

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

7, rue Guy Môquet Bt N BP8 94801 VILLEJUIF - Téléphone 01 49 58 35 85 - Fax : 01 49 58 35 33 - Mèl : sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr
ISSN 0180-5398-CP 0904S05392-Directeur de la publication : Jean Omnes - Imprimé par AJC BP4 91750 CHAMPUCUEIL - Périodicité : mensuelle

DOSSIER SPECIAL

Liberté de recherche :

pages 32 à 51.

Premières participations au
débat, nous attendons
vos écrits...

Election au CA du CAES du CNRS

2ème TOUR

VOTEZ et FAITES VOTER
pour la liste du SNTRS-CGT

Débattre et agir Mettre à jour nos revendications

Si nous voulons obtenir satisfaction sur nos revendications, nous devons créer toutes les conditions pour entraîner dans l'action le plus grand nombre de chercheurs et d'ITA. Pour cela il ne faut plus attendre : il est urgent de réunir les personnels dans tous les laboratoires et services et débattre avec eux de toutes les questions qui les intéressent : RTT, reconnaissance des qualifications, carrières, résorption de la précarité, conditions de travail. Cela en fait du boulot ! C'est vrai. Mais il n'y a pas d'autres moyens, pour les militants syndicaux que nous sommes, que l'information et le débat, le travail de conviction auprès du plus grand nombre de nos collègues, pour les amener à agir ensemble pour leurs revendications.

Parmi les questions d'actualité immédiate il y a la RTT, la précarité et les salaires.

Sur la RTT n'attendons pas que les discussions commencent avec le ministère pour intervenir. C'est dès maintenant que nous devons intervenir (du niveau local au niveau national) pour peser dans ces discussions à venir. Profitons des débats avec les personnels pour aborder concrètement les problèmes que pose la RTT dans les laboratoires et services.

En ce qui concerne la résorption de la précarité, le ministère s'est engagé à ce qu'un recensement de tous les précaires ait lieu dans tous les organismes. Cependant il ne saurait, là non plus, être question d'attendre que le recensement soit ordonné officiellement, pour commencer à s'y intéresser : dès maintenant recensons nous-mêmes tous les personnels non titulaires sur les lieux de travail. Cela

permettra que personne ne soit oublié et ce sera un point d'appui pour l'action afin d'élargir le champ de la titularisation des précaires. Agissons pour empêcher que des licenciements aient lieu, que leur situation soit immédiatement améliorée.

A propos des salaires et du pouvoir d'achat, les réponses du ministère de la Fonction Publique sont à la limite de l'insulte pour les fonctionnaires. Les 0,5% d'augmentation du point d'indice au 1^{er} décembre pour solde de tout compte en 2000, alors que l'inflation dépasse sur l'année 1,5% (50 F en moyenne pour l'ensemble de l'année 2000 !), c'est inacceptable. L'action pour obtenir plus est indispensable, elle nécessite la présence massive des fonctionnaires dans la rue !

Au-delà de cette question des salaires et du pouvoir d'achat se pose la question de la reconnaissance des qualifications et celle de la refonte de la grille de classification. Nos revendications sur cette question s'appuient sur un travail fait par le syndicat à la fin des années 70. Il serait important que nous réfléchissions à l'élaboration de nouvelles propositions qui tiennent compte des évolutions qui se sont opérées depuis plus de 20 ans maintenant. Cette réflexion devrait porter sur les qualifications et leur reconnaissance, la grille de classification et la grille indiciaire, les carrières et les modes de promotion et de recrutement.

Jean OMNES

Voir dans ce BRS : le tract sur la précarité, ainsi que l'initiative des camarades de l'INSERM sur la RTT.

