

Édité 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 - Mél : sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr
ISSN 0180-5398-CP 0904S05392-Directeur de la publication : Jean Omnès - Imprimé par AJC BP4 91750 CHAMPCUEIL - Périodicité : mensuelle

Edito

De la réforme de l'administration à la contre-réforme d'un organisme : l'exemple de l'INSERM

“ Faire de l'argent ”, c'est l'un des messages que nous aura laissé Claude Allègre, par ailleurs champion de l'hégémonie universitaire sur le système de recherche et de l'Europe libérale faiblement colorée de rose à la Tony Blair. “ Interviewé ” récemment, le mammoth continue de se disqualifier, au moins comme homme de gauche, en dissertant sur le conservatisme des milieux universitaires et le “ stalinisme ” de certains syndicats. Si le conservatisme, c'est défendre le service public d'enseignement et de recherche, opter pour la démocratie infiniment plus productive que la technocratie qui conduit inéluctablement à la bureaucratie, nous voulons bien être taxé de conservatisme : la conservation des valeurs de la république et de la démocratie à tous les niveaux de la société.

La situation héritée par Roger-Gérard Schwartzenberg est lourde, car si l'ancien Ministre a été contraint à renoncer à ses attaques frontales, il laisse une loi sur l'innovation qui met à mal le service public, un morcellement des structures de recherche qu'il prétendait rationaliser, un CNRS affaibli par les multiples attaques et tentatives de déstabilisation, l'INRA offert en pâture aux conglomérats agro-alimentaires. Quant à l'INSERM, l'ex-ministre, dans ses déclarations “ post-mortem ”, y aurait réussi sa réforme.

Si la communauté scientifique ne réagit pas avec promptitude, nous ne sommes pas loin de penser que l'ancien Ministre aurait réussi son pari avec le concours plus que zélé du Directeur Général de l'INSERM, Claude Griscelli. Deux faits doivent nous interroger : - la réforme de l'administration de l'INSERM et sa finalité, - et l'un des derniers actes de Claude Allègre ministre, sortant de sa manche 12 pos-

tes de chercheurs sans qu'il soit besoin de piocher dans la cagnotte ou de mettre en place un collectif budgétaire. Sont-ce les manifestations qui sont responsables de cette subite prodigalité ou un “ coup-fourré ” préparé de longue date pour parfaire la sinistre exécution du plan des deux “ Claude ” pour parachever “ l'ouvrage ” à l'INSERM.

La réforme de l'administration de l'INSERM consacre, en accord avec les directives ministérielles, la concentration au siège de l'INSERM, d'un aréopage dont la mission essentielle sera de piloter la politique et l'évaluation scientifique de l'organisme. Cette “ contre-réforme ” se fait suivant des axes directeurs, orthogonaux à l'organisation de la recherche dans l'organisme, telle qu'elle découle du décret organique de 1983, c'est-à-dire basée sur l'articulation CS-CSS*, avec un CS ayant un rôle fondateur en matière de politique recherche. Les axes prioritaires et prépondérants, autour desquels l'administration s'organise, correspondent grosso modo à ceux des inter-commissions.

Parallèlement, Claude Griscelli annonce une montée en puissance de ces inter-commissions qui ne sont plus des comités de réflexion sur des thèmes transversaux bien définis, mais des comités ad hoc sur des axes “ fourre-tout ”, chargés de recruter les chercheurs, de créer des EPI/EMI (Equipes Propres et Mixtes INSERM) et des ERTM (Equipes de Recherche Technologique), de mettre en place une politique de contrats (CRES ...). Notre syndicat avait réclamé les inter-commissions, à juste titre, du moins nous le pensons, mais nous assistons à un détournement extrêmement pervers et lourd de conséquences pour l'INSERM de ses structures légitimes.

Si l'on accepte de mettre le doigt dans l'engrenage, comme l'a commencé le CS, s'en est fini de la démocratie participative basée sur le système des commissions qui auront de moins en moins de grain à moudre. Les intercommissions en nombre limité, composées d'une minorité d'élus (qui plus est au second degré avec une élection qui tient de la mascarade) et donc d'une majorité de nommés dont 2 ou 3 experts étrangers avec droit de vote auront toutes les attributions des actuelles CSS, c'est dire que l'administration pourra piloter à sa guise pour le plus grand profit des prédateurs qui attendent impatiemment aux portes de l'INSERM et qui se trouvent déjà introduits dans le CA de l'organisme. Cela ne vous rap-

pelle-t'il pas les projets initiaux d'Allègre ? Cela ne devrait-il pas alerter les personnels du CNRS et des autres EPST ?

Une puissante réplique s'impose, de toute façon Griscelli doit subir le même sort que Claude Allègre, l'avenir de la recherche à l'INSERM en dépend, cela ne lui fera jamais qu'un salaire de moins !

* CS : Conseil Scientifique

CSS : Commissions Scientifiques Spécialisées.

Jean-Pierre BAZIN
Membre du CA de l'INSERM



Campagne des élections au Comité National du CNRS

Un BRS spécial et une affiche vous parviendront dans les prochains jours,

le CNRS adressant le matériel aux électeurs du 15 au 22 mai 2000.

La base de ce 4 pages sera adressée par courrier électronique aux secrétaires de sections pour une large diffusion auprès des personnels du CNRS. L'affiche sera adressée par un envoi postal.

Vous reporter au BRS 363 pour la liste des candidats présentés par le SNTRS dans 38 des 40 sections.

**Dès maintenant appelez à voter
pour les candidats du SNTRS-CGT.**

SOMMAIRE

- Pages 1-2 De la réforme de l'administration à la contre-réforme d'un organisme : l'exemple de l'INSERM, par Jean-Pierre BAZIN - photos de la grande et belle manifestation du 16 mars -
- Pages 4-5 Rencontre de la FERC-CGT avec le nouveau Ministre de la Recherche M. SCHWARTZENBERG le 17/4/2000.
- Pages 6-7 Retraite : des éléments pour l'action. Manifestations Européennes le 17 mai 2000. Compte rendu du CA de l'INSERM du 13/4/2000 : la réforme de l'administration, par Jean-Pierre BAZIN, membre du CA de l'INSERM.
- Pages 7-8 Le SNTRS-CGT anime et soutient activement la lutte exemplaire des personnels du siège de l'INSERM, par Hélène CARTERON, Pacôme HALFTERMEYER et Madeleine HENZEL-BOURGINE.
- Page 9 La réorganisation du siège est déjà amorcée avant même que vous ne la votiez : Une lettre ouverte au CA de l'INSERM du 13/4/2000.
- Pages 9 à 15 DOSSIER : Vers la sélection génétique des travailleurs ? A propos d'un séminaire à la Salpêtrière les 30/31 mars sur le thème « Intérêts et risques du dépistage dans le monde du travail », compte rendu par Hélène CARTERON et interventions de Serge DUFOUR, Groupe Confédéral « travail » CGT, Jean KISTER pour le SNTRS-CGT et point de vue de la Confédération Européenne des Syndicats sur l'utilisation des tests génétiques dans le cadre des rapports de travail.
- Page 16 A propos du fonctionnement des Commission Scientifiques Spécialisées de l'INSERM : un courrier du SNTRS et du SGEN à la Direction de l'INSERM.
- Pages 16 à 18 Attaque contre un grand centre du CNRS à Marseille : l'arbitraire total ! Par Michel PIERRE.
- Page 18 Motion de la section 29 à la session de printemps du Comité National Neuvième mois de lutte au synchrotron d'Orsay, par Jean POLIAN, SNTRS Lure.
- Pages 19 à 24 Etats-Unis : 90 jours critiques pour MUMIA. DOSSIER préparé par Jocelyne LEGER : La réduction du temps de travail dans la Fonction Publique : le point sur l'accord-cadre, RTT et aggravation des inégalités hommes/femmes, Allègre et la RTT dans l'Education Nationale et la Recherche.
- Pages 25-26 Emploi-précarité dans la recherche publique : l'exemple de la lutte à l'IRD, par André LABORIE.
- Pages 26 à 28 TRIBUNE LIBRE : Quelques notes sur la politique de « valorisation » au CNRS, par Gérard BOHNER, SNTRS Clermont-Ferrand.
- Page 29 Compte rendu de la réunion des élus SNTRS du Comité National le 6/4/2000, par Gérard PEHAUD-ARNAUDET, élu de la Section 24.
- Page 30 Des embargos qui prolongent les guerres, par Alphonse VERONESE, CGT Espace Europe - International.
- Page 31 Travail, culture, syndicalisme... par Jean-Pierre BURDIN, CGT Politique culturelle.
- Page 32 **Elections au CA du CAES en octobre 2000.**
Les sections syndicales sont appelées à transmettre les candidatures au bureau national : un acte de candidature à nous retourner est joint à cet effet.
RETRAITES, CDD, BDI, CES... faites-vous inscrire dès maintenant sur les listes électorales : retourner le coupon joint à cet effet.

La prochaine réunion commune des Commissions Exécutives -CE nationale et CE Inserm -
aura lieu le VENDREDI 19 MAI 2000

Le prochain CONSEIL SYNDICAL NATIONAL aura lieu le VENDREDI 16 JUIN 2000.

Rencontre de la FERC avec M.SCHWARTZENBERG, nouveau ministre de la recherche - le 17-avril 2000 -

La délégation de la FERC était composée de : Marie-Claude CHARRIER (FERC-Sup), Daniel FAURÉ (Secrétariat FERC), Jean KISTER (SNTRS), Jean OMNÈS (SNTRS) et Alain ROQUES (INRA).

En dehors de grands discours généraux, cette rencontre d'une heure n'a apporté que peu de réponses aux nombreuses questions posées. Plus globalement, la délégation n'a pas senti que le nouveau Ministre de la Recherche entendait rompre avec la politique menée par son prédécesseur, ... si ce n'est qu'il est apparemment plus disposé à nous rencontrer à nouveau !

Champs de compétences du Ministère

Il a confirmé que le Ministère ne traitait que de la Recherche, l'Université étant de la responsabilité de J.Lang. Mais il parle de ne pas couper les liens de structures ministérielles doubles avec le Ministère de l'Education nationale, de travaux en commun. Les projets favorables seront poursuivis, les autres non (sic !). Le CTPM sera aussi maintenu.

Concernant l'avenir des organismes de recherche publique, leurs moyens, leurs missions.

Le ministre exprime sa confiance dans les organismes publics de recherche, veut s'en occuper particulièrement ainsi que des chercheurs. Les EPST ont un rôle essentiel. La recherche fondamentale est indispensable : il faut trouver l'équilibre entre celle-ci et les applications nécessaires.

Nos craintes concernant les effets de la loi sur l'innovation vont, selon lui, s'estomper avec l'expérience.

Concernant la mise en réseau des programmes nationaux de recherche décidée à Lisbonne récemment, il estime qu'il n'y a pas de risques pour les organismes de recherche publique. Il est, dit-il, très attaché au rôle du service public de recherche. Selon lui, les contrats d'objectifs sont un besoin.

Le Décret organique CNRS

Le CTP, le CA et le CSRT ont émis des avis très majoritairement positifs en proposant des amendements qui doivent être pris en compte dans le texte définitif. Il ne considère pas que de nouvelles discussions soient nécessaires.

Les IFR

Il revoit cette question dans les semaines qui viennent.

L'INSERM

Sur la méthode " Griscelli " au siège INSERM (" on vote d'abord, on discute ensuite ") et sur le chantage du ministère (Courtilot) au Conseil Scientifique (je vous donne 12 postes de chercheurs en plus mais fléchés sur les nouvelles Inter-commissions) : silence !! Nous avons demandé que Griscelli, après un mandat de DG INSERM de 4 ans, puisse retourner à ces chères études, comme pour les Directeurs d'Unités, vu son bilan catastrophique pour l'Institut et surtout pour ses personnels !! Le ministre n'a pas réagi.

La construction de SOLEIL à Orsay, quel statut pour la structure et les personnels ?

"Mon prédécesseur" a pris des engagements juridiques sur le projet franco-anglais, dont il est difficile de ne pas tenir compte ", mais ce projet franco-anglais est insuffisant, car ne répondant pas à tous les besoins exprimés. La possibilité est ouverte d'un synchrotron supplémentaire sur le territoire français. D'autres régions que l'Ile de France ont demandé à le rencontrer, il doit les recevoir. Il pense que la décision viendra rapidement.

Il ne répond pas clairement sur les statuts de la structure et des personnels.

La résorption de la précarité

Pour le ministre, l'emploi précaire est un réel problème, il faut tendre à sa résorption, et le recours aux CDD ne doit pas être abusif.

Les CEC de l'IRD licenciés au bout de 7 ans.

Le ministère cherche une solution pour sortir de la situation (dans l'après-midi une réunion avait lieu entre les personnels, les syndicats et le ministère à ce sujet).

Le développement de l'emploi scientifique public (chercheurs et ITA de tous niveaux).

Il parle de besoins prévisionnels, de prospective nécessaire en ce domaine. Il considère les ITA comme essentiel dans le travail de recherche. Il parle de repyramidage des emplois, sans plus de précision (à moyens en baisse ? constants ? ou en progression ? transformation de postes d'ITA en postes de chercheurs ? baisse des effectifs de petites catégories ?). Pas de réponse précise.

L'amélioration des statuts et des carrières, la reconnaissance des qualifications

Concernant les modifications statutaires, il semble d'accord pour que des discussions avec les syndi-



cats aient lieu avant la saisine du CTP ministériel. Il n'a pas abordé, là non plus les questions sur le fond.

Les 35h

Leur mise en œuvre dans la recherche publique découlera des discussions qui doivent reprendre pour l'ensemble de la Fonction Publique.

Floués de Durafour (en particulier personnels AGT de l'INRA mal reclassés)

Le ministre a demandé à ses conseillers de vérifier rapidement l'état du dossier avec la Direction du Personnel du ministère de l'éducation qui a étudié

des solutions possibles. Ils se sont engagés à recontacter la CGT pour discuter des propositions.

Le Bureau National, suite à cette première rencontre avec le nouveau Ministre de la Recherche, va élaborer un document faisant le point des revendications que nous développons : avenir des organismes, besoins budgétaires, emplois, statut...

Retraite : des éléments pour l'action

Une réunion du bureau de la Section Nationale des Retraités est prévue pour le vendredi 12 mai afin de faire le bilan de la **Conférence Nationale de l'Union Fédérale des retraités de la Ferc-CGT qui s'est réunie les 22 et 23 mars 2000 et qui a réaffirmé son adhésion aux propositions exposées par la CGT le 22 mars :**

- * *maintien des 37,5 annuités pour ceux qui en disposent encore et retour à ce régime pour ceux qui l'ont perdu, ce qui implique l'abrogation de la loi Weil-Baladur de 1993 ;*
- * *taux de remplacement pour tous à 75% du salaire de départ pour une carrière complète.*
- * *réforme du mode de financement fondée sur l'extension des cotisations à tous les éléments de la rémunération, contribution des revenus financiers des entreprises, élargissement de l'assiette des contributions patronales afin de favoriser l'emploi ;*
- * *indexation des retraites sur les salaires.*

D'autre part, il nous paraît nécessaire de rappeler la disposition de l'IRCANTEC qui permet la liquidation des droits à 60 ans (intéressant si l'agent a ses 150 trimestres tous régimes confondus pour ne pas avoir de minoration) à condition de ne plus cotiser à l'IRCANTEC, ce qui est donc valable pour les agents titulaires qui peuvent avoir leur pension IRCANTEC se cumulant avec leur salaire de titulaire s'ils travaillent après 60 ans. Si l'agent a oublié de bénéficier de cette disposition, l'IRCANTEC versera un rappel pouvant aller jusqu'à 4 ans ! Bien sûr, la date du départ doit tenir compte du versement sans minoration ou alors l'agent peut choisir d'avoir une minoration, mais il l'aura jusqu'à sa mort et de toucher ce capital dès 60 ans (cela peut arriver si quelqu'un se sait très malade).

**JOURNEE EUROPEENNE D'ACTIONS DES RETRAITES LE 17 MAI 2000
A l'appel des Unions Confédérales des Retraites (la FERPA)
Cgt-Cfdt-Fo-Cfte-Cfe/cgc Aiepre* (la FERPA) Fgr/Fp**

* L'Aiepre regroupe les pensionnés et retraités au sein de la Confédération Européenne des Cadres

La FERPA regroupe la quasi totalité des Syndicats des pays qui constituent l'Union Européenne et compte dix millions d'adhérents. La FERPA lutte pour la défense des revendications des retraités et personnes âgées. Elle veut davantage de justice, grâce à une répartition plus juste des richesses. Elle est à l'initiative d'une PETITION EUROPEENNE et d'une JOURNEE EUROPEENNE D'ACTION DES RETRAITES le MERCREDI 17 MAI .

Des informations seront communiquées dans SNTRS-INFO et vous seront transmises par vos secrétaires de sections .



Réforme de l'administration,

La séance du CA a été marquée par le débat autour du texte de réforme des services administratifs du siège de l'INSERM. La grève d'une partie des personnels et une manifestation organisée par ces derniers pour demander un ajournement du texte pour cause de manque de concertation à la fois sur la finalité de la réforme et sur les mesures d'accompagnement.

