu par Claude Allègre, plus ou moins imposé aux autres partenaires publics, en particulier au CNRS, mais jamais débattu par les acteurs de la recherche... Il s'agit d'une structure (GIS en voie d'évolution vers un GIE) regroupant l'INRA, le CIRAD, l'ORSTOM, le CNRS, certaines Universités pour la partie publique, ainsi que Biogemma (Limagrain + Rustica + Prograin), Rhône-Poulenc Agro et Bioplante (Desprez + Serasem), pour le privé.

L'Objectif : breveter le génome.

L'objectif est « d'identifier au niveau moléculaire des gènes de plantes jouant un rôle majeur en production végétale (rusticité, tolérance au stress, maladies, qualité) afin de les intégrer dans des programmes d'amélioration des espèces cultivées et d'assurer une protection industrielle de ces gènes ». Plutôt que de publier des articles scientifiques, l'objectif est de « fabriquer de la propriété industrielle » annoncent les promoteurs du projet.

Nous avons (vous et nous) à maintes reprises dénoncé ce projet qui est totalement lié à celui du Génomole d'Evry, dans lequel le CNRS et l'INSERM sont directement impliqués. Nous

estimons que la recherche publique doit avant tout servir le bien public, la santé publique, l'intérêt des consommateurs. Comme beaucoup d'autres nous pensons qu'il est totalement inadmissible de breveter le vivant! Nous avons donc des combats communs à mener sur ce terrain. De plus, pendant qu'on instrumentalise des pans importants de la recherche publique, on ferme des laboratoires Rhône-Poulenc (Rhône Poulenc) dédiés à la recherche en agrochimie comme nous l'ont fait savoir nos camarades de ce secteur avec qui nous avons pris contact. D'un côté on nous demande de travailler pour RP alors que cette entreprise licencie dans un secteur équivalent !

La structure mixte public-privé facilitera le recrutement de personnels hors statut et précaires. Génoplante-Evry est une nouvelle unité du Département de Génétique et d'Amélioration des Plantes de l'INRA, intégré au Génomole, qui a été créée sans que le département n'en ait jamais débattu. Alors que l'Etat a 70 % des parts dans le financement de "Génoplante", il n'a que 50 % des voix au conseil d'administration !

Donc non seulement il y a détournement des fonds publics mais en outre contournement des statuts avec possibilité d'embaucher des précaires. Ce montage se fait avec l'argument de favoriser la compétitivité de l'industrie semencière française, nous refusons à la CGT-INRA de jouer ce jeu-là ! Est-il utile de rajouter que les recherches menées dans ces conditions seront confidentielles, comme cela existe déjà pour d'autres types de contrats à l'INRA où les chercheurs ne sont plus maîtres de leurs résultats.

Sur un autre chapitre : savez vous que le président de Génoplante, le directeur général de l'INRA, M. Paul Vialle est également membre d'une commission chargée de réaffecter les sites qui étaient réservés à l'implantation du projet "SOLEIL" ?

Vous l'aurez compris, nous sommes solidaires des combats que vous menez contre l'abandon de Soleil, contre le démantèlement du CNRS, l'instrumentalisation à outrance de l'INSERM et, comme vous, nous exigeons le maintien des grands équipements.

oooO00Oooo

Je voudrais maintenant venir sur deux points particuliers concernant :

1) les injustices générées par les "accords Durafour" pour une partie des AJT et

2) l'absence de démocratie dans les instances d'évaluation des scientifiques à l'INRA et les compétences des CAP chercheurs.

Injustices générées par les "accords Durafour" pour certains AJT

Devant la situation des AGT promus AJT avant le reclassement Durafour de 1990, nous avons, entrepris un certain nombre d'actions dont les résultats peuvent vous concerner. Même si cette "population" est sans doute plus importante à l'INRA que dans vos EPST, du fait de la présence de nombreux agents chargés des cultures et des soins aux animaux, il se peut que vous ayez aussi chez vous des AJT "floués" par ces "accords Durafour". Nous en avons recensé environ 150 à l'INRA qui, du fait de leur promotion d'AGT en AJT antérieure à 1990, n'ont pas été reclassés à échelon égal dans le corps supérieur contrairement à leurs collègues reclassés après 1990 dans les "nouveaux" corps "Durafour".