Sommaire

Page 1	<i>Edito</i>	Débattre et agir, mettre à jour nos revendications , par Jean OMNES.
Pages 3 à 5		Lutter pour les salaires : pourquoi ? Par Annick KIEFFER.
Pages 6-7		Les chercheurs sont mécontents de leur situation et sont inquiets pour l'avenir de la recherche publique , par Michel PIERRE.
Page 8		Décret organique du CNRS : les évolutions.
Page 9		Le Thésard, le Smicard et l'Emploi Jeune : Fable en Chiffres .
Pages 10-11		Action des élus C en Commission Scientifiques Spécialisées (IC) à l'INSERM , par Michèle LONGUET.
Pages 11-12		Motions de la Sections 09 du Comité National du CNRS.
Pages 12 à 15		Réunion SNTRS-CGT/Direction du CNRS du 30/11.
Page 15		Calendrier des CAP d'avancement CNRS 2000 .
Pages 16 à 18		Commission Nationale de Formation Permanente du CNRS 10/10/2000, par Hervé TRULLARD.
Pages 18-1		Conseil d'Administration du CNRS du 20/11/2000, par Joël CHOISY.
Pages 20-21		Comité Technique Paritaire du CNRS du 19/10/2000, par Bernard BLANC et Jocelyne LEGER.
Pages 22-23		Déclaration des élus SNTRS-CGT à la CNAS du CNRS du 14/11/2000.
Page 23		ELECTION AU CA DU CAES DU CNRS - 2ème TOUR - <i>Date limite de vote : VENDREDI 15 DECEMBRE 2000.</i>
Pages 24-25		Entrevue entre le SNTRS, l'UD-CGT Essonne et la direction du Génopôle d'Evry , le 24/10/2000.
Pages 25-26		Comité d'Hygiène et Sécurité national du CNRS du 15/5/2000 par Jean-Louis ANDRIEU
Page 26		« Travailleur handicapé et emploi » : quelques nouvelles d'un stage CGT, par Anita PRIGENT
Pages 27 à 31		CAP n° 2 -Chargés de Recherche- compte rendu réunion du 4/7/2000 : « Ethique scientifique, éthique syndicale » , par Lise CARON et François OLLIVIER.
Pages 32 à 51		TRIBUNE LIBRE : débat sur la liberté de recherche.
Pages 32 à 42		Evaluation de la Recherche et liberté de Recherche : réflexion autour du modèle français et de son évolution , par Jean-Pierre BAZIN, en collaboration avec Annick KIEFFER, Hélène CARTERON, Patrick THONNEAU, Annie THEBAUD-MONY.
Page 43		Liberté de recherche et responsabilité syndicale , par Annie THEBAUD-MONY.
Pages 43 à 46		Contribution au débat sur la liberté de la recherche , par Hélène CARTERON.
Pages 46 à 48		« Touchez Pas à Notre Collègue !! » , par Jean KISTER
Page 49		Lutter contre les restrictions à la liberté de recherche , par Michel PIERRE.
Pages 50-51		Biomédical : Y a-t-il encore un scientifique au ministère de la recherche ? par Gilles MERCIER
Page 51		Motion de la section 39 du Comité National du CNRS (dernière minute)
Pages 52-53		RESORBER LA PRECARITE, UNE URGENCE. <i>Un tract à reproduire et diffuser largement...</i>
Page 54		A propos des risques alimentaires : des garanties à imposer.
Pages 55 à 57		35 heures au siège de l'INSERM : Section locale du Siège, par Eric GINZBERGER.
Page 58		UGFF : négociations salariales, tout reste à faire !
Page 58		Rectificatif BRS 368 sur le budget des EPST.
Page 59		JUSTICE ET LIBERTE POUR Muma ABU-JAMAL et Léonard PELTIER.
Page 60		Recherche publique : travail précaire généralisé, esclavage moderne accepté ? Une affiche à recopier et à utiliser dans tous les labos et services.

Calendrier 2001 des prochaines CE du syndicat : Vendredi 26 janvier, Jeudi 15 mars, Vendredi 27 avril, Jeudi 17 mai 2001, Jeudi 14 Juin .

L'adresse web du sntrs-cgt : <http://sntrs.free.fr>

Lutter pour les salaires : pourquoi ?

Les deux dernières décennies du 20^{ème} siècle sont caractérisées de manière unanime comme une période de crise. Pourtant, jamais le capitalisme n'a été aussi florissant, le rendement de la rente s'est accru, les revenus financiers ont explosé. De gigantesques mouvements de fusions, d'acquisitions et de redéploiements industriels au niveau mondial ont marqué cette période pendant laquelle seuls les marchés financiers ont tiré la croissance. D'autres tendances tels que l'envol du chômage et de la précarité, la flexibilisation du travail, la pauvreté étendue aux travailleurs y compris actifs (on recense actuellement environ 1,8M. de travailleurs pauvres), et la stagnation des rémunérations, semblent contredire cette bonne santé du capital. Dans ce contexte, les salariés ont au mieux maintenu, en moyenne, le pouvoir d'achat de leur salaire (alors qu'ils l'avaient amélioré dans les décennies précédentes baptisées les "Trente Glorieuses"). C'est la prise en considération de ces dernières évolutions qui amène à parler de crise.