Malgré les réticences de la présidente du Conseil scientifique à modifier l'ordre du jour du CA, les personnels, par leur pression ont obtenus, que la réforme de l'administration soit examinée en premier point (il y avait 11 points à l'ordre du jour). Une porte-parole des personnels avait obtenu de faire une déclaration (qui sera jointe au PV de la réunion du CA) avant même l'exposé de politique générale de Cl. Griscelli.

Tout ceci constitue une "première" à l'INSERM où l'on sait que les représentants du ministère "verrouillent" toute discussion et de là toute décision qui n'a pas été préparée en pré-conseil au ministère.

La réforme est présentée par le Secrétaire Général qui met l'accent sur sa nécessité et que l'on a par trop différé sa mise en place. Cette réforme est "le fruit d'un mûrissement". Il s'agit de "mieux identifier les missions du sièges où il y a une trop forte concentration, il y reste trop de fonctions de gestion qui pourraient aller aux ADR". C'est une "contradiction avec les orientations gouvernementales, un retard". Il s'agit de donner aux partenaires de l'INSERM, une meilleure lisibilité de l'organisme. Il y a trop de niveaux hiérarchiques, trois au maximum sont nécessaires. L'organigramme sera simplifié : le DG --> le SG -->

Concernant le département des systèmes d'information, les fonctions y étaient trop éparpillées : 5 services dépendaient du SG. Il y a "trop de développements en interne". Le SG dit avoir consulté un à un tous les personnels de ce département.

Je suis intervenu en tant que représentant du SNTRS-CGT pour défendre les revendications des personnels, en expliquant que la réforme aurait exigé deux niveaux de négociations ; les textes et les mesures d'accompagnement, que ni l'un ni l'autre n'avaient fait l'objet de la moindre concertation ni avec les organisations syndicales, ni avec les instances scientifiques, ni avec les personnels de l'administration. Plus grave, mais cela est une pratique courante à l'INSERM, la réforme est mise en application avant même que le texte ait été voté par le CA. J'ai souligné que si l'Administration faisait passer le texte en force, elle s'exposait à un

échec, 50% des personnels, au moins, étant mécontent. Le SNCS et le SGEN sont intervenus en soutien pour exiger l'ajournement du vote sur le texte. Le débat qui s'instaure dans le CA oppose des arguments contradictoires, l'un de ceux-ci étant que le texte de la réforme est un cadre classique, anodin que l'on pourrait remplir à l'issue d'une concertation.

La présidente du CA, d'abord réticente pour faire voter l'ajournement, cède aux pressions des personnels. L'ajournement est rejeté, les six élus ayant voté POUR. Le texte est finalement adopté par la majorité des nommés moins une abstention, les 6 les élus ayant voté CONTRE. **Le représentant du ministre prend acte du vote, et se tournant vers l'administration lui demande d'engager une profonde concertation et d'éviter toute mesure autoritaire.**

Conclusions. Rester mobiliser et imposer à l'administration la concertation que le représentant du ministre semble appeler de ses vœux, par l'élaboration de revendications précises. Mais il ne faut pas se faire d'illusion, la réforme de l'administration n'est pas du tout anodine. Il faut souligner notamment le rôle de pilotage accru de cette dernière en matière d'évaluation et de politique recherche suivant les axes prioritaires : santé publique, physiologie/physiopathologie, médicament. Le centre de gravité de l'organisme se déplace des instances scientifiques vers les structures de pilotage de l'administration relayant l'action ministérielle. Les modifications récentes intervenues dans la définition et le rôle des intercommissions parachèvent le dispositif. Les six intercommissions deviennent ainsi les comités ad hoc souhaités par Allègre, composées d'une minorité de membres élus (au second degré), avec des experts étrangers ayant droit de vote réalisant les recrutements (cette année 12 postes de CR) et les créations de formation (EPI/EMI, ERTM, ...) sans oublier la politique contractuelle (CRES ...). C'est tout l'INSERM qui est en train de basculer dans une organisation orthogonale aux instances statutaires définies par le décret de 83 qui voulait que le CS ait un rôle fondateur en matière de politique scientifique.

Déclaration de l' élu SNTRS-CGT concernant la prolongation du GIP HMR

Lors de la précédente mandature du CA, notre représentant avait signifié son opposition à la création du GIP HMR. Notre position s'expliquait, à cette époque, par le manque de transparence totale concernant le financement de cette structure et ses objectifs réels.

Après coup, lors d'une entrevue au ministère, nous avons eu la confirmation que le financement de ce GIP résultait d'un "tour de passe-passe", consistant à rétrocéder à HMR les participations résiduelles de l'état dans Roussel-UCLAF, sous la condition de les réinvestir dans le GIP. Les 220MF de dotation du GIP sont donc clairement, pour nous, de l'argent public affecté à une opération de soutien de la recherche industrielle privée, tout spécialement pour inciter HMR à maintenir son centre de recherche de Romainville.

Si mon syndicat n'est pas opposé à la création de GIP qui peuvent se justifier pour coordonner l'action de plusieurs EPST et d'intervenants privés, sur des objectifs bien focalisés et limités dans le temps, il est par contre opposé à la création de GIP destinés à externaliser des pans entiers de la Recherche, sans la moindre transparence vis à vis des instances scientifiques des organismes signataires. Ceci est très dangereux pour le service public de recherche dont le champ d'intervention a tendance à ce réduire comme une peau de chagrin, et entraîne une incapacité, notamment pour les EPST, de définir une politique scientifique cohérente par la voie statutaire de leurs instances scientifiques.

Pour autant qu'on puisse juger du bilan scientifique des opérations menées dans le cadre du GIP HMR, puisqu'on a pas les avis des conseils scientifiques des organismes concernés et notamment de l'IN-

SERM, j'ai personnellement pris des contacts avec les représentants des personnels du centre de recherche de Romainville. Il semble que le bilan du GIP pour ce site soit positif, ayant permis de renforcer des coopération public-privé et de maintenir un grand nombre d'équipes de Romainville à un niveau compétitif. Ceci s'est fait naturellement au prix d'abandon thématiques, mais grosso-modo, le potentiel scientifique de Romainville semble avoir été maintenu à niveau. Les personnels sont extrêmement motivés pour la poursuite des coopérations et un meilleur accès aux plateaux techniques que le GIP a contribué à mettre en réseau.

Ceci étant dit, des questions subsidiaires se posent : - la fusion HMR- Rhône-Poulenc-Rohrer dans Aventis pose des problèmes de compétition de sites, - le rachat par Dupont du centre de Romainville, qui devrait être effective entre Juin et Septembre 2000 pose à nouveau le problème de l'avenir du centre de Romainville et la destinations des recherches qui y seront réalisées, - cela implique-t-il des changements dans le statut du GIP ? Pour toutes ces raisons, faisant la balance du pour et du contre, je m'abstiendrai dans le vote de prolongation de ce GIP.

Autres points. Ils feront ultérieurement l'objet d'un additif.

Jean-Pierre BAZIN
Membre du CA de l'INSERM

Le SNTRS-CGT anime et soutient activement la lutte exemplaire des personnels du siège de l'INSERM !

14 mars : le SNTRS-CGT appelle les personnels du siège à se réunir en AG dans le cadre de la préparation de la journée d'action du 16 mars (Recherche et Enseignement). A l'ordre du jour, notamment, les mauvaises conditions de travail au siège, dont les personnels ne cessent de se faire l'écho auprès de nos camarades. La perspective est à la fois de permettre aux représentants syndicaux d'exprimer ce malaise au CTPC prévu le 23 mars et à plus long terme de réfléchir aux conditions concrètes de la mise en œuvre des 35 H dans ce contexte difficile. Les syndicats ont reçu (la veille par fax . !) Un "projet de réorganisation du siège" que la direction entend proposer au vote du CTPC (moins de 10 jours après !). **Le SNTRS prend l'initiative de distribuer le texte de ce projet aux personnels présents à l'AG.**

L'accroissement des tâches, la non-transparence d'une réorganisation rampante, imposée sans aucune concertation, une déconcentration menée à la va-vite qui entraîne d'énormes difficultés, tant au

siège que dans les AD, l'imposition hâtive de nouvelles méthodes de gestion sans anticipation et sans formation adéquate, les menaces de délocalisation pour certains, usent les nerfs des personnels. La révélation de ce projet, proposé au CTPC sans qu'aucune information n'ait été faite à leur égard, CHOQUE profondément les personnels qui ne peuvent que constater le MEPRIS que représente le procédé de la direction.

A la demande de l'AG, le SNTRS-CGT prend l'initiative de proposer à l'ensemble des syndicats une attitude commune. Le principe **d'une pétition demandant le report du projet** pour permettre une concertation à l'appel de TOUS LES SYNDICATS (CFTC, SGEN-CFDT, SNCS-FSU, SNIRS-CGC, SNTRS-CGT) est retenu par l'AG et accepté par l'intersyndicale ainsi que le projet de **boycott du CTPC**. La pétition recueille **130 signatures au siège** (entre le 17 et le 22 mars). Elle est remise à la direction par les représentants syndicaux pour appuyer le boycott du CTPC. Le même jour, les syndicats unis demandent à la DG une entrevue.



Celle-ci est accordée pour le lundi suivant : lors de cette entrevue les représentants syndicaux, accompagnés des personnels du siège, se heurtent à nouveau au refus de la DG d'ajourner son projet.

Ce refus obstiné cristallise la colère des personnels. Le 28 mars, l'AG intersyndicale propose d'une **nouvelle pétition qui recueillera à nouveau 130 signatures** (cette fois en 24 H !) et décide d'investir massivement la séance du CTPC reconvoqué le 29 mars pour la présenter à la Direction Générale. Lors de cette séance du **CTPC, 80 personnes présentes** ont pu constater le mépris de la direction durant un débat de près de 2 heures. GRISCELLI et DOUCHIN préférèrent qu'on vote à la HATE ce projet plein d'obscurités. Ils veulent "en finir" de façon autoritaire : " Monsieur DOUCHIN est là depuis 8 mois, cela a assez duré " dira GRISCELLI pour toute réponse.

Cette fois la coupe est pleine. Les personnels déterminés prennent désormais l'initiative. Une AG spontanée a lieu après le CTPC. Les personnels décident d'une **grève active le jour du Conseil d'Administration le 13 avril** où le projet issu du CTPC "croupion" (les syndicats ayant refusé de voter, seule l'administration a voté, le quorum n'étant pas nécessaire lors d'une seconde séance) sera soumis au vote. Les AG se succèdent durant 2 semaines, de nombreux agents, notamment parmi les plus jeunes, rédigent les appels, distribuent les tracts, organisent les réunions avec détermination et courage et s'expriment largement dans les AG en vue de la mobilisation du 13 avril.

Dans le même temps, notre syndicat a pris l'initiative, avec l'accord de l'intersyndicale, d'envoyer des communiqués d'information aux **Administration Déléguées Régionales (ADR)** et aux **Unités INSERM**. A ce jour, 3 ADR (ST Antoine, Villejuif et Marseille) ont écrit pour faire part de leur engagement dans ce combat qui les concerne au même titre que les personnels du siège. Nous avons également averti la Presse et les Ministères de tutelle (Recherche et Santé).

Le 13 avril **une centaine de personnes parmi lesquelles figuraient des personnels des ADR et quelques personnels des unités se sont mobilisées à l'entrée du CA**. Les représentants syndicaux ont demandé la **modification de l'ordre du jour et la possibilité d'une déclaration préalable des personnels**. Lecture a été faite devant le CA et le personnel d'un texte rédigé collectivement par les personnels. Ce texte (voir ci-contre) intitulé " Discutons d'abord, votons ensuite " appelait le CA à suspendre son vote afin que puissent être mises en place les conditions d'une vraie concertation. Après **un débat de plus de 2 heures** (durée exceptionnelle pour un CA !), durant lequel les personnels sont restés mobilisés aux abords de la salle du

CA, et malgré l'âpreté du débat, **le Conseil d'Administration a voté le projet de réorganisation présenté par la Direction Générale, seuls les représentants syndicaux, UNANIMES mais très MINORITAIRES au C.A. ont voté CONTRE**.

Même si le texte a été voté, la mobilisation a permis une avancée importante. L'intervention massive des personnels a créé le rapport de force qui a permis aux représentants syndicaux **d'obtenir la modification de l'ordre du jour** : traiter d'abord du vote sur la réorganisation qui avait été relégué en dernier point. De plus, **un débat approfondi a eu lieu** qui a notamment montré que les représentants du Ministère ont mesuré la détermination des personnels. **Ils ont exhorté GRISCELLI à la concertation**.

C'est une victoire non négligeable dont nous devons maintenant tirer parti.

Nous devons aider les personnels, toujours aussi déterminés, pour **qu'une vraie concertation ait lieu** qui ne soit pas réduite à un SIMULACRE par la direction. Une camarade du SNTRS a pris l'initiative de faire circuler dans les services un **questionnaire** permettant au personnel de faire état des problèmes et des besoins. **Ce questionnaire est notre arme**. Nous ne nous contenterons pas d'un Comité de Suivi " MAISON " à la SAUCE GRISCELLI. Nous devons faire remonter l'expression des services. Les personnels souhaitent des conditions de travail correctes, la transparence des objectifs et des moyens. Ils ne veulent pas de coup de TRAFALGAR. Ils veulent une ORGANISATION DU TRAVAIL VIABLE. Ils veulent aussi **une organisation EFFICACE au service de la RECHERCHE PUBLIQUE**. Ils ne veulent pas d'une réorganisation bâclée, insupportable au quotidien et qui ne viserait, sous prétexte " d'ALLEGEMENT des STRUCTURES ", qu'à faciliter le PILOTAGE de l'INSERM en vertu de critères définis par le Ministère au MEPRIS des instances scientifiques statutaires.

LA LUTTE CONTINUE !

Paris, le 18 avril 2000

**Hélène CARTERON
Pacôme HALFTERMEYER
Madeleine HENZEL-BOURGINE**

Section SNTRS CGT du siège INSERM

Lettre ouverte au Conseil d'Administration de l'INSERM du Jeudi 13 Avril 2000
**La réorganisation du siège est déjà amorcée avant même que vous ne la votiez.
L'inquiétude des personnels s'est déjà manifestée lors du CTPC.**

Elle s'est concrétisée par une manifestation réunissant 80 agents du Siège, et par le refus de vote du projet par l'ensemble des représentants des personnels au CTPC. Ils ont ainsi manifesté leur malaise vis-à-vis d'une opération précipitée, mal expliquée, peut-être mal étudiée, et menée de façon autoritaire sans tenir compte des alertes des personnels et de leurs représentants.

Les personnels du siège sont échaudés par l'expérience de réorganisations récentes, menées selon des méthodes analogues : Ainsi, la réorganisation du DISC, aboutissement d'un audit mené par 3 sociétés différentes en 1997, n'a jamais été achevée. Elle a eu pour résultat la désorganisation des activités de ce service. Le secrétaire général a lui-même constaté en Comité des personnels que cette réorganisation était un mauvais exemple à ne pas renouveler.

La réorganisation des ADR, quant à elle, a induit un transfert de personnels du siège vers les administrations déléguées régionales. Ceci ne s'est pas forcé-

ment accompagné d'une déconcentration des tâches. Les moyens (budget, locaux, outils de travail, personnels) nécessaires à cette réorganisation, n'ont pas non plus suivi.

Aujourd'hui, les personnels du siège comme ceux des ADR ne sont plus en mesure d'assurer leurs missions dans des conditions normales.

Dans le même ordre d'idée, des projets importants et coûteux ont été lancés pour faire face à des situations d'urgence sans bénéficier des moyens suffisants pour leur permettre d'aboutir dans de bonnes conditions.

Ces difficultés sont l'illustration d'une **absence d'anticipation sur les évolutions nécessaires de l'administration de l'organisme.**

Les analyses de besoins, quand elles sont réalisées, le sont rarement avec la rigueur nécessaire. De même pour les études de faisabilité, qui permettraient d'adapter les solutions à mettre en œuvre en fonction des moyens réels de l'organisme.

La transition entre ancienne et

nouvelle organisation n'est pas suffisamment aménagée : d'où une désorganisation des circuits d'information et des activités.

Nous sommes **pour une réorganisation**, que nous considérons nécessaire. Mais nous la souhaitons **concertée**.

Nous voulons y **apporter notre contribution pour garantir**

- qu'il n'y ait pas de perte de **savoir-faire**
- que la **continuité du service** soit assurée
- que la **mobilité** éventuelle des agents soit **concertée, accompagnée**, et précédée si nécessaire d'une **formation adéquate**.

En conséquence nous demandons l'ajournement du vote du projet de réorganisation pour permettre une véritable concertation avec l'ensemble des personnels

*Donnons une chance
à l'INSERM de réussir !*

VERS LA SÉLECTION GÉNÉTIQUE DES TRAVAILLEURS ?

A propos d'un séminaire à la Salpêtrière les 30-31 mars 2000 sur le thème :

« Intérêts et risques du dépistage génétique dans le monde du travail »

**Compte rendu par Hélène CARTERON pour la
Section Nationale INSERM du SNTRS-CGT**

Sous le titre "**Intérêts et risques du dépistage génétique dans le monde du travail**" Le service de médecine du travail de la Salpêtrière, sous le patronage de l'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris (AP-HP), a organisé un séminaire réunissant des médecins du travail et des inspecteurs, des spécialistes de génétique clinique, des biologistes et des toxicologues, un représentant du MEDEF et des Syndicalistes.