Voilà près de dix ans que le changement des règles de reclassement (plus favorables car à échelon égal et non à indice égal ou immédiatement supérieur) des AGT reclassés en "AJT Durafour" a induit une situation d'injustice pour les collègues promus par changement de corps au choix ou par concours interne entre 1987 et le premier semestre 1990. Cette révision des règles de reclassement dans la Fonction Publique pour l'application des accords Durafour a en effet conduit des collègues promus au cours de la période indiquée ci-dessus à se retrouver deux ou trois échelons en dessous de ceux qui ont été par la suite. A environ 30,00 F de salaire brut par point fonction publique, cet écart d'indices signifie un écart de 300 à 900 F mensuels.

Ce décalage entre agents d'un même corps aboutit à des différences de carrière considérables atteignant aujourd'hui des manque-à-gagner de plusieurs dizaines de milliers de francs par agent. Nous avons déposé auprès du MENRT, la totalité des dossiers individuels collectés par les délégués cgt (la cfdt, signataire des accords "Durafour" responsables de ces distorsions, reste pour l'instant très discrète sur ce dossier).

La direction générale de l'INRA a reconnu le bien fondé des revendications des "floués" et a promis aux intéressés d'intervenir auprès des tutelles (Fonction Publique et MENRT). Nous cherchons à rencontrer (avec une délégation des agents concernés) les services du ministère de la Recherche, dans le but d'obtenir une reconstitution de carrière pour ces agents, nous vous tiendrons informés de l'évolution de ce dossier.

oooO0Oooo

Evaluation des scientifiques à l'INRA et compétences des CAP chercheurs

Les CAP CR et DR de l'INRA, comme toutes les CAP de chercheurs des EPST, sont dérogatoires (de par le statut de 1983) par rapport au statut général de la Fonction publique. Elles n'ont ni les compétences ni les prérogatives des CAP des ITA : elles peuvent intervenir uniquement en cas de refus de titularisation et de licenciement et ne sont pas consultées du tout sur les changements de classe (le changement de corps au choix n'existant pas) ni sur les mutations. Les décisions de la direction reposent, mais seulement quand ça l'arrange, sur l'avis de commissions d'évaluation, les CSS qui, vous l'ignorez peut-être, **à l'INRA ne comprennent aucun représentant du personnel**, étant constituées uniquement d'experts, ou évaluateurs, nommés au bon vouloir de la DG. *[Alors que c'est PARCE QUE les instances d'évaluation du CNRS et des autres EPST avaient une composition au moins équivalente à celle d'une CAP qu'une grande partie des compétences des CAP leur ont été transférées.]*

Ainsi, pour les "CR2 à problèmes", c'est la DG qui choisit les cas à examiner en CAP, sans que les élus du personnel n'aient accès aux dossiers de TOUS les "cas difficiles" ni *a fortiori* les noms de tous les agents en situation conflictuelle... On a abouti ainsi, deux ans de suite (98, 99), à ce que toutes les possibilités statutaires d'avancement en 1ère classe ne soient pas épuisées, alors qu'il y a un engorgement important CR2/CR1 ! La CGT-INRA a entrepris dans le cadre de la FERC et de l'UGFF un certain nombre de démarches pour mettre un terme à cette situation exceptionnelle dans la fonction publique où des personnels n'ont pas le droit à une vraie défense par leurs élus en commission paritaire. Nous nous sommes appuyés sur l'existant au CNRS, à l'INSERM, à l'INRIA etc. pour dénoncer la situation anormale faite aux chercheurs de l'INRA et pour avancer des solutions conformes à l'histoire de l'Institut, tout en étant compatibles avec les acquis des personnels des divers EPST et bien sûr ne mettant pas en cause le rôle du Comité National de la Recherche Scientifique (et de ses sections). Nous demandons "qu'il ne soit pas dérogé au statut de la Fonction Publique pour les chercheurs des organismes où les instances d'évaluations n'ont pas une composition et un mode de désignation au moins équivalents à ceux des CAP":

Voilà, chers(ères) camarades, quelques exemples qui montrent la convergence de nos intérêts et l'appui que vous pouvez nous apporter ou celui, modeste, que nous vous apportons (ou apporterons). Je souhaite aborder maintenant la question de l'activité syndicale dans la recherche. Vous avez remarqué que nous ne participions

qu'épisodiquement aux intersyndicales (qui vous sont régulières). Soyons francs : notre absence fréquente est due avant tout au fait que nous n'avons pas de permanent. Nous nous permettrons toutefois une remarque sur l'action syndicale. Lors d'une rencontre au Sénat nous avons été très étonnés de nous retrouver avec des délégués qui étaient "pour la loi sur l'innovation" et d'autres qui étaient contre (dont nos 2 syndicats le SNTRS et la CGT INRA). L'ensemble de ces délégués se retrouvant au sein d'une même délégation, nous étions obligés (le SNTRS et la CGT-INRA) à la fois de contrer le représentant sénatorial et le représentant syndical "autoproclamé chef de la délégation" qui prétendait que les syndicats de la recherche n'étaient pas contre cette loi sur l'innovation. Nous ne prétendons pas donner des leçons de syndicalisme, mais nous nous interrogeons sur l'efficacité d'une telle délégation auprès de responsables politiques.