Ces aspects apparemment contradictoires (crise sociale vs. dynamisme du capital), parce qu'ils traduisent la domination de la rente sur les bénéfices tirés de l'activité productive, sont propices à l'introduction de nouvelles formes de rémunération du travail visant à distendre le lien entre rémunération et travail. Les disparités au sein des salariés s'accroissent : baisse relative et absolue des salaires des jeunes (début de carrière), tendance à l'individualisation des rémunérations en particulier chez les cadres, primes (ou autres formes de rémunérations) liées directement à l'activité de l'entreprise, développement du temps partiel qui touche essentiellement les femmes (1), multiplication des types de contrats de travail au sein d'une même entreprise, recours renforcé à une main-d'œuvre extérieure (externalisation), y compris pour des emplois permanents au sein de l'entreprise (intérim par exemple). Par ailleurs l'État – c'est-à-dire les citoyens par le biais de l'impôt – tend à assurer, directement (ainsi la réduction du temps de travail dans le cadre de la loi Aubry) ou indirectement (par le biais de diminutions d'impôt), une partie de la rémunération du travail pour les entreprises. Le chômage et la précarité exercent une pression forte sur les salaires. Le salaire direct a perdu de son pouvoir d'achat, et surtout le salaire socialisé (assurances sociales, indemnités de chômage,

retraites etc.) a baissé en termes absolus et relatifs.

Des débuts de carrière à la baisse

Si des coups de pouce fort médiatisés ont été accordés au SMIC, les salaires de début de carrière ont perdu de leur pouvoir d'achat. Cette tendance générale s'observe aussi bien dans la fonction publique que dans le secteur privé. Il est dû à plusieurs facteurs. D'une part les contrats précaires touchent en priorité les jeunes. Leur raison est double : d'une part les entreprises gèrent leur main-d'œuvre "à flux tendu", au plus juste. Les freins mis aux licenciements par le droit du travail, joints à l'utilité que présentent pour les entreprises les travailleurs expérimentés les amènent à reporter sur les travailleurs sans expérience professionnelle leur politique de flexibilité. Parce que les jeunes n'ont pas encore acquis d'expérience de l'entreprise, ni d'expérience du travail dans des conditions réelles d'exercice, par une rémunération, parce qu'ils sont mobiles, s'adaptent facilement, ils sont une cible facile à la précarisation. L'État, en multipliant depuis deux décennies des formes de contrats "atypiques", "aidés", a favorisé cette évolution. Or La faible expérience des jeunes était déjà au fondement des grilles de classification qui prévoient toutes un salaire plus faible à l'embauche. Le salarié de ce fait reconnaît que, ne maîtrisant pas encore les savoirs professionnels requis dans l'entreprise, il ne peut prétendre au salaire d'un "ancien". Ce système constitue un des principes du statut de la fonction publique, où l'ancienneté donne droit de manière quasi automatique à une progression des salaires au sein d'un même niveau de qualification.

D'autre part, alors que toute action touchant à l'amplitude des écarts entre niveaux de qualification veillait à respecter une progression des salaires pour tous, celle du pouvoir d'achat des débuts de carrière n'est désormais plus maintenue. Ainsi, dans la fonction publique, les revalorisations du SMIC ne s'est pas accompagnée d'un amélioration des bas salaires, bien au contraire. Les écarts relatifs au SMIC des premiers échelons ont diminué pour chaque grand niveau de classification et surtout les niveaux d'embauche des premiers niveaux de classification lui sont désormais inférieurs. Un exemple particulièrement criant est l'absence de réévaluation des allocations doctorales qui marque une moindre reconnaissance de la valeur du travail des

doctorants et génère des difficultés financières croissantes.