Le Pr Caillard, Chef du Service Central de Médecine du Travail de l'Hôtel-Dieu, introduit la ques-

tion : " protéger les individus " ou " sélectionner les plus forts ".

Soulignant le " caractère compétitif de notre société ", il indique d'une part que le BIT (Bureau International du Travail) a acté que l'usage des tests génétiques ne devaient pas s'imposer dans la médecine du travail, mais il considère néanmoins qu'au nom de la nécessaire " diffusion du savoir, l'information sur les tests génétiques doit s'imposer ".

A. Durrleman, Directeur Général de l'AP-HP, situe la question dans la double perspective du développement du " projet génome humain " et de la révision prochaine des lois de bioéthique.



CETTE PROBLÉMATIQUE RÉSISTE-T-ELLE AUX ÉLÉMENTS APPORTÉS PAR LES SPÉCIALISTES (SCIENTIFIQUES ET MÉDECINS) ?

Le Dr J. Feingold, spécialiste de génétique clinique et chercheur en épidémiologie des polymorphismes, humains explique que la susceptibilité aux expositions en milieu de travail est multifactorielle. Du seul point de vue génétique, le modèle est polygénique (de nombreux gènes sont impliqués et non pas un seul dans les mécanismes de toxicité), l'effet des gènes fait l'objet d'études contradictoires, enfin l'environnement joue le rôle déterminant. Il conclut **qu'il n'existe pas de valeur prédictive positive des tests de susceptibilité génétique et que l'utilité de tels diagnostics est donc nulle**. La prévention ne saurait donc s'appuyer sur ces pratiques " mais seulement sur la suppression des substances toxiques en milieu de travail ". Il pointe le **danger de la commercialisation des " kits " de tests : " imposer les tests dans le travail serait donner un marché aux tests " déclare-t-il, sans aucun bénéfice pour les travailleurs.**

Le Pr J. Elion (biochimie génétique) explique que l'identification d'un caractère génétique ne signifie pas nécessairement qu'il s'exprime chez un individu à un moment donné. En d'autres termes : " **il n'existe aucune corrélation entre l'identification d'un caractère génétique et l'apparition d'une maladie** ".

Le Pr P. Beaune toxicologue résume les mécanismes du métabolisme des " xénobiotiques " (substances présentes dans l'environnement) et conclut que " **seule l'importance de l'exposition est déterminante** dans l'apparition des maladies ".

Dans la matinée du lendemain, le Pr J.-M. Dupré, spécialiste de pharmacogénétique, expliquera à propos du métabolisme des substances cancérogènes qu'il " **n'existe pas de bon ou de mauvais variant enzymatique** ", tout est une question de circonstances. Des voies secondaires induisent des compensations. Il conclut que **ce qui compte n'est pas l'équipement enzymatique de l'individu, mais son état pathophysiologique au temps T et la durée de l'exposition. Il déclare " la prévention doit être environnementale et non génétique "**.

Le Pr P. Vineis, oncologue de l'Université de Turin, développe la même analyse et **oppose une médecine préventive versus une médecine prédictive : " Par la prévention nous atteignons de nombreux buts sans discrimination "**.

L'ensemble de ces interventions permet donc de conclure que le rôle du médecin du travail doit être de connaître la nature de l'exposition. IL N'EXISTE AUCUNE RAISON SCIENTIFIQUE D'UTILISER CES TESTS EN MÉDECINE DU TRAVAIL.

Les débats qui ont suivi dans la salle ont révélé une certaine résistance à l'évidence de ces points de vue scientifiques. Plusieurs médecins du travail présents ont continué à revendiquer la possibilité d'utiliser ces tests en entreprise " afin d'aider les travailleurs ". La revendication d'une " bonne conscience " capable de faire front aux " dérives possibles de la science " apparaît comme le fondement de cette **attitude qui ne prend pas en compte la nature des enjeux en termes de rapports sociaux.**

Notre camarade A. Thébaud-Mony est intervenue sur ce point au nom de l'association " ALERT " (Association pour la Limitation et l'Etude des Risques du Travail). Elle a notamment souligné qu'outre la mise en cause du droit au travail par une pratique à visée sélective, l'enjeu principal consiste en un **renversement de la responsabilité de l'employeur** vers celle de l'individu plus " susceptible " et qu'il s'agit en fait d'une **remise en cause du principe de l'imputabilité des maladies professionnelles à l'employeur.**

Elle a mis en cause l'expertise actuellement demandée à l'INSERM, sous couvert d'une caution scientifique par l'INRS, (Institut National de Recherche et de Sécurité, essentiellement commandité par le patronat) sur la question des tests génétiques en milieu de travail. A ce type d'entreprise aux visées très nettement orientées par le patronat, elle a opposé la **quasi inexistence des recherches en toxicologie industrielle, montrant par là le caractère non neutre des choix d'orientation de la recherche.**

QUEL EST LE CONTEXTE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE POUR CES QUESTIONS AU NIVEAU FRANÇAIS ET EUROPEEN ?

Les interventions sur ce point sont demeurées au niveau d'ambiguïté qu'autorise le caractère imprécis de la législation elle-même.

En France, la loi sur la primauté de la personne stipule qu'une étude génétique ne peut-être entreprise qu'à des fins " médicales ou de recherche " et avec consentement écrit. Le code pénal prévoit des sanctions en cas de " détournement ". Mais ces notions demeurent imprécises dans leur application. Le Dr M. Larche-Mochel, Chef du Service de l'Inspection du Travail au Ministère, pointe la tentation pour l'employeur de dégager sa responsabilité grâce à l'utilisation des tests. Elle indique qu'une loi anti-discrimination stipule " qu'aucune personne ne peut-être licenciée en raison de son état de santé ". Cependant elle évoque " l'apport possible de la pratique de ces tests à la prévention individuelle ! ". Elle suggère leur utilisation dans l'entreprise après le consentement écrit du salarié ...

Le contexte européen : K. Van Damme (Centre de Génétique Humaine de Bruxelles) rapporte l'état du débat en Europe. (Il faut rappeler ici la table ronde de la Commission Européenne sur les tests génétiques au travail qui s'est tenue le 6 mars 2000 à Bruxelles).

Les institutions européennes développent une **approche normalisante** qui vise à trouver un équilibre entre les 3 pôles : susceptibilité génétique, conditions de travail et état de santé des travailleurs, dans le but, dit-il, de "réduire le coût de la production" et de "préserver le capital-travail" des entreprises (Voir aussi à ce sujet l'objectif de "l'Agence Européenne pour la Santé et la Sécurité au Travail" de Bilbao, www.eu-osh.es/agency_information). **A la logique de prévention dans l'entreprise visant à réduire les expositions pathogènes se substitue la production de normes reposant sur l'évaluation sélective des travailleurs en fonction de valeurs biologiques limites.** Cette perspective consacre la coupure entre la médecine du travail et les conditions de travail (voir à ce sujet, dans ce n° le texte de la Confédération Européenne des Syndicats).

UNE TABLE RONDE RASSEMBLANT DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX ET UN REPRÉSENTANT DU MEDEF MET EN EVIDENCE LES ENJEUX SOCIAUX.

Le Pr Moulin du Centre de Sociologie de la Santé de Bruxelles, modérateur, introduit la question de "la perception des employeurs et des syndicats sur la représentation des enjeux" en la matière. L'après du débat qui a suivi a mis en évidence l'importance de l'enjeu en terme de rapport social, au delà d'une question de "représentation".

Le Dr Pellet, qui cumule les fonctions de médecin-conseil chez Péchiney et de médecin-conseil du MEDEF, affirme que la discrimination semble "hors du champ" mais redoute la "prévention idéologique contre le développement scientifique" et à ce titre il introduit dans le cadre de la "refondation sociale" **une proposition de réparation de la maladie professionnelle "au prorata" de l'imputation à l'exposition et à la susceptibilité spécifique du travailleur !**

Serge Dufour, responsable confédéral du secteur "Santé-Travail" à la CGT, souligne à la fois l'objectif de rentabilité du patronat dans cette tentative, la réalité de l'enjeu social de l'imputabilité des maladies professionnelles et le problème posé par la commercialisation des tests. (intervention publiée dans ce n°).

Jean Kister, du SNTRS-CGT, s'interroge au nom des travailleurs de la recherche publique sur les

orientations de celle-ci étroitement liées à leur financement. Il remet en cause l'absence de transparence qui a entouré la mise en œuvre par l'INSERM de l'expertise collective demandée par l'INRS. Il s'interroge sur la priorité accordée aujourd'hui au génome dans la recherche. (intervention publiée dans ce n°).

A noter que le représentant de la CFDT place en exergue à son intervention : "si on peut savoir, ça nous intéresse" ... même s'il déclare par ailleurs qu'il faut "bannir les tests".

Il rejoint ainsi le ton de la conclusion générale du Pr. Susanne, de l'Université Libre de Bruxelles, qui déclare : "aucune connaissance n'est mauvaise", ramenant la question à la simple exigence d'un contrôle "éthique" des applications de la science.

En revanche le Dr Saint-Upéry, du Syndicat National Professionnels des Médecins du Travail, souligne la nécessité d'un débat parlementaire et d'une législation. A. Thébaud-Mony considère comme indispensable la mise en place d'une législation européenne pour contrer la double pression du marché des tests et de la logique de l'assurance qui est celle des entreprises.

En conclusion on peut dire que :

- Les exposés scientifiques et médicaux ont tous **démontré l'inanité scientifique de l'emploi de ces tests et les risques de leur commercialisation.**

- Le cadre européen et l'intervention du MEDEF révèlent **les objectifs de rentabilité** qui président à l'irruption de cette question sur la scène publique.

- **Le milieu de la médecine du travail est divisé.** Des résistances à ces évidences existent en se retranchant dans l'idéal abstrait d'une "science avec conscience" tenant peu compte du rapport social dans lequel s'inscrit le débat. Cependant des éléments plus avancés de ce milieu proposent la mise en vigueur d'une législation qui pose de vraies limites aux entreprises. L'information et le débat doivent être élargis pour renforcer ce point de vue.

Intervention de Serge DUFOUR pour le Groupe Confédéral "Travail" de la CGT

Je tiens tout d'abord à vous remercier de nous avoir invité à nous exprimer sur ces questions du recours à l'usage des tests génétiques en milieu de travail, et vous présenter notre réflexion aujourd'hui. Je le fait en tant qu'animateur de l'activité "Travail" de la Confédération.



Après l'intervention du Docteur PELLET au nom du MEDEF je voudrais remarquer comment il est étonnant que ceux qui font de " l'idéologie ", comme il le dit lui-même, exhortent justement les autres à ne pas en faire

Mais je voudrais préalablement contextualiser mon propos, pour justement ne pas faire d'idéologie et tenter de me faire comprendre.

Le travail est producteur de relations sociales, et pas seulement de richesses matérielles, de produits commercialisables et de rémunérations.

La mortalité différentielles des catégories socioprofessionnelles en est la démonstration.

Or, cette relation sociale dont le travail salarié est producteur est le fruit d'un affrontement entre deux logiques antagonistes :

- - - celle du salarié qui y engage sa santé physique, mentale, sociale ;

- - - celle de l'employeur qui vise à valoriser son capital financier à partir du travail salarié.

La question est donc : **" Qu'est-ce que les tests génétiques, les tests de prédisposition génétiques, qui donnent en fait une indication de susceptibilité, de probabilité, mais aucune certitude, vont apporter à la protection de la santé des salariés en milieu de travail, sinon que renforcer la conviction que l'exposition à un environnement professionnel pathogène va probablement se traduire par une affection ? "**

" En quoi, cela permet-il autre chose que d'affirmer que pour empêcher la survenue d'une maladie, donc faire de la prévention il faut éliminer le risque ? "

Ce que l'on sait déjà !

et la conclusion de l'exposé scientifique de Monsieur DUPRET, ce matin, le confirme parfaitement :

" la prévention est environnementale, elle n'est pas génétique ! "

Aurions-nous la naïveté de considérer que l'employeur, compte tenu de la logique qui préside à son action, va dépenser plus d'argent, en finançant des tests génétiques, pour se convaincre de ce que nous savons déjà tous ? - Bien sûr que Non !

C'est que l'objectif est ailleurs. L'usage des tests génétiques ne présente d'intérêt pour lui que dans la mesure où il peut permettre à l'employeur d'économiser sur d'autres choses plus importantes à son point de vue : la prévention, et la réparation !

Comment ?

1. En sélectionnant les populations. Le représentant du MEDEF vient de dire qu'il ne le voulait pas, sauf que cela existe déjà sous des formes multiples dont je ne ferai pas le détail ici, qui se manifestent de façon insidieuse dans les relations contractuelles.

2. En organisant les conditions de travail au seul regard de la performance économique, reléguant au second plan le bien être physique, mental

et social au travail de ceux qui l'exécutent.

3. En conjuguant les deux dimensions, c'est à dire chercher les hommes et les femmes adaptés aux normes de production et de performances économiques, " adaptant l'Homme au travail " et non l'inverse, comme devrait l'imposer la mise en œuvre de la directive européenne de 1989, transcrite dans l'article L.230-2 du Code du Travail en 1991.

4. En cherchant à faire porter au salarié une part de responsabilité dans sa pathologie professionnelle, pour lui faire supporter tout ou partie du coût de la réparation, se dégageant ainsi de la présomption d'imputabilité.

Ce n'est d'ailleurs pas un secret, puisque c'est l'un des thèmes que souhaiterait débattre le patronat dans la " négociation du 3^{ème} chantier " avec les syndicats, dans ce qu'il prétend appeler la " refondation sociale ".

Je voudrais simplement vous donner lecture d'un extrait de la déclaration du MEDEF à l'ouverture de la séance du 22 mars 2000, le chapitre qu'il intitule :

" IV. Réviser le système des maladies professionnelles "

... Ce système n'est plus adapté pour les maladies maintenant prises en charge, très souvent multifactorielles (cancers, surdités, affections périarticulaires, ...), ou à expression retardée. Il faut tenir compte des connaissances médicales relatives à l'incidence sur la santé de la consommation d'alcool ou de tabac. Cette consommation est en effet, malgré de nombreuses campagnes de prévention, une cause de maladies lourdes, longues et difficiles à soigner.

Il faut donc mettre fin à la confusion que l'on fait actuellement entre les maladies professionnelles et la pathologie générale. Il convient de rechercher comment les victimes de maladies professionnelles pourraient se voir accorder une réparation spécifique. Cette indemnisation spécifique serait accordée à proportion du caractère professionnel de l'affection prise en charge. En tout état de cause, la responsabilité financière des entreprises ne pourrait être obligatoirement engagée au-delà de la proportion des facteurs professionnels à l'origine de la maladie.

Une clé de répartition pourrait être définie, à l'aide d'experts qualifiés, par type de pathologie. Cette solution présente, par rapport à une estimation au cas par cas, l'avantage d'éviter des contentieux et les accusations récurrentes et infondées de sous-déclaration des maladies professionnelles, ... "

Donc prétendre qu'il ne s'agirait là que d'accroître les connaissances et de mieux protéger les gens, concernant le milieu de travail, n'est en fait qu'un leurre " pseudo-scientifique " à des fins idéologiques et des objectifs " politiques ", avec un grand " P ", qui nous ramènent en ré-

alité à des conceptions d'organisation sociale de la première moitié du 20^{ème}.siècle, fondées sur l'eugénisme.

C'est à dire que ce débat n'est pas seulement un débat scientifique, c'est un débat de société.

On peut se féliciter qu'une initiative comme celle d'aujourd'hui contribue à l'ouvrir, en notant toutefois, qu'aux quelques représentants près des organisations syndicales de salariés, nous n'en sommes pas quand même au stade du débat public nécessaire sur un tel sujet, aujourd'hui.

Enfin, il n'est un secret pour personne non plus, que les industriels sont prêts à commercialiser les tests génétiques, et chacun connaît les pratiques commerciales qui peuvent sembler venir pallier les réductions budgétaires publiques, et les choix de leurs affectations, auxquels sont confrontés nombre de chercheurs, de laboratoires de recherche, de professionnels de santé, et qui souhaiteraient légitimement continuer de se consacrer à un travail somme toute socialement important.

Tout cela est affaire de choix politiques qui fondent les normes éthiques et déontologiques.

Jamais l'adage qui dit que " science sans conscience n'est que ruine de l'âme... ", n'a été autant d'actualité devant la rapidité des progrès scientifiques et techniques, et singulièrement dans le domaine médical, qui exigent un grand débat démocratique.

Les cinq grandes Confédérations syndicales de salariés ont fait, en octobre 1999, dans leurs diversités d'approches et leur spécificité respective, **un choix** qu'elles ont affirmé ensemble dans une lettre adressée au Président de l'office parlementaire d'évaluation des choix scientifiques et technologiques : **" Non à l'usage des tests génétiques dans la relation de travail ! "**, copie en a été adressé à la Ministre du Travail. Elles demandent que les lois consacrent cette interdiction et elles sont prêtes ensemble à mener ce débat public, et avec bien d'autres organisations, associations et mouvements représentatifs.