Il me faudrait encore aborder les problèmes budgétaires, la stagnation des effectifs de titulaires, le développement de la précarité (CDD, CES, CDI etc.). Mais ces questions sont communes à de nombreux organismes de recherches. Je voudrais terminer en vous faisant part du développement à l'INRA d'un "management" autoritaire basé sur une pseudo "contractualisation" développée à tous les niveaux.

C'est ainsi que la direction générale de l'INRA, suite à la restructuration de 1998 conduite au forceps, a institué un nouveau mode pour contrôler les recherches. Les programmes des départements doivent (pour une durée de 4 ans) obtenir le visa de la direction générale, sous peine de n'avoir ni postes ni moyens nouveaux, voire même une régression de ces moyens. La direction a institué une véritable "cérémonie" où les chefs de départements planchent (piteux et craintifs) devant tout le staff directorial (directeur général, directeur général adjoint, directeur des ressources humaines, directeur de la politique financière et les 5 directions scientifiques des secteurs INRA réunis). Cette exercice a été baptisé "les directoriales" ! Autant dire qu'il s'agit d'une version dirigiste de la recherche, qui vise à mettre dans les rails du productivisme et du court terme l'ensemble des recherches de l'institut en redéployant les moyens vers les secteurs arbitrairement jugés par la direction comme répondant à la "demande sociale" et vers des axes définis comme prioritaires.

Nous sommes dans une période très difficile pour la recherche et l'ensemble des services publics, votre combat est le nôtre. Merci de nous avoir invités à votre congrès auquel nous souhaitons un franc succès.

CGT-INRA le 30 novembre 1999

Intervention de Christian GODET, Secrétaire Général du SNPREES-FO

Chers camarades et chers collègues,
J'apporte à tous les délégués au congrès du SNTRS-CGT les salutations du SNPREES-Force Ouvrière, syndicat national confédéré des Personnels de la Recherche et des Etablissements d'Enseignement Supérieur.

Il n'est pas de tradition que le syndicat national Force Ouvrière soit invité à votre congrès ; je crois même qu'il s'agit d'une première que je tiens à saluer.

Pourquoi considérons-nous cela comme important ? Parce que dans un passé récent, nos deux syndicats nationaux et nos militants se sont retrouvés ensemble, dans un grand nombre de revendications et d'actions face à M. Allègre, notre ministre de tutelle, et aux directions des EPST. Je citerai tout particulièrement :

- l'exigence de retrait des projets de modification des décrets organiques des EPST
- l'exigence de maintien du statut de chercheur à temps plein à vie
- la défense d'une fonction publique de carrière, avec de réelles possibilités de promotion interne, de vrais concours, de vraies commissions paritaires nationales, la titularisation des précaires
- la défense du salaire différé et de l'action sociale, devant être gérés par les représentants des personnels, en fonction des seuls intérêts des personnels
- la lutte pied à pied pour arrêter la vague de privatisations, mise en œuvre en application de Maastricht-Amsterdam, conduisant à la déréglémentation, à la précarisation des personnels et à la baisse de la qualité

Il y a deux ans, ces préoccupations nous ont amenés à assumer un accord de gestion du CAES, sur la base des revendications communes exprimées dans les professions de foi du SNPREES-FO et du SNTRS-CGT. Pour notre part, nous en tirons un bilan positif, parce que nous avons pu agir pour la défense de ces revendications.

S'il y a eu quelques heurts, c'est parce que les syndicats FO sont jaloux de leur liberté de comportement, indispensable pour être indépendants, c'est à dire avoir les mains libres pour la défense des droits des personnels.

En l'occurrence, nous sommes résolument contre l'entrée de l'administration au sein des organismes de gestion de l'Action Sociale, qu'il s'agisse de la direction du CNRS, du président de l'université, du ministre, ou même bientôt du préfet si les mesures de déconcentration vont à leur terme.

Ces revendications communes ont aussi été concrétisées par des appels à manifester face à notre ministre de tutelle, parfois avec le seul SNTRS-CGT, parfois avec d'autres organisations. Là encore, il s'agit de liberté de comportement du syndicat.

Vous le savez certainement, nous ne sommes pas partisans de l'intersyndicalisme comme forme institutionnelle de fonctionnement du syndicat, pas plus que nous n'acceptons le référendum comme substitution à la liberté de contracter des accords.