Évaluation des qualifications et individualisation des salaires

La force de résistance des salaires à l'offensive patronale réside en France dans l'existence des grilles de classification, au travers des conventions collectives négociées avec les syndicats au niveau des branches, et à l'existence d'un niveau minimal de rémunération fixé par l'État, le SMIC, au niveau national. Ces grilles sont fondées sur une hiérarchie des qualifications en niveaux correspondant aux grands niveaux des diplômes nationaux. Une première distorsion a été introduite par le biais de la négociation au niveau de l'entreprise, avec la bénédiction de la CFDT, et de la préférence patronale pour les grilles à critères classants. De ce fait, un grand nombre de petites et moyennes entreprises n'appliquent plus les accords de branche et les salaires pratiqués comme les principes sur lesquels ils sont assis varient de plus en plus. Les grilles sont fondées sur un lien défini (dans un espace d'équivalence) entre salaire (une quantité) et qualification (qualité potentielle de la force de travail). C'est ce lien que le patronat entend dissoudre en le remplaçant par la logique de compétence, c'est-à-dire un rapport individualisé entre le travail et sa rémunération. La qualification, telle qu'elle est entendue dans les conventions collectives est fondée non sur les qualités individuelles mais sur les qualifications collectives, soit sur des critères objectifs, universels d'évaluation des savoirs et savoir-faire nécessaires à l'exercice de l'emploi. La qualification renvoie à la certification garantie par l'État (équivalent général), elle n'est pas attachée à l'individu singulier. La rémunération est fondée sur le classement de l'emploi dans une grille commune à tous les emplois d'un niveau donné, grille négociée avec les représentants des travailleurs qui ont ainsi collectivement un moyen de peser sur la fixation des principes, des critères et des conditions de leur rémunération. À l'opposé, la compétence fait appel à une appréciation locale, contingente, de l'activité professionnelle, effectuée par la hiérarchie.

Pour le Medef (1998), " la compétence est une combinaison de connaissances, savoir-faire, expériences et comportements s'exerçant dans un contexte précis. " La compétence est donc bien attaché à l'individu singulier, à la manière dont il développe ses qualités et ses connaissances dans une situation de travail prescrite. La logique de compétences amène directement l'individualisation de la rémunération.

Investir le syndicat dans l'évaluation collective

Les travailleurs sont ici dessaisis, ils sont exclus de l'évaluation de la compétence qui devient la propriété des " ressources humaines " de l'entreprise. D'où l'enjeu de l'évaluation des qualifications pour les syndicats, évaluation que les employeurs entendent se réserver. Au CNRS par exemple, l'évaluation des ITA est d'abord effectuée par les directeurs de labos (point de vue de l'usage) et le rôle du directeur de laboratoire est renforcé pour ce qui concerne les chercheurs. Le risque pour ces derniers, bien exprimé dans CNRS Avenir, est de juger de la qualité du chercheur par rapport à un objectif (valorisation, brevet etc.). L'évaluation hiérarchique quelle qu'elle soit est menée à partir de l'usage, contingent, de la qualification et non de la valeur de celle-ci. Elle est soumise aux conditions effectives de mobilisation des savoirs dans le laboratoire et instaure donc une inégalité de traitement entre les agents, l'arbitraire des conditions spécifiques ; en effet, un laboratoire peut sous-utiliser une personne, ou au contraire lui permettre de développer ses connaissances et ses compétences. Le SNTRS-CGT a soumis des propositions à la direction concernant les ITA : création de comités d'évaluation par BAP composés de pairs, choisis sur une liste soumise à l'approbation des syndicats, chargés d'évaluer tous les ITA dans leur contexte professionnel. Ces comités établiraient la liste des personnes sous-classées ou proposées pour une promotion. Cette liste serait envoyée à la section compétente du Comité national et aux CAP, le rapport établit sur l'agent figurant dans le dossier de concours. Ce système fonde l'évaluation sur un système de critères objectifs, universels (valables pour tous les agents et négociés ; les membres de ces comités d'évaluation sont de plus extérieurs à la relation directe de travail mais compétents dans le domaine professionnel de la personne évaluée. Il s'oppose donc au monopole exercé par les hiérarchies ou les services de ressources humaines. Si cette forme collective et neutre d'évaluation n'est pas acceptée par le CNRS, ce n'est pas en raison de sa lourdeur supposée, c'est surtout parce qu'elle s'oppose à la tendance à l'individualisation des rémunérations.