Le fait que d'autres pays européens ne contestent pas ces pratiques au nom d'un apparent principe de pragmatisme, ne peut constituer de notre point de vue un quelconque motif de capitulation, d'autant que les choses bougent, comme on vient de le voir pas plus tard qu'avant hier en Suède, où les victimes de pratiques eugénistes et leurs familles (des milliers de femmes stérilisées, au milieu des années 1900 - 1945) demandent aujourd'hui réparation, ce qui ouvre un champ nouveau d'action et de débat auquel, pour ce qui concerne la CGT, nous ne manquerons d'apporter, dans le cadre de nos responsabilités d'organisation syndicale de salariés, notre contribution solidaire et sous les formes appropriées. Je vous remercie de l'attention que vous avez bien voulu m'accorder.

*Intervention de Jean KISTER
pour le SNTRS -CGT*

J'interviens au nom du Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique - SNTRS - CGT qui rassemble les chercheurs, Ingénieurs, Techniciens et Administratifs du CNRS, de l'INSERM, de l'INRIA et de l'IRD. C'est donc à la fois en tant que **syndicaliste CGT et scientifique**, je suis Ingénieur de Recherches à l'INSERM, que je m'inscris dans ce débat

Dans la suite de ce que vient de dire Serge DUFOUR pour la CGT, et comme l'ont montré les intervenants scientifiques à ce colloque, **il y a véritablement de nombreuses incertitudes sur la fiabilité et sur l'interprétation des tests génétiques et de leur usage prédictif concernant la santé d'un individu**. Et ce n'est pas un problème de " mise au point " que les progrès à venir de la génétique pourraient éventuellement apporter, mais un problème de fond : Peut-on prédire l'avenir de la vie d'une personne à partir seulement de son génôme ? Et si l'on se place de plus dans le cadre de l'application de ces tests génétiques au monde du travail, la question est encore plus grave et plus pernicieuse : ne s'agit-il pas en fait de la part des employeurs, et particulièrement du MEDEF, sous couvert de " science ", d'une remise en cause de leurs responsabilités par rapport aux conditions de travail des salariés avec la perspective de sélectionner le " bon " travailleur au lieu d'aménager les postes de travail pour une plus grande sécurité. Serge DUFOUR a bien démontré les motivations du patronat dans le cadre des négociations en cours lesquelles concernent aussi la médecine du travail et de prévention.

Ainsi, une illustration concrète de cette situation est la proposition en 1997 **d'un thème de recherche sur " risques génétiques et travail " à l'Institut National de Recherche et de Sécurité, l'INRS**, institut paritaire où la voix du patronat est prépondérante. La forte opposition des organisations syndicales tant à l'INRS qu'au niveau national (CGT, CGC, FO) et une première campagne médiatique ont quelque peu perturbé les plans du patronat. D'où la demande de l'INRS en 1998 **d'une expertise collective à l'INSERM** sur ce même thème cherchant manifestement une caution scientifique avec le label " INSERM ". Ce contrat d'expertise collective a été signé par le seul Directeur Général de l'INSERM, Claude GRISCELLI, sans **aucune consultation des instances scientifiques** en particulier sans information ni débat au Conseil Scientifique qui a pourtant en charge l'évaluation du service commun d'expertise collective. C'est donc le **secret absolu sur ce sujet** tant sur la mise en œuvre de cette expertise que sur son financement : à notre connaissance il s'agirait d'un contrat portant sur environ 1,5 Millions de francs

pour 3 ans versés par l'INRS à l'INSERM, que l'on peut comparer aux 50KF versés officiellement par le Direction de l'INSERM au Service Commun 14 " Expertise collective " au titre du budget 2000 ! Dans ces conditions, on peut légitimement s'interroger sur le degré d'indépendance et d'autonomie de l'INSERM quand au déroulement et aux conclusions de cette recherche.

Le SNTRS CGT s'est clairement prononcé contre cette expertise collective sur " Risques génétiques et travail " car nous pensons que ce type de recherche est non seulement inutile mais dangereux. A ce colloque, on m'a demandé " s'il ne fallait pas faire attention à ne pas jeter le bébé avec l'eau du bain ? " A cette interrogation, je répondrais fermement, en tant que scientifique et syndicaliste, qu'aussi bien le " bébé " que " l'eau du bain " sentent mauvais !

S'il s'agit de recherches fondamentales, sur les gènes de susceptibilité par exemple, dans le cadre académique de la recherche publique, cela peut s'envisager et cela se fait, mais ce sont les scientifiques eux-mêmes qui évaluent ces recherches dans les instances scientifiques des EPST et dans la plus grande transparence. Et même dans ce cadre, le poids de plus en plus important des **financements par les associations caritatives**, comme l'AFM avec le Téléthon, ou par les entreprises, dont certaines sont directement intéressées par la production future de ces tests génétiques, pose problème sur la réelle autonomie du choix des thèmes de recherches.

Concernant **les recherches sur ces tests génétiques appliqués au monde du travail**, comme celles proposées par l'INRS, **la seule réponse ne peut être que l'interdiction formelle et inscrite dans la loi**, notamment à l'occasion de la révision des lois de bioéthiques actuellement en cours. C'est le sens de la Lettre au Premier Ministre signée par de nombreuses associations et organisations syndicales, dont la CGT, et c'est aussi la position de la Confédération Européenne des Syndicats (CES).

En parallèle à ces recherches sur les " tests génétiques ", nous nous interrogeons aussi **sur la priorité donnée au " tout génôme " tant à l'INSERM qu'au niveau du Ministère de la Recherche**, avec notamment la multiplication de " génopoles " régionaux alors **que peu d'efforts sont entrepris sur des recherches en toxicologie industrielle**, par exemple sur les effets de l'exposition aux diverses substances chimiques, radioactives, ... et sur les faibles doses.

En conclusion, nous souhaitons qu'un **véritable débat citoyen de société ait lieu sur ces " tests génétiques " et pas seulement par les scientifiques.**

Le point de vue de la Confédération Européenne des Syndicats sur l'utilisation de tests génétiques dans le cadre des rapports de travail.

1. Le point de départ de notre réflexion est le suivant : **nous nous prononçons contre toute forme de sélection génétique des travailleurs. Cela implique que le dépistage génétique (genetic screening) basé sur un jugement prédictif de prédispositions ou susceptibilités individuelles (résistance moindre ou majeure par rapport à une pathologie déterminée) doit être interdit dans le cadre des rapports de travail.** Cette interdiction devrait être appuyée par un **système de sanctions efficace et dissuasif.** Les exceptions éventuelles, justifiées exclusivement par des considérations de santé et de sécurité du travailleur ou de tiers, devraient faire l'objet de mesures législatives accompagnées d'une évaluation régulière par les autorités publiques. Le monitoring génétique (détection des dommages causés au matériel héréditaire par une exposition professionnelle), par contre, peut être considéré comme une des formes de surveillance médicale et est admissible pour autant qu'il réponde aux critères d'acceptabilité communs aux différentes formes de surveillance de santé dans le cadre des rapports de travail. Quant au champ des rapports de travail, il s'étend tant à l'embauche (y compris les procédures de sélection précédant la conclusion d'un contrat de travail) qu'à toute la période pendant laquelle se déroule le rapport de travail. Dans cette optique large, **l'interdiction du dépistage génétique devrait couvrir notamment les activités des bureaux de placement ou de recrutement, des agences de travail intérimaire ou des compagnies d'assurance ayant un lien direct avec le rapport de travail** (par exemple, assurances contre les risques professionnels, assurances complémentaires liées au rapport de travail dans le domaine de la santé ou des retraites).

2. Les raisons de notre opposition au dépistage génétique concernent principalement la cohérence de la politique de prévention sur les lieux de travail et la protection des droits fondamentaux individuels des travailleurs. Nous n'aborderons pas ici les questions liées à la rationalité scientifique des modèles sur lesquels se base le dépistage génétique.

3. Le dépistage génétique diffère fortement de la plupart des autres formes de surveillance de la santé dans la mesure où il a essentiellement un **caractère prédictif qui porte sur des susceptibilités ou des prédispositions.** Il ne porte ni sur l'aptitude d'effectuer un travail déterminé, au moment où l'examen est pratiqué, dans des conditions compatibles avec la santé et la sécurité, ni sur la détection d'atteintes à l'intégrité biologique par des expositions professionnelles qui justifieraient la mise en œuvre d'activités préventives. La pratique montre suffisamment qu'en l'absence de réglementation précise, certaines entreprises optent pour des formes de médecine prédictive qui s'accordent sans doute avec certaines conceptions de la " gestion des ressources humaines " mais sont en contradiction avec les principes de prévention (parmi les exemples les plus choquants, citons la détection de la séropositivité VIH qui a exclu de nombreuses personnes d'un accès à l'emploi sans reposer sur le moindre critère de prévention).

4. Les principes de prévention, reconnus notamment par

les conventions de l'Organisation Internationale du Travail et par les directives communautaires, reposent sur une hiérarchie précise des mesures à mettre en œuvre: élimination des risques, évaluation des risques qui ne peuvent pas être éliminés, orientation prioritaire vers des mesures collectives permettant de limiter ou contrôler les risques à la source, etc ... C'est dans ce cadre général qu'intervient la surveillance de santé dont l'objectif n'est pas la sélection de la main d'œuvre.

5. Par ailleurs, les situations réelles de travail impliquent la combinaison de différents facteurs de risque et chaque facteur de risque peut être lui-même lié à différentes pathologies possibles. Cela ne peut que rendre encore plus incertain un jugement sur l'aptitude d'un travailleur qui reposerait sur le dépistage génétique. Celui-ci ne portera jamais que sur un segment très spécifique du rapport entre le travail et la santé associant un facteur de risque à une pathologie. La solution qui consisterait à multiplier les tests pourrait déboucher sur des données contradictoires. Ainsi, pour prendre un exemple imaginaire, l'on pourrait constater que face à l'amiante, telle caractéristique génétique semble indiquer une plus grande susceptibilité individuelle d'être victime d'un mésothéliome tandis qu'une autre caractéristique génétique pourrait indiquer une susceptibilité de meilleure résistance face aux risques d'asbestose. **Il est donc essentiel, face aux dérives possibles vers une médecine prédictive, de réaffirmer que l'obligation de sécurité de l'employeur consiste principalement à assurer des conditions de travail ne mettant pas en danger la santé et la sécurité de l'ensemble des travailleurs.** Cette obligation est liée à l'objectif de rendre les conditions de travail accessibles à toutes les personnes en âge de travailler.

6. La "vérité statistique" d'une évaluation de la susceptibilité individuelle basée sur le dépistage génétique diffère totalement de la "vérité individuelle" de l'histoire de la santé d'un travailleur. Qu'une caractéristique génétique déterminée implique l'appartenance à un groupe, défini sur des bases statistiques, comme présentant un risque majeur ou mineur par rapport à la "normalité" ne suffit pas à justifier des restrictions au droit de travailler. **Ce droit fondamental à la non discrimination sur la base de caractéristiques génétiques** est du reste lié à la protection contre d'autres causes possibles de discrimination dans la mesure où il est rare que les caractéristiques génétiques soient distribuées de manière identique entre les hommes et les femmes, les différents groupes ethniques, etc ...

7. Il importe de souligner certains aspects spécifiques des rapports du travail qui justifient que le dépistage génétique y fasse l'objet de règles protectrices particulières et renforcées. La surveillance de santé dans le cadre d'un rapport de travail ne peut pas être abordée à partir du seul critère du consentement libre et informé. D'une part, les pratiques nationales et le droit communautaire rendent cette surveillance de santé (obligatoire dans un certain nombre d'hypothèses. Dans ces cas, le travailleur n'a ni le choix du médecin auquel il s'adresse, ni celui des tests qui seront pratiqués. D'autre part, la réalité des rapports sociaux dans les entreprises limite considérablement la part de décision autonome du travailleur dès lors que son embauche ou son maintien au tra-

vail peut dépendre de sa décision d'accepter ou de refuser un test. Pour cette raison, **il nous semble que les décisions ayant trait à un dépistage génétique ne devraient jamais être laissées au seul concours des volontés individuelles (du travailleur, du personnel de prévention, de l'employeur).**

8. Des mécanismes de gestion collective (au sein de l'entreprise ou de la branche) ne nous semblent pas non plus adéquats dans la mesure où ils sont susceptibles d'affecter des droits fondamentaux individuels. Tel serait le cas pour toute décision concernant non pas l'aptitude présente mais une estimation d'une évolution possible de l'état de santé. Il y a là une limite de principe à une procédure de décision qui serait laissée aux formes de représentation collective (comité de sécurité et d'hygiène, comité d'entreprise, organisation syndicale, commission paritaire, etc ...). Autant il est nécessaire que l'autorité publique consulte les instances de représentation collective des travailleurs, du patronat et des professionnels de la santé au travail, autant **il nous paraît essentiel que les règles soient prises de façon homogène, pour l'ensemble des travailleurs, par l'autorité publique dans un cadre qui garantisse un débat politique et social approfondi.** Dans la tradition des pays démocratiques européens, cela implique nécessairement une **intervention législative.**

9. Les éléments d'information dont nous disposons permettent de penser qu'il est nécessaire d'adopter rapidement des règles précises en ce qui concerne les tests génétiques dans les rapports de travail. Si leur usage reste exceptionnel actuellement, des développements importants pourraient se produire dans des échéances assez brèves. Le nombre de tests disponibles augmentera certainement dans les prochaines années. **Une double pression risque de s'exercer sur les entreprises :**

-Celle d'un marché en développement qui, dans le but de rentabiliser les tests existants, cherchera à s'étendre en fonction d'une logique commerciale étrangère à toute préoccupation quant aux conséquences sociales et éthiques de l'utilisation des tests.

-Celle de compagnies d'assurances qui interviennent soit dans le domaine spécifique de la santé au travail, soit dans le domaine général de la santé et qui pourraient chercher à réduire leurs coûts en incitant les entreprises à une sélection des travailleurs convertis ou en cherchant à différencier les tarifs pratiqués en fonction de "groupes à risques".

10. L'organisation de la prévention dans l'entreprise fait l'objet de nombreuses directives communautaires. Il s'agit d'une matière où la compétence normative communautaire est indiscutable. Le Traité d'Amsterdam intègre sur ce point les anciennes dispositions de l'article 118A dans son article 137. Le dépistage génétique pose des questions de principe susceptibles de remettre en cause la cohérence de la prévention et qui affectent directement les droits sociaux fondamentaux. C'est pourquoi une **intervention législative communautaire est indispensable** dans ce domaine pour appuyer et compléter les interventions législatives nationales.

Le SNTRS-CGT et le SGEN-CFDT-INSERM- se sont adressés au Directeur Général de l'INSERM sur le fonctionnement des Commissions Scientifiques Spécialisées.

Monsieur le Directeur Général,

Les membres des commissions scientifiques spécialisées ont reçu la convocation à la session de Printemps 2000. Les rédacteurs de cette convocation ont jugé opportun de rappeler les articles 22 et 43 du décret 83 1260 du 30 décembre 1983 et de conclure : "Les élus ITA n'ont pas la possibilité d'assister à l'ensemble des opérations concernant les délibérations des concours". Il se trouve que l'ordre du jour de cette session est essentiellement constituée par les concours de recrutement, ce qui a pour conséquence d'exclure les ITA de cette session.

Nous souhaitons vous rencontrer très rapidement afin d'envisager les solutions à ce que nous considérons comme une anomalie grave dans le fonctionnement des commissions scientifiques. Nous vous ferons part de notre proposition visant à améliorer la cohérence interne des commissions scientifiques spécialisées tout en respectant l'esprit des règles de la fonction publique.

Une commission scientifique est constituée de membres amenés à travailler ensemble pendant 4 années. Les membres d'une CSS définissent en commun un mode de fonctionnement. Ils élaborent à travers leurs débats sur les dossiers une vision globale et commune du champ disciplinaire dont ils ont la charge. Cette approche concertée est d'autant plus riche qu'elle s'appuie sur une large diversité des points de vue. Cette réflexion construite collégalement produit les évaluations et recommandations ; Ce mode de fonctionnement justifie à lui seul l'existence de telles commissions.

Elu, nommé et quelque soit le collègue qu'il représente, un membre de CSS est un membre à part entière. Nous

attirons donc l'attention sur l'incohérence qu'il y a à exclure un nombre variable de membres selon le point d'ordre du jour de la CSS !

Tous les membres de la commission débattent et votent pour le classement des unités et des équipes, après avoir participé aux débats sur les hommes, leurs projets, leurs publications, leur stratégie. Pourtant certains élus (C et parfois B lors des promotions DR) sont privés de l'information échangée à l'occasion des concours alors qu'il est question des mêmes hommes, des mêmes projets, des mêmes publications et des mêmes stratégies.

Ayant manqué une grande partie des échanges, certains élus se trouvent de fait, exclus de l'ensemble du débat. Dorénavant, les élus C ne peuvent participer qu'à une session sur deux. Est-il raisonnable de penser qu'en assistant à 50 % des débats, ceux-ci n'ait d'autre rôle que celui de simple figurant !

Nous demandons que tous les membres de la commission soient présent pendant l'intégralité des sessions, y compris les concours. Etant donné les textes de la fonction publique que vous rappelez dans votre convocation, lors d'un concours, seuls les membres de grade suffisant peuvent participer au vote avec voie délibérative. Rien ne s'oppose à ce que les autres membres soient des auditeurs silencieux mais informés. Ceci n'entache nullement la validité du concours puisque cette présence silencieuse n'a aucun effet sur la détermination des résultats des épreuves.