Vous le savez également, le SNPREES-FO est un syndicat confédéré et fier de l'être. Dans la tradition de la Charte d'Amiens, le syndicat n'a pas vocation à gérer la société ni à accompagner les contre-réformes des gouvernements qui s'inscrivent dans le cadre de la mondialisation.

Ainsi, nous n'acceptons pas aujourd'hui ce que nous avons combattu avec succès en 1995. Le Code des Pensions Civiles et Militaires est partie intégrante de notre statut. Nous sommes pour la solidarité et le système par répartition et contre le rapport Charpin et les fonds de pension.

A propos des fonds de pension, si la Bourse bat des records, c'est en réalité sur la base de la destruction de l'investissement productif, y compris des investissements dans les centres de recherche de l'industrie.

Pas plus que le crédit impôt-recherche, la loi sur l'Innovation ne répond à ce déficit de recherche des entreprises ; FO a mobilisé pour son retrait parce qu'elle remet en cause le principe d'exclusivité et de désintéressement des fonctionnaires.

Pendant ce temps-là, le "grand débat national" (auquel pour notre part nous n'avons pas participé) n'a servi qu'à laisser les mains libres au Ministre Allègre pour avancer dans la liquidation des EPST et des Grands Instruments Scientifiques.

S'il faut faire un bilan plus général, les grèves de ces derniers mois dans les hopitaux, la résistance des médecins et des malades contre le rationnement des soins, montrent que nous avons eu raison de ne pas accepter le plan Juppé-Notat mis en application par Jospin-Spaeth-Notat ; ce plan d'étatisation de la Sécurité Sociale, vise à la privatiser, comme on le constate maintenant avec la Couverture Maladie Universelle.

L'actualité quotidienne, ce sont aussi les grèves qui se multiplient dans tous les secteurs contre la loi Aubry, pour la défense des acquis (négociés et obtenus par des années de luttes) et contre la remise en cause des conventions collectives.

La loi sur l'ARTT n'est pas une loi sur la RTT. Il ne s'agit pas de « réduction du temps » de travail, mais « d'aménagement », entendons par là flexibilité et annualisation organisées au sein de chaque établissement.

C'est une loi de déréglementation et de baisse des salaires. Dans la Fonction Publique, la réduction du temps de travail à effectifs constants conduit à augmenter de 10% les charges de travail des fonctionnaires, alors que dans le même temps le ministre Zuccarelli propose une pause salariale, avec la connivence de la CFDT et de l'UNSA pour reporter les négociations à la fin 2000.

FO soutient les personnels qui refusent l'application concrète de la loi Aubry dans notre secteur :

- deux jours et demi de pré-rentree pour les enseignants des écoles, en liaison avec la destruction de l'instruction publique ;
- dans de nombreux établissements et services, bibliothèques universitaires en tête, l'aménagement des horaires dans le sens d'une plus grande souplesse dans l'ouverture des bâtiments est en marche : le samedi et dans le cadre de l'année universitaire continue ;

- treize jours de congés supprimés à l'Institut des Matériaux de St-Ouen.

L'autonomie des établissements d'enseignement supérieur facilite cette déréglementation. Dans les universités, l'instrument pour appliquer une telle politique d'annualisation et de flexibilité, ce sont justement les Commissions Paritaires d'Etablissement ; ces CPE instaurent par ailleurs une élimination locale des dossiers au détriment des prérogatives des CAP nationales.

Nous sommes donc déjà au cœur de l'application de cette loi et avec la confédération CGT-Force Ouvrière, nous affirmons notre opposition aux lois Aubry.

En conclusion, je dirai que, face à la déréglementation, rien n'est plus important pour les personnels que de disposer d'un syndicat pour résister et préserver le cadre de la Fonction Publique Laïque et Républicaine.

Il me reste à vous souhaiter, à toutes et à tous, une bonne poursuite de vos travaux.

Intervention de Pierre GIRARD, membre du BN du SGEN-CFDT

Venu aujourd'hui pour attester de l'intérêt que le sgen-cfdt-cnrs porte à vos travaux, je suis heureux d'être parmi vous à ce congrès. Je souhaite que vos réflexions soient utiles à tous ceux, dont nous sommes, qui veulent rénover le service public de recherche. Nous avons su ces derniers mois mené un certain nombre d'actions ensemble pour nous opposer aux aspects les plus critiquables de la politique menée par l'actuel ministre de la recherche. Continuons à réfléchir les uns et les autres. Elaborons des positions. Puis confrontons nos idées, nos propositions. Et chaque fois qu'il y aura accord, continuons à essayer de peser ensemble sur les choix de recherche, dans la clarté. Les prochaines semaines pourraient bien nous en donner de nouveau l'occasion.