Primes, diversité des statuts et individualisation

C'est dans ce cadre qu'il faut interpréter l'offensive de la direction sur les primes des ITA. Contrairement aux primes de la Fonction Publique, la prime au CNRS n'a aucune composante individuelle. Elle est liée au salaire et fixée en référence à un indice. Introduite pour ne pas augmenter le salaire de base, elle est avant tout un salaire différé dans le temps, perçu deux fois par an. Elle comprend une partie (un tiers) modulable. La prime peut être modulée soit à l'initiative des directeurs de laboratoires, qui sont finalement peu nombreux à utiliser ce moyen soit

par la direction. Ainsi la récente tentative de moduler les primes des personnes en arrêt maladie, voire en congé maternité est une atteinte grave au mode collectif de rémunération. En cherchant à lier la rémunération à l'effectivité du travail elle s'en prend à un droit social fondamental, le droit à la rémunération pendant les périodes d'arrêt, involontaire quand il est lié à la santé ou lié à la reconnaissance du rôle social de la procréation (renouvellement de la population, source de richesse). Toutefois, la prime individualisée est prévue au CNRS, en complément de la prime statutaire. Elle revêt des formes diverses : prime exceptionnelle demandée par le directeur de labo, somme attribuée par la direction scientifique ou la délégation régionale à un laboratoire, charge au directeur de labo de la répartir en son libre arbitre. Ces individualisations "positives" du salaire sont, au contraire de la modulation "négative" de la prime statutaire, souvent bien vécues, c'est la carotte, le baume, le cadeau attribué au travailleur méritant.

Une autre source de relâchement du lien rémunération-qualification est la multiplication annoncée de statuts différents, publics ou privés, dont relèveront les personnels d'un même laboratoire : personnels statutaires, CDD, vacataires, intérimaires, allocataires, post-doc., CDI du privé. Les rémunérations des personnels statutaires dépendent d'une part des augmentations générales dans la fonction publique (de la revalorisation du point d'indice) et du statut particulier des EPST qui fixe les niveaux de classification, les qualifications requises pour chacun d'eux et l'amplitude des carrières au sein de chaque corps et grade et, partant, leurs valeurs indiciaires. Pour les personnels relevant du droit privé, les choses sont plus compliquées. Soit le statut est de droit privé, mais peut être assimilé au statut des EPST ou négocié directement au cas par cas (certains CDD), ou il relève de l'entreprise qui met le personnel à disposition. Dans ce cas, le salaire dépend de la convention collective négociée annuellement dans l'entreprise. Cette rémunération dépend également du rapport entre salaire de base et primes. Ces disparités salariales, à qualification égale, ne manquera pas d'entraîner une concurrence individuelle et collective accrue entre salariés et pèsera sur la revendication collective, l'interlocuteur n'étant pas unique quand il s'agira des rémunérations. Le déclassement comme la précarité ou le travail à temps partiel (moins bonne reconnaissance de leur activité professionnelle) sont une autre source de distorsions.

Les enjeux collectifs et syndicaux de la revalorisation des salaires
Ces éléments, replacés dans le contexte général

présenté plus haut, nous imposent de revoir notre manière d'évaluer les qualifications et tout particulièrement notre approche des carrières. Nos revendications sont en effet fondées sur un système d'emplois stables, avec des carrières continues, alors que le cheminement professionnel des jeunes est marqué ces deux dernières décennies par les carrières heurtées, brisées, amputées. Comment prendre en compte la multiplicité des expériences professionnelles où l'instabilité et l'absence de progression dominent, les expériences acquises dans des situations hors travail (chômage, activité réduite des femmes) afin d'assurer à tous une véritable égalité d'accès à la promotion ? Sous-classement et précarité freinent les luttes pour les salaires ; il n'y aura pas d'amélioration du niveau de vie tant que ces plaies perdureront.

La fonction publique n'a connu aucune augmentation de salaire en 2000. Les années précédentes, les revalorisations de la valeur du point d'indice ont été inférieures à celles de l'indice officiel des prix. Dans un système de rémunération fondé en grande partie sur l'ancienneté, les salaires ont globalement augmenté, il n'en est pas de même à corps, grade et échelon identique où l'on constate une baisse relative du pouvoir d'achat. Il est donc nécessaire de ne pas se fonder uniquement sur le vécu individuel (l'augmentation sur la feuille de paie de tous ceux qui ont changé d'échelon par exemple) mais sur la situation de tous c'est-à-dire la tendance à la baisse relative globale de nos rémunérations, en particulier des plus jeunes.