A notre connaissance et après recherche, aucun texte de la fonction publique ne s'oppose à un tel fonctionnement.

Dans la mesure où cette disposition donne une meilleure cohérence et efficacité à la commission, nous demandons qu'elle soit mise en place dès cette session de Printemps 2000.

Veuillez agréer, Monsieur le directeur général, l'expression de nos salutations respectueuses.

**ATTAQUE CONTRE UN GRAND CENTRE CNRS A MARSEILLE :
L'ARBITRAIRE TOTAL !**

Il y a quelques mois, le nouveau Directeur du Département des sciences de la Vie, Jacqueline GODET, ancienne conseillère de C ALLÈGRE au Ministère, a déclenché une attaque de grande envergure contre une partie des Unités (les Unités de neurosciences) du Groupement des Laboratoires de Marseille (GLM), un site propre du CNRS. Le GLM regroupe plusieurs centaines de personnes dans des laboratoires relevant de plusieurs départements du CNRS. L'IFR des neurosciences (département des Sciences de la Vie) comprend environ 150 personnes. J GODET exige que les Unités des neurosciences du GLM rejoignent les sites universitaires de Marseille. Cette exigence ne repose sur aucune démarche scientifique, sur aucun argument scientifique. Ces Unités ont été évaluées positivement par le Comité National à l'automne

1999. Ces Unités sont reconnues internationalement. J Godet n'a d'ailleurs avancé aucun argument scientifique. Elle a simplement affirmé sans aucune justification que ce serait mieux pour l'avenir. C'est l'arbitraire total, sans aucun débat. Le Contrat de plan Etat-Région a été signé sans intégrer cette exigence subite de la Direction des Sciences de la Vie du CNRS. Aucun moyen n'est programmé. De plus, les travaux d'amélioration de l'IFR des neurosciences se poursuivent au GLM. Pourtant dans un premier temps l'intervention de J GODET a déstabilisé la Communauté scientifique de l'IFR.

Quelles sont les raisons de cette attaque? Dans quel contexte intervient-elle? Comment J GODET a-t-elle réussie à déstabiliser les chercheurs du site?



Les raisons de cette attaque sont vraisemblablement diverses mais convergent. D'abord les gouvernements depuis plusieurs années (et encore plus vigoureusement l'équipe Jospin-Allègre) veulent réduire l'autonomie du CNRS notamment en supprimant les grands Centres propres du CNRS, même si COURTILLOT le Directeur de la Recherche d'ALLEGRE a hypocritement prétendu le contraire à propos du GLM. D'autre labos depuis de nombreux mois sont incités à quitter le GLM pour rejoindre d'autres sites. Certains labos sont déjà engagés dans cette voie.

Ensuite, nombre d'universitaires marseillais rêvent de se partager les morceaux du GLM. Après l'intervention de J GODET les Présidents d'Université ont essayé de " faire leurs courses " au GLM. Il faut noter que ces dernières années des cadres parisiens des neurosciences du CNRS et de l'INSERM ont été accueillis sur des sites universitaires marseillais. Il n'est pas impossible qu'ils cherchent à obtenir un redéploiement du potentiel marseillais des neurosciences.

Dans ce contexte, l'attitude du Conseil Régional me paraît ambigu. Est-il sous l'influence du Ministère ou des Universités marseillaises? Ou bien certains intérêts sont-ils à l'oeuvre dans les milieux politiques marseillais? Le GLM se trouve dans un quartier qui risque d'être restructuré. Des sociétés immobilières pourraient être intéressées par le terrain du GLM. Leurs projets pourraient converger avec les projets du gouvernement et ceux des Universités. On le comprend, beaucoup de forces peuvent vouloir liquider le GLM. Même si C BRECHIGNAC, Directeur Général du CNRS, affirme qu'il n'est pas question que le CNRS abandonne ce site, elle ne peut être sûre de maîtriser la situation.

Les personnels du GLM doivent être vigilants et organiser la résistance. Mais ce n'est pas très simple car J GODET a astucieusement déstabilisé

la Communauté scientifique de l'IFR des neurosciences en faisant valoir que la recombinaison des équipes de l'IFR dans les Universités marseillaises était un moyen d'échapper à la sclérose entretenue par les vieux cadres scientifiques et en particulier les directeurs des Unités. Les jeunes chercheurs dynamiques auraient là l'occasion de constituer des équipes indépendantes. Elle a invité les chercheurs dynamiques à réfléchir à des propositions. On imagine les oppositions qui ont pu apparaître d'autant qu'il existe peut-être effectivement des comportements mandarinaux dans l'IFR. On comprend les difficultés pour mobiliser les personnels rencontrés par nos camarades de la section SNTRS-CGT qui ont initié la riposte avec la section du SNCS-FSU. Ils ont pourtant réussi des mobilisations non négligeables pour discuter avec la direction du CNRS et pour interpeller les personnalités politiques marseillaises concernées au niveau du Département et de la Région? La résistance peut-être facilitée par la mise à jour des manipulations de J GODET. En effet, si la direction des Sciences de la Vie a suscité des projets de créations d'équipes, elle ne peut que leur proposer de chercher à se fondre dans des UMR existantes. Le mensonge sur la liberté des jeunes équipes a fait long feu. Il reste que les divisions qui sont apparues dans l'IFR seront difficiles à surmonter et peuvent rendre longue l'élaboration de contre-propositions. Ces propositions doivent impliquer le développement des labos des neurosciences au GLM, la démocratisation de la vie des Unités et de l'IFR ainsi que le maintien, voire le renforcement des collaborations existantes avec les Universités. Le bureau national du SNTRS, de son côté, doit prendre des initiatives pour aider la lutte de la section du GLM. Après être intervenu auprès de C BRECHIGNAC, il se doit de rencontrer, avec des représentants du GLM, la Direction des Sciences de la Vie.

Michel PIERRE

MOTION de la Section 29 du Comité National - session de printemps 2000

La section 29 du Comité National s'est réunie les 21 et 22 mars 2000 pour sa session de printemps :

- elle a discuté, pour la première fois depuis son annonce officielle, la décision de la Direction du Département des Sciences de la Vie du CNRS de mettre en Formation de Recherche en Evolution (FRE) l'ensemble des unités de Neurosciences d'Aix-Marseille (concernant 400 personnes).
- elle s'émeut du peu de cas qui a été fait des jugements qu'elle avait portés sur les cinq unités concernées par cette restructuration lors de la session d'automne 1999 du Comité National.
- elle s'interroge sur les raisons de la précipitation avec laquelle cette opération a été engagée sans concertation ni avec le Comité National, ni avec les Universités d'Aix-Marseille dont relèvent certains laboratoires, ni avec les collectivités locales, ni enfin avec les personnels des différentes unités.

La section s'inquiète des conditions dans lesquelles cette restructuration est imposée, alors même 1) que les contrats quadriennaux sont en passe d'être signés, 2) que le contrat de plan Etat-Région en cours de signature n'évoque aucune mesure spécifique concernant les neurosciences, et enfin 3) qu'aucun moyen spécifique n'a été affecté par le CNRS à une opération d'une telle envergure.

L'inquiétude suscitée par cette décision a des conséquences néfastes immédiates sur l'activité scientifique. En outre, dans la situation actuelle, sa mise en oeuvre est irréalisable et conduit à un éclatement des structu-

res. Par ailleurs, la section considère que cette restructuration imposée dans la précipitation risque d'aboutir à un émiettement préjudiciable des équipes. La section 29 a toujours considéré le pôle d'Aix-Marseille comme un pôle d'excellence dans le domaine des Neurosciences. Cette décision ne peut qu'affaiblir la reconnaissance internationale des laboratoires.

Enfin, la Commission est préoccupée par les conséquences qu'une telle situation ne manquera pas d'engendrer aussi bien pour les candidatures à l'entrée au CNRS émanant des laboratoires mis en FRE que pour la carrière de l'ensemble des personnels.

En tout état de cause, la section 29 demande à être associée de manière étroite à l'évaluation de l'activité des FRE ainsi qu'au suivi de la situation des Neurosciences à Marseille.

Motion votée à l'unanimité, Paris le 22 mars 2000

Neuvième mois de lutte au synchrotron d'Orsay

Rappel : Le 2 août 99, le ministre Claude Allègre décide autoritairement la participation de la France à la construction du synchrotron Britannique Diamond en collaboration avec le Wellcome Trust, participation impliquant pour des raisons budgétaires évidentes l'abandon du projet français SOLEIL, la fermeture du centre national de Rayonnement Synchrotron LURE avec comme conséquence la disparition de domaines de recherche où la France fut pionnier. Immédiatement, la réaction des personnels présents pendant les congés fut très forte, unitaire et déterminée, et s'est prolongée en septembre par un refus de fournir le faisceau de photons et, depuis octobre, par une A.G. hebdomadaire organisée par l'ensemble des syndicats du laboratoire.

Notre lutte unitaire s'est traduite par un très large soutien de la communauté scientifique française et européenne, du conseil régional de l'Ile-de-France, par de multiples prises de position politiques et syndicales (le point fort étant la venue au LURE en décembre de Bernard Thibault, secrétaire général de la CGT) et a débouché sur la saisine de l'Office Parlementaire d'Evaluation des Choix Scientifiques et Technologiques qui a rendu son rapport, très largement favorable à SOLEIL, en mars 2000. Enfin, Claude Allègre a été "remercié" par le 1er ministre ...

Où en sommes nous ? Les syndicats SNTRS-CGT, SGEN-CFDT, SNCS-FSU, SNESup-FSU et SNPCEN-FSU du LURE ont été reçus vendredi 21 avril par le nouveau ministre de la recherche, Roger-Gérard Schwartzberg. C'est un signe très fort de la volonté du nouveau ministre de régler ce dossier que de recevoir les représentants syndicaux d'un laboratoire. C'est aussi la reconnaissance de la lutte exemplaire menée par les personnels et leurs syndicats. Au cours de cette entrevue qui a duré une heure, la délégation a trouvé un interlocuteur prêt à entendre les arguments et qui s'est engagé à donner une réponse rapidement, si possible avant l'été.

La construction de SOLEIL, nouvelle source de RS du LURE remplaçant DCI et Super-ACO, en Ile de France Sud, dans le cadre des organismes de recherche et sous statut de droit public n'est pas encore décidée.

Une étape très importante a été franchie et la perspective d'obtenir une décision positive rapide nous incite à maintenir et amplifier notre mobilisation. SOLEIL verra le jour !

26 avril 2000

Jean Polian, SNTRS-CGT LURE

ÉTATS-UNIS

90 jours critiques pour

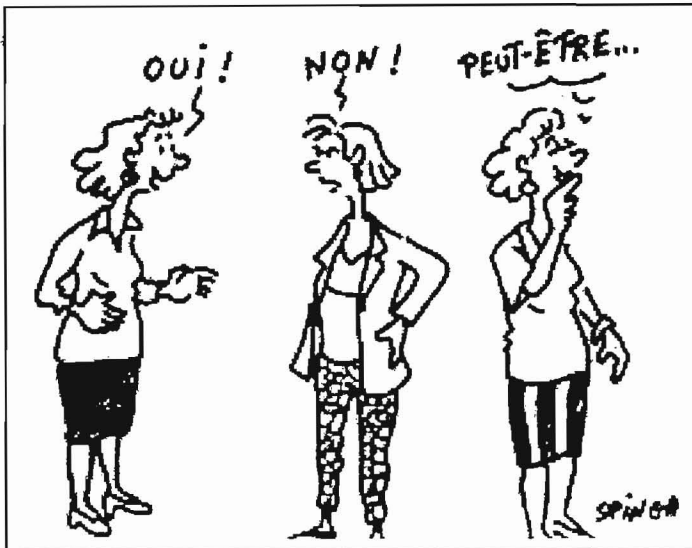
Mumia

Selon son avocat, M^e Leonard Weinglass, les 90 jours à venir représentent la période la plus critique du dossier judiciaire de Mumia Abu-Jamal. En effet, c'est en avril ou début mai que le juge Yohn devrait décider soit d'entériner le jugement prononcé par le juge Sabo (la condamnation à mort de Mumia), soit de fixer une audience pour entendre les témoins écartés et examiner les preuves censurées par Sabo lors du « procès ».

Au-delà même de la terrible menace qui pèse sur la vie de Mumia, l'attitude du juge Yohn le placera soit dans le camp de ceux qui souhaitent restreindre les recours judiciaires des condamnés à mort (suivant ainsi la loi Clinton de 1996 « pour une peine de mort effective »), soit dans le camp opposé. La mobilisation pour Mumia doit donc continuer son œuvre de dénonciation des crimes d'État, placer les États-Unis devant leur responsabilité morale, alors même que l'application injuste de la loi de 1996 est réexaminée devant la Cour Suprême.

BRS numéro 364

**Le SNTRS-CGT appelle
les personnels de la
Recherche à se mobiliser
POUR
SAUVER MUMIA**



REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Depuis le 1er février 2000 tous les salariés des entreprises de plus de 20 salariés « bénéficient » de la réduction du temps de travail (RTT). Les autres devront attendre le 1er janvier 2002.

Les ambitions affichées par le gouvernement de faire des 35 heures un projet de société permettant aux salariés de mieux vivre, d'avoir du temps pour leur famille tout en se montrant solidaire des chômeurs aboutissent à un texte de loi compliqué et ambigu, introduisant de fait déréglementation, renforcement de la flexibilité et annualisation.

La loi renvoie explicitement les conditions d'application à la négociation collective. En quelque sorte, la libre négociation de poules libres avec des renards libres. La volonté du patronat de négocier sur la base du « donnant-donnant » est flagrante et ne surprendra personne. Ainsi, 70% des accords prévoient, parfois exclusivement, la flexibilité du temps de travail en fonction des variations de l'activité de l'entreprise.

Un peu partout des grèves éclatent à propos de la signature d'accord de RTT. Ces grèves mettent en évidence les réelles possibilités pour les salariés de ne pas se laisser voler le bénéfice de cette loi en acceptant une détérioration de leurs conditions de travail.

Pour l'instant exclus du champ d'application de la loi Aubry, les fonctionnaires et agents de l'État aspirent à une réduction du temps de travail source de créations d'emploi et synonyme de progrès social.

Le rejet massif du projet d'accord-cadre présenté par le gouvernement ouvre une situation inédite depuis 30 ans. Désormais, le gouvernement a le choix de tenter de passer en force en prenant des décisions unilatérales sur les bases rejetées ou de réouvrir des négociations à partir de nouvelles propositions prenant en compte les exigences des personnels.

Après le remaniement ministériel du 27 mars 2000, que va-t-il se passer ? Même si parfois cela fait plaisir, changer les hommes ne suffit pas pour changer de politique.

Le précédent gouvernement avait tenté d'obtenir la négociation d'accords séparés, Ministère par Ministère. Faire revenir par la fenêtre ce qui a été chassé par la porte comme l'a déclaré le secrétaire général de la FERC, Christian Dubot, lors de la rencontre avec C. Allègre du 9 mars dernier.

Les informations les plus récentes laissent penser qu'il n'y a pas volonté de réouvrir des négociations générales. Le gouvernement, en annonçant son intention de passer par un décret, semble choisir le passage en force.

Mais, des intentions aux actes il peut y avoir une petite différence ... à nous de faire monter la pression qui persuadera le gouvernement de revenir sur ses intentions.

Au sommaire de ce dossier :

- ◆ le point sur l'accord-cadre
- ◆ RTT et aggravation des inégalités hommes/femmes
- ◆ Allègre et la RTT dans l'Éducation Nationale et la Recherche



Réduction du temps de travail Libération ou accroissement des inégalités ?

S'il est un peu tôt pour dresser un bilan des conséquences de la RTT sur l'emploi, de nombreux sociologues constatent déjà que, en matière de répercussions sur la vie familiale, les résultats ne sont pas à la hauteur des espérances.

Beaucoup d'accords se soldent par une augmentation des horaires atypiques et de la flexibilité du travail et par la systématisation du travail de nuit des femmes. Le travail du samedi par exemple qui restait une exception en France, s'est généralisé dans les banques et les sociétés de services, impliquant des problèmes de garde d'enfants.

Le travail à temps partiel associé à des horaires variables fractionnés ou atypiques ne contribue pas à faciliter la gestion de la vie quotidienne pour les salariés ayant des enfants à charge.

Si 50% des accords de RTT prennent la forme de jours de congés supplémentaires et 37 % celle d'une réduction horaire quotidienne, 70% des accords prévoient également la flexibilité du temps de travail en fonction des activités. Or, les dispositifs actuels (crèches, nourrices, écoles) sont inadaptés à ces fluctuations. Les problèmes de garde, la perte de revenus qu'ils impliquent risquent de pousser de plus en plus de femmes hors du marché du travail.

Le problème des mères qui doivent concilier travail et vie de famille est moins la réduction que la répartition du temps de travail dans la semaine. Les horaires modulables, parfois imprévisibles empêchent toute organisation familiale.

Le mercredi pour les enfants est devenu un classique de la prise de RTT pour les femmes. Journée qu'elles consacrent à « avancer le travail du week-end » (courses, ménage, repassage) à aider les enfants pour leurs devoirs et à les accompagner à leurs activités. Les hommes eux privilégient le vendredi pour leurs loisirs, bricoler ou jardiner.