Bon travail et bon congrès.

Intervention de clôture



Intervention de clôture

Par Jean OMNES

Nous venons de vivre un congrès historique . Celui d'un SNTRS-CGT seule organisation CGT au CNRS, à l'INRIA, à l'INSERM et désormais à l'IRD. Un congrès qui marque la fin d'un processus d'unification des forces de la CGT.

Un congrès où, comme à l'habitude, les débats ont été francs, peut-être un peu moins vifs (sans doute l'âge qui vient) ? Un congrès qui a révélé un large accord entre nous. Malgré des divergences sur certaines questions , nous nous retrouvons sur l'essentiel : la nécessité d'agir résolument contre la politique désastreuse du gouvernement et du sinistre Allègre, pour la défense des travailleurs, pour arracher la satisfaction de leurs revendications.

Il nous faut maintenant passer des paroles aux actes : si nous sommes d'accord pour dire que la politique du gouvernement est dangereuse, nous devons mettre toutes nos forces pour rassembler les personnels dans l'action, les informer, faire débattre et agir sans attendre janvier.

Nous devons mettre en œuvre les décisions que nous venons de prendre à l'unanimité :

- l'action vers le ministère le 15 décembre,
- le renouvellement du syndicat.

Les trois prochaines années vont être décisives :

- pour la relance de l'activité des sections,
- pour le renouvellement militant,
- pour confier des responsabilités à des camarades plus jeunes,
- et, enfin, pour renforcer le syndicat avec des adhérents nouveaux.

Tout cela demande un effort important, mais vital, tout particulièrement là où nous sommes faibles ou absents.

Pour conclure :

Me zo sonjal, kenta tro e tri bloas, e vero leun ha tud yaouank ingavet e barz eur emgleo-micher, hag e barz ha penn an SNTRS-CGT.

Veva an SNTRS-CGT !*

* Pour ceux qui ne connaîtraient encore qu'imparfaitement le breton du Léon (Finistère Nord-Ouest), voici la traduction : *"Je rêve que la prochaine fois, dans trois ans, beaucoup de jeunes seront arrivés au syndicat et dans les instances du SNTRS-CGT.*

Vive le SNTRS-CGT !

Merci à Annie et Marie

Pour avoir travaillé avec Annie et Marie, depuis au moins 11 années, je peux témoigner de la qualité de leur travail, de la grande qualification dont elles font preuve.

Si ce congrès a pu se dérouler dans d'excellentes conditions, elles y sont pour beaucoup.

Cela n'a pas été sans difficultés (pour elles) tant il est vrai que travailler, avec des gens parfois aussi mal organisés que nous, n'est pas toujours facile !

J'ajouterai que, dans la période difficile que nous avons traversée (je parle de celle où nous avons parfois l'impression que tout allait s'écrouler) elles nous ont aidé à maintenir la maison debout.

Pour tout cela MERCI !

Les statuts



Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique – CGT (SNTRS-CGT)

Statuts

Adoptés par le 23^{ème} congrès, tenu à Fontenay-les-Briis (Essonne)
les 30 novembre, 1^{er}, 2 & 3 décembre 1999

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 l'Institut de Recherche pour le Développement (IRD),
- 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 : 7 rue Guy Môquet Bt N - BP 8 - 94801 à Villejuif.

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 à l'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires (UGFF).

Il adhère également à la Fédération Mondiale des Travailleurs Scientifiques (FMST), 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 et 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 de la collecte 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 leurs 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 à la collecte régulière 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 des secrétaires généraux adjoints ou le trésorier national assurent 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 National 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 réserve 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 composée 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 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 20 adhérents = 1 délégué,
- de 21 à 40 adhérents = 2 délégués,
- de 41 à 60 adhérents = 3 délégués,
- de 61 à 80 adhérents = 4 délégués,
- au-delà, 1 délégué supplémentaire par tranche de 20 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 Congrès 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. Les membres du Bureau sont élus par la Commission Exécutive du SNTRS-CGT, sur proposition de la Conférence Nationale Chercheurs. 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 participe 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. Tous les

adhérents chercheurs sont convoqués et une information est faite dans la presse du syndicat. Ces réunions ont pour objectif un large débat avec les chercheurs pour leurs 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.

Le Secrétaire Général :
Jean OMNES

Les Secrétaires Généraux Adjoints :
Jean KISTER – Michel PIERRE