C'est pourquoi il est nécessaire de mener conjointement des revendications sur la résorption de la précarité et du sous-classement, la lutte pour la stabilité des emplois, la reconnaissance des qualifications et l'amélioration du salaire. Le point d'indice doit être revalorisé et prendre au moins en compte l'augmentation du coût de la vie, les allocations de recherche des doctorants doivent être fortement augmentées.

Annick KIEFFER

- (1) *Environ une femme active occupée sur trois est à temps partiel. L'Enquête Emploi de mars 2000 montre pour la première fois un léger tassement de la part du temps partiel parmi les femmes, alors que la progression annuelle était de près de 1 point de pourcentage cette dernière décennie.*

Voir le point UGFF sur les négociations salariales dans la Fonction Publique page 58.

LES CHERCHEURS SONT MECONTENTES DE LEUR SITUATION ET SONT INQUIETS POUR L'AVENIR DE LA RECHERCHE PUBLIQUE

Les chercheurs thésards, post-docs et statutaires sont peu satisfaits de leur situation, bien qu'évidemment il existe une grande variété de situations.

Les thésards sont en général très mal payés. Dans le meilleur des cas, ils sont allocataires de recherche payés par le Ministère et entre bac + 6 et bac + 9, ils perçoivent une rémunération à peine supérieure de 20% au SMIC parfois améliorée par un travail de monitorat. Or, ce ne sont pas des étudiants, ce sont des travailleurs à part entière qui contribuent fortement à la production scientifique des laboratoires. L'allocation de recherche doit être sérieusement revalorisée et le SNTRS-CGT doit soutenir toutes les initiatives en ce sens (pétitions,...). Mais d'autres thésards reçoivent des " libéralités " attribuées par des fondations caritatives. Ils ne disposent d'aucune garantie sociale sauf cotisation volontaire de leur part. Ils n'ont pas d'employeur ! Ni la fondation qui verse la " libéralité ", ni l'organisme ou l'université, dans les labos desquels ils travaillent, n'acceptent d'être reconnus comme employeur. Cependant ce sont les organismes publics et les universités qui profitent effectivement de leur travail. C'est pourquoi le SNTRS-CGT demande que tous les thésards aient un contrat de travail et soient gérés par un fonds mutualisé auquel contribueraient les collectivités publiques et les fondations caritatives concernées. De plus les thésards travaillent sous pression. Il faut terminer sa thèse si possible en trois ans et publier pour commencer à se constituer un dossier pour pouvoir un jour candidater dans les universités et les organismes de recherches après souvent une période d'ATER dans les universités ou un stage post-doc à l'étranger suivi d'un autre en France payé parfois par une libéralité. On comprend que les jeunes ne travaillent pas dans la sérénité. Il faut sortir de ce système qui pousse à un recrutement tardif et au contraire embaucher " jeune ". Les nombreux départs à la retraite que l'on constate maintenant dans les EPST (CNRS notamment) et les universités fournissent une occasion de réduire par embauche statutaire la masse de post-docs de longue durée et de réamorcer une politique d'embauche jeune. La politique des post-docs de longue durée ne permet pas des recherches avec prise de risque. Elle empêche de construire des projets de vie et pousse les jeunes et notamment les femmes, si elle ne veulent pas abandonner la recherche, à avoir des enfants après 30, 35 ans voire 40 ans. C'est un facteur qui tend à creuser les inégalités hommes-femmes. Par exemple à l'INSERM, où le nombre des post-docs est particulièrement important et où la pression est particulièrement grande pour un

recrutement tardif, la proportion de femmes recrutées sur postes de chercheurs diminue depuis quelques années.