Les 35 heures risquent d'aggraver encore ce clivage comme en témoigne une enquête réalisée auprès de 2700 salariés de Volkswagen qui montre que les femmes utilisant leur RTT pour faire le travail ménager dans la semaine plutôt que le week-end, celui-ci a tendance à devenir invisible, de sorte que le peu de partage des tâches qui pouvait exister dans les foyers risque encore de diminuer.

Le partage des tâches		
Temps moyen consacré par semaine aux activités domestiques pour les femmes et les hommes vivant en couple		
(source INSEE oct. 1999)		
Activité	en minutes	en pourcentage
Cuisine	H = 14 mn	H = 16,9 %
	F = 69 mn	F = 83,1 %
Ménage	H = 11 mn	H = 14,1 %
	F = 67 mn	F = 85,9 %
Linge	H = 2 mn	H = 6,7 %
	F = 28 mn	F = 93,3 %
Vaisselle	H = 8 mn	H = 22,2 %
	F = 28 mn	F = 77,8 %
Jardin	H = 22 mn	H = 71 %
	F = 9 mn	F = 29 %
Bricolage	H = 41 mn	H = 89,1 %
	F = 5 mn	F = 10,9 %

RTT dans la Fonction Publique

Le contenu du projet d'accord-cadre

Depuis le mois de septembre 99 des rencontres bilatérales entre le Ministère de la fonction publique et chacune des organisations syndicales se sont déroulées avec la perspective d'aboutir à un accord-cadre valable pour les 3 fonctions publiques (État, Territoriale, Hospitalière).

Le projet d'accord présenté au nom du gouvernement par E. Zuccarelli (ci-devant ministre de la Fonction publique, de la réforme de l'état et de la décentralisation) a été repoussé par toutes les organisations syndicales à l'exception de la CFDT.

La CGT a initié une consultation large des syndiqués et des personnels. Les personnels consultés ont rejeté massivement ce texte.

Ci-dessous les principaux points d'achoppement et les exigences défendues par la CGT

Sur l'emploi

Les derniers éléments obtenus sont que le gouvernement serait prêt à s'engager (on ne sait pas jusqu'où) sur un maintien global de l'emploi public, avec un plan pluriannuel de titularisation des précaires (on ne sait pas comment), éventuellement par transformation des crédits.

Les seules concessions avancées porteraient sur la transformation d'heures supplémentaires en emploi.

Cela ne fait pas le compte. Si rien ne bouge, la RTT interviendrait au mieux à effectif constant. Cela conduirait soit à réduire le service rendu soit à dégrader les conditions de travail, voire les deux à la fois.

La CGT demande une mise en œuvre de la RTT s'accompagnant de création nette d'emplois publics.

Un plan de résorption de la précarité s'attaquant à l'ensemble des situations doit être engagé. Cela doit se traduire par la création d'emplois statutaires et la transformation des crédits supports.

Au CNRS 481 personnes étaient sur contrats à durée déterminée au 31/12/98 et 357 personnes ont bénéficié d'un CES en 1998 (source Bilan Social).

Sur la réglementation

Les propositions visent à aligner la FP sur le Code du Travail avec des objectifs d'annualisation et de flexibilité imposés par l'employeur.

La semaine de travail serait de 35 heures hebdomadaires en moyenne. Des cycles de travail (par exemple la quinzaine ou l'année) seront définis. Le décompte serait réalisé sur une base annuelle de 1600 heures.

Les acquis nationaux et locaux seraient rabaotés avec un alignement vers le bas. Ainsi les congés annuels pourraient être calculés sur la base de 25 jours ouvrables (5 fois les obligations hebdomadaires).

C'est à dire pour les EPST qui bénéficient actuellement de 6 semaines de congés, il faudrait que les semaines de travail soit de 36h 30 pour conserver la 6^e semaine.

Les heures supplémentaires :

L'objectif avancé est de réduire le recours aux heures supplémentaires. Elles continueront d'être payées (là où elles le sont) ou donneront lieu à

La durée du travail doit être fixée hebdomadairement à 35h maximum, et à 32h maximum pour le travail posté, de nuit, pénible, par équipe ...

Les acquis en matière de congés annuels doivent être maintenus.

La réglementation doit s'appuyer sur les acquis actuels et définir :

- une amplitude maximum quotidienne de 10 h (11h actuellement)
- un temps de travail quotidien de 9h maximum (10h actuellement)
- des repos hebdomadaires de 2 jours consécutifs dont le dimanche.
- un repos minimum quotidien de 12 h

Le recours aux heures supplémentaires doit être limité à des besoins exceptionnels ou



repos compensateur.

Le système des IHTS (indemnité horaire pour travaux supplémentaires) sera réformé pour élargir celui des IFTS (indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires)

**imprévisibles ou donner lieu aux créations d'emplois correspondantes.
Les rémunérations actuelles doivent être maintenues.**

Temps partiel et horaires variables :

Le projet du ministère est d'introduire les besoins de l'employeur dans l'utilisation du temps partiel et des horaires variables

Le temps partiel doit rester un choix de l'agent

Compte-épargne temps :

Sa mise en place vise à inciter à la capitalisation sur une longue période de droits à congés, au détriment d'une réduction effective de la durée du travail.

Nous refusons un tel système et demandons la récupération des heures supplémentaires par demi-journées et journées dans un laps de temps rapproché et avec possibilité de cumul avec les congés annuels.

Salaires :

Refus de toute réponse aux questions salariales. Aucune négociation salariale n'est envisagée cette année.

La RTT ne doit pas s'accompagner de blocage ou de "modération" salariale.

L'échéance d'application

... en 2002 !

**Nous demandons une mise en œuvre effective dès 2001, avec l'inscription des créations d'emploi au budget.
Le 1er janvier 2002 doit être la date butoir.**



ALLEGRE ET LES 35 HEURES

C. Allègre n'est plus ministre mais ce qu'il disait juste avant son départ sur la réduction du temps de travail des personnels sous la tutelle de son ministère n'était probablement pas sa position personnelle même si la manière de l'exprimer peut lui être attribuée.

A l'heure où ces lignes sont écrites nous ne savons pas comment la question va évoluer mais il nous paraît intéressant pour la suite des événements de reproduire le texte de l'allocution de l'ex ministre de l'Éducation nationale de la recherche et de la technologie le 9 mars dernier, à l'ouverture des discussions sur l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) au sein de son ministère.

« Mesdames, Messieurs,

Les discussions sur l'ARTT dans la Fonction Publique n'ont pas abouti à un accord au niveau des 3 fonctions publiques. Peut être faut il y voir moins le signe d'un échec que la difficulté à trouver un dénominateur commun pour plus de 5 millions de fonctionnaires.

Des discussions vont donc s'ouvrir, ministère par ministère pour la Fonction Publique d'État, et pour ce qui nous concerne, nous les ouvrons aujourd'hui. L'objet de la présente séance est de nous permettre aux uns et aux autres de bien cerner les principes à partir desquels nous entrerons dans cette négociation et d'en définir les modalités techniques.

Avant toute chose, je voudrais tout d'abord rappeler la position du gouvernement. Celle-ci **n'a jamais consisté à présenter les 35 h comme une modalité de réduction généralisée du TT, à l'identique dans tous les secteurs** de la vie économique car la démarche des 35 h est **avant tout une modalité de lutte contre le chômage**. Cette réforme devait d'abord s'opérer là où elle est le plus nécessaire, c'est à dire là où les personnels encourent le risque du chômage, là également où des accords équilibrés pouvaient faire intervenir modération salariale, réduction des horaires de travail, meilleure utilisation des équipements et création d'emplois.

Dans le secteur public, la situation est totalement différente et la même logique n'a pas cours. Le rapport Roché a mis en évidence la diversité des obligations de service, leur opacité parfois et le fait qu'en moyenne annualisée, les horaires effectifs dépassaient rarement les 1600 heures annuelles, référence de la loi Aubry pour le privé ; du coup l'espace de négociation originale qui me paraît s'imposer dans notre ministère, est celui d'une amélioration concomitante du fonctionnement du service public et des conditions de travail des agents.

Dans cette démarche gagnant-gagnant, la seule envisageable, il faudra trouver les bons équilibres entre nouvelles formes d'organisation, utiles pour les élèves et les étudiants, et reconnaissance de nouvelles formes ou conditions d'exercice des métiers pour les personnels. Je veux insister sur ce point, nous voulons indissolublement lier les aménagements de temps de travail des agents de l'éducation nationale et l'amélioration du service public d'éducation. Le pays ne comprendrait pas qu'il en soit autrement.

Bien sûr **les personnels dont l'ensemble du temps de travail est décomptable** et qui travaillent **effectivement plus de 1600 heures par an** pourront bénéficier d'une réduction de leur temps de travail. La discussion avec leurs représentants sur l'organisation et l'aménagement de leur TT sera, à mes yeux essentielle.

Dès lors que nous aurons à prendre en compte, je dirais même à privilégier, cette approche au moins autant qualitative que quantitative du dossier ARTT, nous devons dans nos discussions intégrer les grandes spécificités organisationnelles et professionnelles de notre ministère.

Je vous **propose de commencer par une discussion autour du projet de protocole qu'avait préparé le ministre de la Fonction Publique**. Il n'est pas bien sûr un cadre acquis puisqu'il n'a pas été signé, mais il marque un certain état des discussions qui ont eu lieu et peut être pris comme un repère pour notre chantier Éducation nationale – Recherche – Technologie. Avec donc ce repère je vous suggère de travailler en 5 groupes techniques coordonnés mais distincts. Cette multiplicité ne fait que traduire la réalité de situations très différentes. Ce qui bien sûr ne signifie pas qu'il doive y avoir une coordination, et en particulier une harmonisation, entre les solutions finales retenues.



Les 5 domaines retenus pourraient être :

- Premier degré (enseignants)
- Second degré (enseignants)
- Enseignement professionnel
- Enseignement supérieur et recherche
- Ensemble des personnels IATOS, ITRF, ITA

Dans chacun de ces domaines, nous aurons à discuter avec vous du cadre, et de la méthode, des sujets communs et des sujets spécifiques, et dans chacun de ces domaines, on avancera selon des rythmes différents, avec peut être des points d'accord intermédiaires. Nous aurons d'abord à faire un bilan de la situation et dresser cas par cas l'inventaire des questions qui se posent en n'oubliant jamais – je le répète – l'intérêt du service public et des élèves.

Dans le cadre fixé par le Premier ministre et du travail effectué à la Fonction publique tout est a priori ouvert et je tiens à le redire, c'est donc sans tabou que j'aborde cette grande discussion. Je compte sur le sens de la responsabilité de tous.

La précarité fera partie du champ des discussions comme elle faisait partie intégrante du projet Fonction publique. Je souhaite qu'elle soit discutée également dans chacun des groupes parce que les problèmes s'y posent, à chaque fois, différemment. Mais nous ne ferons pas l'économie de la recherche d'une doctrine commune sur ce sujet particulièrement sensible. Nous verrons de quelle manière et à quel moment il convient de dégager ces principes communs, en liaison d'ailleurs avec les autres secteurs de la Fonction publique.

Le dossier des personnels d'encadrement appellera aussi des aller-retour entre approches spécifiques d'une part et, d'autre part, recherche d'harmonisation et d'articulation entre les discussions déjà engagées : chefs d'établissement et corps d'inspection et des discussions en cours mais qui pourraient être davantage formalisées s'agissant de l'encadrement administratif supérieur.

Des bilans périodiques des discussions seront établis et diffusés, permettant d'en vérifier l'avancement ainsi que la cohérence.

Pour conclure cet exposé liminaire, je voudrais faire partager ma conviction que nous sommes dans cette négociation comptables devant l'opinion, les élèves, les étudiants, les parents, de l'amélioration du service public et d'abord du service public d'enseignement. La demande d'éducation est forte. La réponse appelle des adaptations, des réformes, des moyens aussi. Mais dans des situations très récentes où nous avons, à juste titre, mis en œuvre des plans de rattrapage, nous avons pu mesurer que cela ne suffisait pas à créer *ipso facto* les conditions du progrès pédagogique.

Il faudra que chacun fasse preuve d'esprit de responsabilité et d'imagination. C'est dans cet esprit que pour notre part nous abordons cette question. Je suis sûr qu'il en sera de même pour tous. Je souhaite à présent vous entendre dans l'esprit d'écoute, de bonne volonté raisonnable et de souci du dialogue social qui est le nôtre. »

Les discussions à venir sont donc bornées sans équivoque, dans la logique de choix gouvernementaux remis en cause par les personnels en lutte.

- ◆ le gouvernement ne conçoit pas une réduction généralisée du temps de travail pour ses agents.
- ◆ seuls les personnels dont l'ensemble du temps de travail est décomptable et qui travaillent effectivement plus de 1600 heures par mois seront concernés.
- ◆ la RTT dans les secteurs du ministère ne constitue pas une modalité de lutte contre le chômage
- ◆ les 35h constituent un élément du programme gouvernemental qui s'inscrit dans une logique économique et pas sociale.
- ◆ le gel de l'emploi public est une décision du Premier ministre.
- ◆ le rapport Roché demeure une référence.
- ◆ la démarche du donnant-donnant conditionne l'amélioration des conditions de travail des personnels à la réorganisation du service.



Emploi-précarité dans la recherche publique

L'exemple de la lutte à l'IRD *

Depuis plus de 3 semaines les personnels précaires de l'IRD (CEC plus particulièrement) mènent une action pour la stabilisation de leur emploi, leur permettant de sortir de la précarité et d'avoir un salaire décent.

La situation qui leur a été faite depuis plus de 5 à 7 ans et qui est celle de nombreux précaires ne peut plus durer. Nous devons ensemble, statutaires et précaires des EPST (CNRS, INSERM, INRIA, IRD) nous mobiliser pour demander la sécurité d'emploi et des salaires correspondant aux qualifications. Le SNTRS-CGT souhaite que, dans tous les laboratoires et services des EPST concernés, l'action doit se développer sous les formes décidées au plan local avec coordination nationale pour obtenir les moyens en postes et pour résoudre le problème des précaires dans nos organismes.

L'exemple de l'action menée par les personnels précaires et statutaires de l'IRD de Montpellier démontre que l'action unie peut faire évoluer les choses. Les directions d'organismes et de laboratoires ne peuvent continuer à gérer la recherche publique avec un fort nombre de précaires sous-payés et parfois avec une couverture sociale partielle, voire sans...

Ces situations sont inadmissibles et on ne peut les accepter.

On ne accepte un statut de salarié à deux vitesses !

CES (50% du SMIG 3440 F)

CEC : 5200 F (sans toutes les couvertures sociales, sans promotion et sans reconnaissance de diplômes et de qualification.

On ne peut se satisfaire de réponses du type "*nous ne voulons pas créer un précédent en demandant des moyens pour régler le problème des précaires car c'est une situation générale dans la fonction publique*".

Le SNTRS-CGT souhaite que cette situation soit jugée inadmissible par l'ensemble des organisations syndicales du secteur recherche publique/EPST. Nous demandons à toutes nos sections, régions, d'organiser des assemblées générales pour définir des modalités d'action afin d'aboutir à un plan d'intégration des précaires sur postes.

Halte à l'esclavagisme des temps moderne.

Suite au Conseil d'Administration du 13 avril à l'IRD et après intervention des élus du personnel dont la camarade SNTRS-CGT IRD, une délégation composée de personnels des syndicats de Montpellier, du Comité de défense des CES et des syndicats nationaux SNTRS-CGT et SNCS a été reçue. Après 2 heures de discussion les représentants du Ministère, s'ils ne souhaitent pas aborder le problème dans sa globalité, souhaitent étudier une solution cas par cas. Pour cela ils demandent qu'on leur adresse les profils des postes remplis par les différents CES, leur CV ainsi que d'autres éléments. Ils s'engagent à entreprendre des discussions avec la direction de l'IRD ainsi qu'avec les Ministères concernés. Pour le SNTRS-CGT, les personnels concernés doivent être stabilisés dans leur emploi et rémunération car leur activité est pérenne dans leur service et laboratoire.

Ci-dessous l'appel interyndical et celui du SNTRS-CGT à propos des emplois précaires à l'IRD.

SGEN-CFDT et STREM-SGEN-CFDT, SNCS-FSU, SNEsup-FSU, SNPRES-FO, SNPTES-FEN, SNTRS-CGT et SYAC-CGT-cemagref, CGT-UM II

Les emplois précaires dans la recherche publique

Depuis environ 15 jours, les personnels de l'IRD (ex-ORSTOM) soutenus par l'intersyndicale IRD (SNCS-FSU, SNPRES-FO, STREM-SGEN-CFDT, SNTRS-CGT) ont décidé d'une action importante contre la précarité dans la Recherche Publique, suite à la mise au chômage de 10 collègues CEC (Contrat Emploi Consolidé: contrat d'insertion, venant à la suite d'un CES, Contrat Emploi Solidarité, et dans le cas de l'IRD, d'une durée de 5 ans, pour une durée hebdomadaire de 30 à 33 heures, rémunéré dans la limite de 120% du SMIC horaire).

Les actions des personnels et des syndicats de la

recherche de l'IRD sont certainement aujourd'hui le début d'un large mouvement qui concerne la précarité dans tous les organismes de la Recherche Publique (CNRS, INSERM, INRA, IRD, ...) et dans les Universités. Cette précarité sera dans les prochains mois au centre des débats concernant l'emploi des jeunes, le remplacement des départs massifs à la retraite des ITA et des chercheurs dans les cinq prochaines années, la réduction du temps de travail.

Pour compenser en partie le manque de personnels dans la recherche, les EPST ont eu recours aux nombreuses possibilités d'emplois précaires (CDD, vacations, CEC, CES, ...). Alors que certains de ces emplois (en particulier CES et CEC) avaient pour objectifs une aide à la formation devant permettre l'insertion de ces personnels soit dans la fonction publique, soit dans le secteur privé, ces



agents ont été bien souvent utilisés comme une main-d'œuvre sous-payée sur des postes pérennes. Ces emplois concernent autant des fonctions d'administratifs, de techniciens, d'ingénieurs que de chercheurs (Post-doc).

En plus de ces personnels précaires, hors statut de la fonction publique, des personnels travaillant "au noir" existent dans nos laboratoires. Ce sont pour la plupart d'entre-eux des post-docs qui sont rémunérés par des "libéralités" sans aucun contrat de travail. Ces financements proviennent la plupart du temps d'associations caritatives. Ces jeunes qui travaillent souvent dans des laboratoires des sciences de la vie se retrouvent sans aucune couverture sociale, sans accès à la médecine de prévention et ne sont pas couverts en cas d'accident du travail.

Actuellement la lutte des personnels de l'IRD continue pour que les 10 ex CEC soient maintenus en activité et que des postes soient ouverts au concours. Le 13 avril, jour de la tenue du Conseil d'Administration de l'IRD, les syndicats de l'IRD appellent à la grève. La précarité existe dans l'ensemble des organismes de recherche et des Universités, aussi les organisations syndicales de la recherche de Montpellier appellent à faire de cette journée du 13 avril, une journée contre la précarité dans la recherche publique. Cette journée sera organisée autour de différentes conférences.

Venez nombreux soutenir les précaires de la recherche publique Jeudi 13 avril 2000.

grand amphithéâtre d'Agropolis International à Montpellier

• de 9 h 30 à 12 h 30 : conférences débats sur "Précarité dans la Fonction Publique" avec Marie France CONUS et Sandrine MICHEL, enseignantes chercheurs, économistes, UM I et Alain RUELLAN, ancien Directeur Général de l'ORSTOM (devenue IRD).

Forum et stand des CEC de l'IRD, ouvert à tous les précaires

• De 12 h 30 à 14 h 30 : repas, avec animation musicale devant l'IRD (sandwichs, boissons)

• 15h : manifestation à la Préfecture, une délégation sera reçue par le Préfet

• 17h30, devant la préfecture, Conférence de presse à l'issue du CA de l'IRD

L'appel du SNTRS-CGT IRD

Aujourd'hui se tient un CA à l'IRD qui doit entre autres traiter de la situation des 10 CEC qui se sont vu signifier par lettre individuelle qu'ils ne seraient plus payés par l'organisme à compter du 1^{er} avril 2000. Nous sommes partie prenante de toutes les actions organisées par les personnels et les organisations syndicales.

Il est urgent qu'il soit mis fin à la précarité sous toutes ses formes.

Nous demandons que d'autres choix politiques en matière d'emploi soient décidés et que des moyens complémentaires soient donnés aux organismes publics pour mettre fin à la précarité, en recrutant immédiatement les personnes concernées sur postes stables, première étape vers leur titularisation. Il faut de façon urgente trouver une solution pour l'ensemble des CEC.

Les 10 CEC ne doivent en aucun cas être licenciés !

Nous appelons le Conseil d'Administration à intervenir auprès du Ministre de la Recherche pour demander qu'il empêche les licenciements et stabilise immédiatement tous les CEC.

Pour notre part, c'est ce que nous avons exprimé lors des prochaines rencontres avec le Ministre (Syndicats de la Recherche le vendredi 14 avril et Ferc-CGT le lundi 17 avril).

André LABORIE

* IRD: Institut de Recherche pour le développement (ex.Orstom)

TRIBUNE LIBRE...

La tribune libre engage la seule responsabilité de ses auteurs.

QUELQUES NOTES SUR LA POLITIQUE DE « VALORISATION » AU CNRS

Par Gérard BOHNER, SNTRS-CGT Clermont-Ferrand

Ces quelques notes pour attirer l'attention du secteur recherche de la CGT sur la politique que tente de mettre en place le ministère et ses relais dans l'institution concernant les "transferts de technologies". Politique que je caractérise de :

- inadaptée ;
- étrangère à l'éthique "service public" .

1 Introduction : de quoi s'agit-il ?

Le ministère, comme le personnel, partent d'une constatation évidente et de "bon sens" : le CNRS est source d'innovations technologiques nombreuses et à forte potentialité d'utilité sociale. Et faute de structures et politique adéquates ces innovations restent inutiles. *Il paraît*

donc socialement justifié de faire profiter l'ensemble de la société de ces innovations. C'est sur ce sentiment que le ministère a construit une politique de "transfert technologique" dite aussi, dans le jargon, "valorisation".

Cette politique s'appuie sur un axe privilégié: encourager les personnels chercheurs¹ à créer des entreprises mettant en œuvre ces "innovations", et un axe secondaire: en faire profiter des entreprises existantes.

Remarquons tout de suite que deux axes sont complètement ignorés: celui de la valorisation par le CNRS lui-même et celui de la mise dans le domaine public des innovations.

Les méthodes sur lesquelles les instances ministérielles et du centre sont mobilisées sont celles de la conviction et des facilités offertes pour que des chercheurs créent leurs entreprises. Des dirigeants de l'institution font le tour des laboratoires pour animer des réunions de conviction des personnels et de présentation des facilités, la presse interne est mise à contribution, les instances d'évaluation sont encouragées à tenir compte des résultats individuels obtenus pour juger les agents.

Les facilités offertes concernent le démarrage. Concrètement il s'agit d'une part de mettre à disposition des chercheurs, avant le lancement même de l'entreprise, les infrastructures des labo (locaux, réseaux informatiques, téléphone, secrétariat (y compris reproduction et timbrage)) pour la mise au point du projet. Puis de prêter à taux préférentiel une partie de la somme nécessaire au lancement (ce qui constitue l'apport personnel du créateur). Enfin de permettre à l'agent de s'extraire du CNRS sans perdre ses droits (droits à revenir bien sûr, mais aussi, au tout début, droit à la promotion et aux prestations sociales de la fonction publique (!)). Est en discussion une politique immobilière pour proposer de locaux à loyer modéré. Ces dispositifs sont regroupés sous le vocable "politique d'incubation".

2 Une politique inadaptée...

Il faudrait faire un bilan objectif de cette politique en terme d'entreprises effectivement créées et de durabilité d'une part, des transferts effectués et utilisés par des entreprises existantes au préalable d'autre part. Le CNRS n'a jusqu'à présent pas sorti de données.

Mais l'un et l'autre axe se heurtent à de réelles difficultés.

La proposition de créer une entreprise est faite à des personnels qui ont fait un choix d'activité professionnelle tournée vers l'intérêt du travail et de ses résultats et non vers l'intérêt financier (si être chercheur de la fonction publique était un moyen de faire fortune ça se saurait!). Pour la plupart d'entre eux les propositions du ministère apparaissent comme saugrenues et ne répondant en rien à leurs préoccupations. Même à leurs préoccupations de valorisation.

Le passage de technologies à des entreprises existantes se heurte à une difficulté liée à la confidentialité. En effet pour qu'une technique soit intéressante pour un industriel il faut qu'il soit assuré d'en avoir l'exclusivité, offerte par exemple par un brevet. Or le fait de la recherche scientifique publique, et ce dans tous les pays, est la plus large publicité donnée à toute avancée scientifique, mais aussi technique. Le boulot du chercheur comme de l'ingénieur n'est reconnu que s'il fait l'objet de communication ou publication. Mieux, il est de l'intérêt de la communauté scientifique que toute innovation technique ou avancée scientifique soit le plus rapidement et le plus largement possible communiquée. Ce qui est rigoureusement contradictoire avec le dépôt d'un brevet par exemple.

Le CERN (centre d'étude et de recherche nucléaire) à Genève a une politique inverse à celle qu'essaye d'impulser notre ministère: il dépose dans le domaine public les principales innovations technologiques qu'il produit, avec tous les moyens offerts à une entreprise qui veut les

¹ Dans tout ce développement le terme chercheur regroupe les chercheurs proprement dit mais n'est pas exclusif des ingénieurs



utiliser d'en avoir les détails pour pouvoir les industrialiser. Cette politique a des limites tenant au fonctionnement de l'industrie privée (non assurance pour l'entreprise de ne pas avoir une concurrence) mais elle offre l'immense avantage d'ouvrir à la société la possibilité d'user des avancées technologiques effectuées dans le cadre de la recherche.

3 ... et étrangère à l'éthique du service public

Exemple. Un groupe produit une avancée scientifique ou développe une innovation technologique susceptible d'être transférée dans la société. Il a le choix soit de tenter de la faire valoriser dans le cadre du CNRS lui-même, ce qui signifie sans profit personnel des agents et avec éventuellement un profit pour le groupe, soit de se démerder pour en faire profiter un industriel avec les petits retours personnels que cela signifie (consulting, dans le jargon), ou même mieux d'encourager un, ou plusieurs, membre du groupe à se l'approprier en créant une boîte pour la "valoriser. A la devinette "qu'encourage le CNRS?" la réponse est simple la deuxième solution!

Je propose d'encourager la Cour des Comptes à émettre un avis sur cette pratique.

Cette exemple n'est pas du tout abstrait. Je suis avec le groupe dans lequel je travaille en train de le vivre concrètement. Nous voulons valoriser régionalement la technique que nous utilisons. Et pour ce faire nous proposons aux institutions du coin (université, laboratoires universitaires et cnrs) de créer une structure publique pour faire des économies d'échelle et valoriser. Nous nous heurtons à toutes les difficultés dues à la création d'une activité nouvelle dans le cadre budgétaire actuel. Alors que nous sommes convaincus que si nous créons notre petite entreprise nous obtiendrons immédiatement les crédits nécessaires!

Autre exemple plus vaste. Dans la perspective de l'électronique nécessaire pour les expériences de physique des particules auprès de LHC, le CNRS et le CEA ont développé une technologie de circuits intégrés résistante aux radiations de ce type (cette technologie permet aussi de résoudre des problèmes d'électronique embarquée sur les satellites, elle intéresse aussi certains secteurs de l'armement). Cette technologie, DMILL, donne toute satisfaction. Tellement que le CEA et le CNRS l'ont vendue, pas trop cher, à l'industrie privée. Au début tout va bien, nous pouvons l'utiliser. Puis le client privilégié devient l'armée, la recherche devient un client marginal pour lequel aucun effort n'est consenti. Et il est aujourd'hui question que Matra l'abandonne ce qui aurait pour conséquence de retirer aux expériences auprès de LHC la technologie sur laquelle elles comptent! Si cette information se confirmait il faudrait probablement en faire une publicité.

4 Propositions

L'alternative à la politique du ministère est simple. Elle prend en compte les spécificité de la fonction publique : mise dans le domaine public des innovation technologiques et avancées scientifiques susceptibles de valorisation, prise en charge par la fonction publique elle-même de la valorisation pour les domaines les plus sensibles.

Elle s'appuie sur les avantages de la fonction publique et les préoccupations des personnels, mais bien que socialement utile et techniquement simple à mettre en œuvre elle se heurte à un dogme en vogue "moins de fonction publique, c'est mieux".



Compte rendu de la réunion des élus SNTRS-CGT du Comité National le 6/4/2000 par Gérard PEHAUD-ARNAUDET

J'ai pris le parti de faire un compte rendu exhaustif et non synthétique : il me semble que la diversité des situations des témoignages doit être gardée en mémoire par le syndicat. Toutes les corrections sont les bienvenues !
Je souhaiterais que C.Karlin développe sa proposition de rapport de fin de mandat, proposition que je trouve très fédératrice et qui obligerait comme elle l'a très bien montré à associer les ITA aux divers comités d'évaluations des labos.
J'ai envoyé ce texte pour correction aux élus.....très peu de réponses !

INTRODUCTION

Les présents ont regretté de manière assez unanime l'absence d'un travail commun des élus SNTRS (sous forme de réunion avant ou en cours de mandat, ou de réunion par des élus par départements).

Place des élus C au sein du comité national : bilan des mandats

J.Audin : Il faut institutionnaliser la présence des ITA aux comités d'audits, aux demandes de renouvellement et de création des labos.

Amirault : Même revendication que J.Audin, pas seulement pour se préoccuper des ITA mais pour évaluer l'ensemble du labo dans tous ses aspects.

J.Lafforgue : Après beaucoup de temps au comité national on s'interroge sur le rôle des élus c. Depuis 1980 le rôle des élus c est en constante régression (plus de participation aux comités d'évaluations, plus de participation aux concours cr dr...). Que faisons-nous là ?

Pehau : Si la participation des élus c n'était pas importante on ne verrait pas en 24 comme en 21 les élus c du SNTRS écartés des visites de labos.

Sueur : Il faut une reconnaissance institutionnelle des élus C au sein du comité national.

La nouvelle close de confidentialité du nouveau règlement intérieur du comité national est inacceptable : elle ne permet plus aux élus de faire leur travail (remarque reprise par J.P.Gouyon).

J.Lafforgue : Souligne que ses propos ont été volontairement provocateurs. Nous sommes capables d'apporter une contribution importante, les ITA aux CNRS (13000) sont complètement ignorés, les directeurs scientifiques font ce qu'ils veulent avec les

ITA, il faut débarrasser les sections du travail sur la promotion des chercheurs (créer un cap chercheur) qui encombre les débats. Nous devons nous intéresser à tout.

M.Bigoteau : Il n'y a pas de suivi des ITA entre les évaluations des labos. Les élus ne possèdent aucune information sur la répartition par métiers des ITA dans une section donnée, il n'y a aucune transparence dans la politique des AFIP. (ils ne peuvent pas anticiper les besoins des labos).

J.Audin et A.Lacroix soulignent qu'un des rôles du comité national (avec un suivi des ITA) pourrait être de proposer des affectations d'ITA dans les labos.

P.Alvinerie : Souligne qu'il n'a visité que 6 labos en 4 ans. Certains labos posent des problèmes rarement évoqués par les A et les B (absence de démocratie, harcèlement moral, dépressions...). Il faut une information du comité national sur les postes ITA (descriptifs, mutations, étude prévisionnelle de l'emploi ITA)

J.Audin :

1- **Dans l'état actuel des choses une manière de formaliser la présence des ITA lors des visites de labos est de négocier cette présence lors de l'élection du président de la section.**

2- **Il fait la proposition de nommer un directeur technique adjoint dans chaque département.**

B.Testonet J.P. Amirault : Il faut savoir s'imposer aux directions. Aller chercher l'information auprès des conseils de labos auprès des directeurs scientifiques adjoints.

R.Augier : Évoque le problème d'un IFR de Marseille que la DS de SdV J.Godet a transformé en FRE : ces structures échappent à l'évaluation du comité national.

J.P.Gouyon : Souligne la diminution du rôle du comité national au CNRS depuis 1980 : les classements sont régulièrement bouleversés (chercheurs, labos). Les comités d'évaluation qui excluent dans les faits les élus C marquent une étape de plus.

Les élus C n'interviennent pas comme experts d'un domaine mais comme élus : ils ont à débattre de la politique scientifique sous tous ses aspects (thématiques, financements, personnels, équipements...). Le comité national doit discuter de l'affectation des ITA.

A.Y.Jacquet : Souligne comme R.Augier absence d'évaluation des FRE (450 personnes en 29).

G.Doctot : Confirme la nécessité de bien préciser et imposer le rôle des élus C dans les sections. Elle

précise que, pour sa part, c'est seulement au cours de son deuxième mandat que sa participation a été active.

Audin/Amirault/Pehau : Il faut revoir le rôle des conseils de département, le démocratiser, en faire un lieu de prospective scientifique.

Helmer : la section 14 comprend beaucoup d'ITA il y a beaucoup de problèmes à gérer. Les décisions de la section sont peu (?) suivies par la direction. Comme les autres élus il souligne la perte de pouvoir du CN. **Il tient à souligner l'explosion des hors-statuts dans les labos CNRS**

Pehau/Audin : Ne pas oublier le rôle de prospective scientifique du comité national.

C.Karlin :

1- Elle souligne la diminution du rôle des élus C.

2- La participation à l'évaluation scientifique n'est pas une question théorique : certains se sentent à l'aise d'autres moins, il ne faut pas tricher mais on peut jouer un rôle.

3- **Elle fait la proposition que les élus C par section aient en charge un rapport de fin de mandat qui serait un bilan de l'emploi ITA, de l'évolution des métiers, des besoins des labos, des besoins de formation, du recensement des hors statuts... Ceci aurait pour conséquence d'obliger les sections à nous associer aux évaluations des labos, de porter un regard d'ITA sur l'évolution de nos métiers, de notre apport à la recherche. Le syndicat aurait tout à gagner à ce travail.**

M.Heintz : Souligne la nécessité d'un plan de formation dans les demandes de renouvellements/créations : c'est souvent un gage de qualité de l'équipe.

J.P.Berry : Une évaluation correcte d'un labo doit comporter une évaluation de la contribution des ITA à la réalisation d'objectifs scientifiques.