Mais la pression et le mécontentement sont aussi le lot des chercheurs statutaires même si les situations sont moins dramatiques que pour les post-docs. D'abord, c'est le temps perdu pour les commandes avec le système des marchés publics, particulièrement à l'INSERM. C'est l'encadrement de doctorants et post-docs angoissés à juste titre par leur situation, ce qui ne génère pas forcément des ambiances joyeuses dans les équipes. C'est aussi la pression pour la recherche de crédits par la rédaction de demande de contrats. Ensuite c'est le vécu du " publish or perish ". Il faut publier pour ne pas disparaître. Et ce n'est pas si facile de réaliser de bonnes publications. La compétition est souvent sévère et il faut s'accrocher. Quelques uns, sans nécessairement démériter, peuvent avoir des difficultés sérieuses. Chaque année, la plupart des commissions scientifiques du CNRS et de l'INSERM émettent des avis réservés (je ne parle pas là des avis d'insuffisance professionnelle, les cas les plus délicats) sur l'activité de quelques chercheurs (au CNRS ce n'est pas un avis formel contrairement à l'INSERM). Ces chercheurs font souvent l'objet d'un suivi plus serré sans que cela constitue souvent une aide réelle.

Pour les chercheurs c'est aussi la perspective de carrières peu attractives. Même pour ceux qui accèdent au corps des Directeurs, la carrière s'arrêtera pour la plupart à DR2 avec une rémunération inférieure à celle de tous les fonctionnaires de même niveau de qualification y compris les professeurs de l'Enseignement Supérieur. Ils ont des niveaux de rémunération bien inférieurs à ceux des chercheurs de même qualification du privé et des EPIC (EDF, SNCF, CEA, CNES,...). Pour les Chargés qui n'accèdent pas au corps des Directeurs de recherches, il n'y a souvent plus du tout d'incitation salariale après 50 ans. Ils se retrouvent au dernier échelon de leur corps. Ils n'ont aucun avantage salarial à encadrer des jeunes (contrairement aux Maîtres de Conférences) même si leurs travaux scientifiques avancent, ils n'auront aucune progression de carrière. Comme pour les DR, ils sont moins bien rémunérés que dans les EPIC et que les autres catégories comparables dans la Fonction Publique. Les comparaisons sont encore plus défavorables aux chercheurs quand on regarde les débuts de carrière. Comment l'état des carrières des chercheurs n'aurait-il pas de conséquence sur les carrières des autres catégories et même sur l'avenir

des EPST ? Force en effet est de constater que les carrières IR sont également très insuffisantes et ne permettent pas de recruter les ingénieurs de haut niveau qu'il faudrait dans les EPST. Comment ne pas voir que ces faibles carrières d'IR ne peuvent que concourir à des petites carrières d'IE et ainsi de suite. Quand aux EPST, comment avec les salaires qu'ils offrent, peuvent-ils espérer être compétitifs sur le marché du travail face aux entreprises privées et aux EPIC ? Hormis quelques personnalités particulièrement motivées, comment le CNRS peut-il espérer attirer les meilleurs élèves des grandes écoles ? Comment l'INSERM peut-il prétendre attirer et surtout garder beaucoup de médecins ? Cette situation salariale va d'ailleurs favoriser la politique d'externalisation. La mise en place de sociétés civiles pour la gestion des grands équipements (SOLEIL, GANIL, peut-être les génopôles, les physiopôles) donne la possibilité d'offrir des salaires supérieurs aux personnels les plus qualifiés. C'est le service public qui se trouve menacé.

Pour répondre aux aspirations des personnels, notamment des chercheurs, mais aussi pour que les EPST ne voient leur rôle se réduire considérablement, il nous faut revendiquer une revalorisation des rémunérations. En ce qui concerne les chercheurs c'est

l'ensemble des carrières et la prime de recherche qui doivent être sérieusement revalorisées. La revalorisation doit commencer avec les débuts de carrière : revalorisation indiciaire et amélioration des reconstitutions de carrière. La grille des chargés doit être prolongée jusqu'à l'échelle lettre A. Le passage CR-DR ne doit pas être bloqué budgétairement. Il doit être limité seulement par des critères scientifiques. Dans les prochaines années le déblocage du passage CR-DR devrait être favorisé par l'importance des départs à la retraite. Le pyramidage interne du corps des DR doit être aussi revu pour permettre un accès en DR1 uniquement limité par des critères scientifiques. Les possibilités de passage DR1-DRCE doivent aussi être accrues. La prime des chercheurs doit être harmonisée avec celle des IR et donc portée à 16%.

Le syndicat et les syndiqués doivent être mobilisés sur ces questions de carrières et de rémunération des thésards, post-docs, chercheurs et ITA statutaires, comme il doivent agir pour obtenir l'augmentation des financements récurrents des laboratoires, l'amélioration des conditions de travail (hygiène et sécurité), une gestion simplifiée et une démocratisation de la vie dans les laboratoires et des instances scientifiques.