Il s'inquiète du détournement de beaucoup d'ITA vers l'enseignement.

J.Audin : Fait part d'un travail qu'il a effectué dans sa section : Pour une même discipline sur 4 ans le coût moyen d'une publication varie de 400kf à 1.2MF.

Ces chiffres la direction les a : Elle ne les communique pas.

CONCOURS

J.Audin : Il faut exiger un bilan des concours, il faut voir l'évolution des métiers.

Le problème des CDD est récurrent dans toutes les interventions : un consensus se dégage pour

appuyer la titularisation d'une personne en poste depuis souvent une longue période.

Autre consensus : le bon fonctionnement des concours internes.

Lacroix/Boulard/Lang/Lafargue/Audin/Karlin/Gouyon : **Il faut obtenir les dossiers administratifs des candidats.** Il faut éviter de recruter des surdiplômés. Il faut obtenir des descriptifs de postes qui reflètent les tâches réelles de l'agent.

La désignation des présidents de jurys est source de magouilles : elle pourrait être faite par le CN. Le choix de l'élu C par le président peut amener à une discrimination syndicale : l'élu C pourrait contribuer à la formation du jury.

Les concours génériques : Ils peuvent se justifier sur certains profils, mais la connaissance des lieux d'affectations possibles est indispensable (ex : diversité des situations des AJT de laveries en SdV).

Réunion de l'après-midi au siège

Sur environ 120 convoqués une bonne centaine de présents. Pour la direction : M.G..Schweighofer, un DSA du département Chimie.

Il s'est dit à peu près les mêmes choses.

A noter que nous étions fortement présents.

Nos propositions ont été très bien accueillies.

Elles ont été reprises parfois devancées par les autres élus, toutes organisations syndicales confondues.

Pour résumer

Reprise de la proposition de C.Karlin (Les 3 élus ITA doivent faire en fin de mandat un état des lieux des ITA dans la discipline), de J.Audin (Directeur technique adjoint).

Les élus ITA doivent : participer aux audits/évaluations, participer aux rapports, être associés à l'affectation des postes, participer à la définition des AFIP (rédaction des profils de postes souvent éloigné du travail réel de l'agent), avoir accès au budget, aux comptes rendus des conseils de labo.....

Le plan de formation des unités doit être exigé : il est bien souvent un gage de la qualité des équipes.

Le bureau : il faut officialiser la présence d'un élu C aux bureaux des sections.

La confidentialité : la direction trouve qu'il y a trop de fuites (élus C en cause ?)

Les élus trouvent que cette clause du nouveau règlement est une entrave à leur mission.

Les représentants de la direction vont faire remonter les informations...sans garantie de retombées.

Espérons que la très forte mobilisation des élus C aura contribué à renforcer le message : Les élus C sont des élus à part entière.

Des embargos qui prolongent les guerres

"Personne ne doit faire des civils les enjeux d'une guerre". La délégation Cgt en Irak a constaté les dégâts énormes de la politique d'embargo décidée par les Usa et l'Onu. Réflexions et propositions de la Cgt autour de ces guerres d'un autre type, et de nos actions de solidarité.

La Cgt s'est exprimée pour la levée de tous les embargos et blocus qui frappent les populations civiles. Décidés par un pays comme les Etats-Unis contre Cuba, par l'Onu au nom de la communauté internationale contre l'Irak ou par un groupe de pays européens contre la Serbie, ils font de ces peuples des otages et des enjeux d'affrontements politiques et militaires, sur arrière-fond de guerre économique et de nouvelles dominations dans le monde.

Une délégation Cgt en Irak

L'invasion du Koweït par l'Irak et la guerre qui s'en est suivie ont débouché sur un strict contrôle militaire de l'Irak par l'Onu. Pourtant, la population reste soumise à des sanctions brutales et humiliantes. Après vingt-trois ans d'interruption des relations avec les syndicats irakiens, une délégation de la Cgt a séjourné en Irak du 26 au 29 février 2000. Son mandat était d'évaluer sur place les conditions de vie et de travail de la population qui est confrontée depuis dix ans à un très dur embargo décidé par l'Onu. Le bilan est terriblement inhumain (1).



Aucun embargo visant les populations civiles n'est admissible. Ni celui contre le peuple cubain ni celui décidé contre la Serbie ou contre l'Irak.

Les enfants sont les plus vulnérables, premières et principales victimes. Selon un rapport de l'Unicef, plus de 7 000 enfants meurent chaque mois. Derrière la froideur des chiffres, il faut avoir vu ces chambres d'hôpitaux surchargées d'enfants leucémiques, mourant sous nos yeux, victimes des bombardements à l'uranium appauvri et du manque de médicaments. Le taux de mortalité des enfants de moins de cinq ans est passé de 56 pour 1000 (1984 à 1988) à 130,6 pour 1000 (1994 à 1999). L'environnement est gravement et durablement pollué. Les égouts pénètrent les réseaux d'eau potable. Des maladies qui avaient disparu réapparaissent comme la diphtérie, le tétanos, la poliomyélite, la tuberculose. Les cancers de la peau sont multipliés par quatre. Il naît trois à quatre fois plus d'enfants anormaux. Combien de temps allons-nous rester insensibles devant cette mort silencieuse, couverte par l'extraordinaire dignité des familles ? Nous pouvons

témoigner d'un embargo infanticide, générateur d'un recul de société. La paupérisation frappe une grande majorité de la population irakienne qui était l'une des plus développées du Moyen-Orient avant la guerre. Du fait de l'embargo, 60 % de la population salariée est au chômage. 20% seulement des entreprises industrielles fonctionnent et encore partiellement. A cela s'ajoutent les destructions de centrales électriques, cibles de bombardements périodiques, américains et britanniques, qui entraînent des coupures de courant de trois heures toutes les six heures dans les campagnes. Le secteur informel s'étend, lieu de tous les marchandages pour survivre. Le chômage et la pauvreté portent des atteintes graves aux fondements de la société. Dans ce pays de culture ancienne et laïque, les enfants des rues font leur apparition et les familles se déstructurent. La situation est telle que les deux

experts de l'Onu chargés de l'humanitaire viennent de démissionner. Le programme d'assistance des Nations unies, pétrole contre nourriture, est un total échec. Les conditions sont telles que les Etats-Unis s'arrogent à tout moment le droit de vie ou de mort sur une population démunie (2).

Du droit des peuples à disposer d'eux-mêmes

Survivre n'est pas vivre. Il faut exiger de l'Onu la levée immédiate de l'embargo. Aucun embargo, aucun blocus visant les populations civiles n'est admissible. Nulle part. Ni celui qu'imposent depuis 35 ans les Etats-Unis contre le peuple cubain. Ni celui décidé par les Européens contre la Serbie et sa population. Ni celui qui hier frappait les Libyens. Il y a quelques raisons à cela. La première ressort du droit international : "personne ne doit faire des civils les enjeux d'une guerre". Il est évident que les Etats-Unis, l'administration américaine, utilisent les embargos qui frappent les civils pour prolonger la guerre. La confusion est entretenue entre guerre et humanitaire. Dans le cas de l'Irak, on peut aujourd'hui faire état d'une guerre humanitaire, sous l'égide de l'Onu, menée par les Etats-Unis et les Britanniques. S'il est heureux que la France ait pris ses distances, il faut maintenant qu'en Conseil de sécurité de l'Onu, elle expose clairement sa volonté de faire cesser cet embargo. La seconde raison est qu'il est démontré dans chaque cas que les embargos soudent les peuples face à des interventions et des décisions

extérieures qui prônent leur isolement et les poussent dans la misère. Ces embargos sont même de nature, selon les situations, à entretenir les nationalismes et tous les racismes. Mais nous pouvons aussi témoigner de l'existence de forces sociales et syndicales dans tous ces pays pour éviter ces derniers pièges et œuvrer aux rapprochements entre les peuples. Il faut toujours compter avec le dialogue et l'expérience et avoir confiance dans l'évolution des esprits. La troisième et principale raison, c'est que la paix et la concorde ne progresseront qu'avec l'instauration d'un authentique mieux-être des populations, c'est-à-dire avec la reprise globale des activités économiques et sociales. La France et l'Europe ont raison de contester les lois américaines Helms-Burton et d'Amato dont l'objectif est de sanctionner les pays qui veulent commercialiser avec Cuba. C'est dans le mouvement des échanges internationaux que s'opèrent, avec la durée, les avancées démocratiques auxquelles aspirent les hommes et les femmes, les peuples, dans les termes qu'ils auront eux-mêmes définis. Enfin, s'il y a un sévère embargo à décréter, il doit avant tout concerner l'interdiction du commerce des armes. Et là nous sommes, en France et dans les grands pays occidentaux développés, en première ligne parce que nous sommes les premiers fournisseurs d'armes dans le monde. N'est-ce pas encore la meilleure façon de protéger les populations des guerres et de réorienter les fonds dégagés pour le développement social et le co-développement, pour répondre aux

immenses besoins des travailleurs et de leurs familles ? C'est par des voies politiques et diplomatiques, que doivent être recherchées les solutions durables aux conflits existants, dans le respect des peuples à disposer d'eux-mêmes. Il y faut aussi de la solidarité, de fortes mobilisations populaires. C'est ce que nous faisons pour le peuple cubain. C'est une exigence plus forte qui doit monter pour une levée rapide et sans condition des sanctions imposées au peuple irakien. C'est ainsi qu'ont été conclus les accords internationaux pour éliminer les armes chimiques, les mines anti-personnel qui plaçaient des populations en grande vulnérabilité. Il est grand temps que l'Onu et son conseil de sécurité, où siège la France, prennent la décision politique de lever l'embargo sur l'Irak. Elle doit avoir valeur pour tous les autres visant les populations civiles. A l'agonie lente du peuple irakien, il faut enfin substituer l'espoir.

Alphonse Véronèse
Espace Europe - International

Notes :
(1) Child and Maternal Mortality Survey 1999 - preliminary report, version anglaise disponible sur le site Internet de l'Unicef à l'adresse suivante : <http://www.unicef.org/ressell/iraq.htm> ; Situation sanitaire de la population irakienne depuis la crise du Golfe, Oms, mars 1996.
(2) Résolutions 661 et 1284 du Conseil de sécurité de l'Onu.

Travail, culture, syndicalisme...

Les rencontres "Travail, culture et syndicalisme" qui avaient lieu les 15 et 16 décembre derniers à Montreuil, ont interpellé notre syndicalisme. La culture recouvre des enjeux revendicatifs. La Cgt doit l'appréhender en lien avec les autres champs revendicatifs. Rétrospective.

■ Chaque salarié doit pouvoir investir et s'investir dans des pratiques culturelles dont il est aujourd'hui trop souvent privé et écarté. Chacun doit trouver la voie de son propre épanouissement culturel, de son développement. Cet objectif libérateur est au cœur du syndicalisme Cgt. Il doit s'articuler avec la créativité du travail.

L'expérience des comités d'entreprise sur ces questions constitue un formidable acquis... Nous avons à agir pour maintenir et développer l'activité et les moyens des comités d'entreprise et lutter contre les disparités. Des menaces pèsent sur l'existence même des comités d'entreprise.

La question de nouveaux droits pour les élus est posée, mais veillons à ce que ce droit à la culture soit bien partagé par l'ensemble du collectif de travail et non réservé à quelques initiés ou élus. Comment acter des droits pour chaque salarié à participer et à élaborer les activités culturelles à l'entreprise ?

Les comités d'entreprise concernent un faible pourcentage de salariés. Le droit à la culture est valable pour tout le monde, nous sommes donc interpellés. Il est de notre responsabilité de refuser une logique de fragmentation du salariat.

Nous avons aussi à favoriser les expressions culturelles diverses du monde du

travail. Comment approfondir et élargir les expressions artistiques amateurs ? Comment susciter l'initiative ?

Des rencontres avec des artistes, des créateurs, des auteurs, peuvent permettre l'interpellation réciproque du monde du travail et du monde artistique, sur la vision du monde et les réalités propres de chacun.

Enfin, comment construire une vision, une analyse confédéralisée, sur de grands chantiers revendicatifs ?

De grandes questions de société doivent être appréhendées de façon nouvelle par le syndicalisme. Depuis les deux derniers congrès confédéraux, nous avons coutume de dire que le champ d'intervention du syndicalisme s'est élargi. Cet élargissement a des dimensions culturelles très fortes. Quelques exemples : "Culture et aménagement du territoire, rôle du service public", "Les questions de l'exception culturelle", "Quel rôle de régulation et quels éléments pour éviter que le système marchand pilote et mercantilise la culture ?", "L'apparition des nouveaux médias, qui maîtrise ?" ... Ces grands chantiers demandent à trouver des espaces de réflexions pour confronter les points de vue, et pour que la Cgt élabore ou renouvelle sa réflexion.

Démarche culturelle et renouvellement syndical

Notre approche de la culture entretient avec la démarche syndicale que nous mettons en œuvre un lien étroit. Nous recherchons des formes nouvelles de relation entre l'organisation syndicale et le collectif de travail, entre l'organisation syndicale et les salariés.

Un compte rendu des travaux verra le jour prochainement ; communiqué aux

organisations et aux participants, il sera adressé à tous ceux qui en feront la demande. Ce sera un point d'appui pour continuer. Si beaucoup ont regretté que nos dernières rencontres, à ce niveau confédéral, remontent à vingt ans, voyons bien que celles de décembre n'ont été possibles que par une multitude d'initiatives, auxquelles la commission confédérale de politique culturelle a souvent contribué, ou dont elle a pris l'initiative, tout au long de ces années.

Poursuivre nécessite donc de renforcer le travail et la composition de la commission, d'enclencher des groupes de travail sur certains thèmes annoncés ci-dessus et dans le prolongement des ateliers de nos rencontres. Il nous faut réfléchir à des rencontres de ce type plus régulièrement, à des objectifs plus ciblés et surtout envisager des initiatives régionales, locales pour irriguer plus finement les organisations de la Cgt, dans les entreprises, les localités sur ces questions. Nous avons besoin aussi d'animer régulièrement, le plus collectivement possible, le travail des organisations sur ces questions. Trouver des relais, des correspondants, constituer des collectifs d'animation stimulant et impulsant l'activité de toute la Cgt, lui permettant de s'approprier et d'enrichir la réflexion.

Il y a lieu aussi de faire grandir la prise en compte de ces questions dans la formation syndicale. Il nous faut nourrir et imposer des exigences culturelles auprès des pouvoirs publics et du patronat. Impulser réflexion et initiatives, développer, à tous les niveaux, un travail réellement confédéralisé sur "travail, culture, syndicalisme".

Jean-Pierre Burdin
Politique culturelle de la Cgt

**ELECTIONS au CA du CAES
Octobre 2000**
Les élections de renouvellement
du CA du CAES se préparent dès à présent.

**Les sections et les structures régionales
du syndicat sont invitées à recherche
des candidatures sans tarder.**

Les candidats devront bien évidemment être d'accord avec le programme, s'engager à assister aux 4 CA (4x2 jours complets chaque année), à participer à une commission et de préférence être ou avoir été militants sociaux dans un CLAS ou une région CAES, ou un comité de gestion d'un restaurant CAES.

**Le Conseil Syndical National
du 16 Juin 2000
arrêtera la profession de foi
et la liste des candidats du SNTRS.**

à découper

**ACTE DE CANDIDATURE
au CA du CAES du CNRS**

Nom :

Prénom :

Corps :

Section syndicale :

Avis de la section syndicale :

ACTION SOCIALE ET RESTAURATION
Comme base de notre programme et de notre profession de foi, vous pouvez vous reporter aux textes parus dans le BRS 362 spécial Congrès.
ORIENTATION : P 37-38 (ou 48-49 du BRS)
Chapitre VIII. L'action sociale pour l'épanouissement de l'individu.

REVENDICATIF : P 14 à 16 (ou 68 à 70 du BRS)

Point 12 : L'action sociale

**CES DOCUMENTS SERONT EXTRAITS ET
RETRANSMIS AU COURRIER ELECTRONIQUE
QUI SERA ADRESSE AUX -
SECRETAIRES DE SECTIONS ET DE RE-
GIONS POUR LA RECHERCHE
DE CANDIDATS.**

La restauration fera l'objet d'un débat lors d'une prochaine Commission Exécutive.

**ATTENTION : CDD, BDI, CES cnrs
et CDD caes, RETRAITES**
vous devez retourner la partie détachable parue page 8 de CAES INFO ou celle-ci si vous l'avez perdue,
AFIN DE DEMANDER VOTRE INSCRIPTION sur la liste électorale du CAES à partir du 2 mai 2000

à découper ou photocopier

NOM :

Prénom :

Nom de jeune fille :

Adresse personnelle :

Date et lieu de naissance :

CDD BDI CES* RETRAITE
(mettez un croix sur l'information correspondante)

N° d'agent (celui de votre période d'activité) :

Demande à être inscrit (e) sur la liste électorale pour élire les représentants du CA du CAES du CNRS.

Fait à.....le.....2000

Signature

**les personnes en CES devront joindre au présent coupon une photocopie de leur demande de feuille de paie.*

Coupon à retourner à :

**CAES du CNRS - Commission électorale
2 Allée Méliès - 94306 VINCENNES**

Contact : Mme Véronique FOUBERT tél 01 49 57 50 23

Nota : seules les personnes travaillant au moins à mi-temps sont habilitée à voter.