Michel PIERRE

REPARTITION DES EMPLOIS OUVERTS AUX CONCOURS CHERCHEURS 2001 PAR GRADE ET PAR DEPARTEMENT SCIENTIFIQUE

	SPM	PNC	SPI	STIC	SDU	SC	SDV	SHS	Com.Int	TOTAL
DR 1										0
DR 2 externe	4				2	1	7	1		15
DR 2 interne	27	8	11	20	23	41	69	51	1	251
CR 1	7	3	2	6	14	10	55	24		121
CR 2	58	13	20	70	27	70	111	78		447
TOTAL	96	24	33	96	66	122	242	154	1	834

ORIENTATIONS POUR LA CAMPAGNE ITA 2001

Sans en connaître la répartition (celle-ci sera communiquée au prochain CA du CNRS – voir CR du CA du 20/11/00 pages 18-19), voici quelques orientations* sur les possibilités de recrutement pour 2001. Il y a eu 327 départs de plus que prévu en 2000, il y a 741 départs programmés pour 2001. Pour les recrutements cela fait 1117 postes prévus pour 2001 (contre 660 en 2000), cela va permettre d'éviter des pertes de savoir. En outre, il est signalé qu'il commence à y avoir des départs d'ITA vers le privé.

* Source : rapport du CS du 16/11/00 sur la campagne ITA 2001.

La dernière partie de ce rapport montre à quel point il est nécessaire que nous obtenions du CNRS une reconnaissance de qualification avec reclassement et augmentation de salaires !

Décret organique du CNRS : les évolutions

Le texte du décret organique du CNRS publié le 25 octobre mérite quelques commentaires. Le **texte nouveau décret, comparé au précédent, est disponible sur le site Web du syndicat**. Si le nouveau texte est loin du projet d'Allègre (1998) il est marqué par certaines de ses propositions : application de la loi sur l'innovation, rôle renforcé du Président, présence d'experts externes dans le conseil scientifique, notamment).

Les **missions de l'organisme** reste formellement les mêmes. En effet l'article 2 du décret reste en l'état. Cependant la politique menée par les ministres et les directions qui se suivent, tendent de fait à peser sur l'autonomie de l'organisme (créneaux prioritaires favorisés en matière d'emplois et de crédits supplémentaires; CNRS de plus en plus mis à la disposition des entreprises...).

Les **sections du Comité National** ne subissent aucun changement (dans le texte) tant en ce qui concerne leur rôle qu'en matière de composition. En matière de direction du CNRS il y a des changements importants :

Le **président du CA** devient Président du CNRS. Ses fonctions sont maintenant précisées et renforcées. Auparavant sa seule fonction était de présider le CA. Aujourd'hui il a pour rôle "d'animer et de coordonner la réflexion conduisant à la définition de la politique générale... Il veille à l'application des orientations..." Il donne préalablement son avis sur des décisions du directeur général.

Parallèlement le directeur général voit ses fonctions évoluer. S'il assure toujours la direction scientifique, administrative et financière du CNRS, il ne fait plus qu'assister le président dans la préparation du CA. Au lieu d'être ordonnateur principal du budget du centre, il l'est pour les dépenses et recettes (?). C'est lui qui décide de la création des départements scientifiques et établit la liste des sections du Comité national et nomme leurs directeurs (après avis du président) et non plus le ministre.

Au lieu de recevoir délégation du ministre pour nommer et gérer les personnels titulaires du centre, "il gère le personnel" (?). Il faut noter ici la disparition du terme "titulaires". S'agit-il de s'adapter durablement à l'existence de deux populations l'une titulaire et l'autre non titulaires ? Que penser dans ce cas des discours ministériels sur la résorption de la précarité ?

La composition du **Conseil d'administration** change : les membres de droit sont désignés comme "représentants de l'Etat". Il s'agit d'un représentant pour chaque ministère (Recherche, Enseignement Supérieur, Budget). Il y a un membre de droit en plus (le représentant de la Conférence des Présidents d'Universités - CPU). Le mandat des élus et nommés est de quatre ans au lieu de trois. Désormais ce ne sont les seuls présents qui votent : la possibilité est ouverte de donner mandat.

Les **compétences du CA** sont confirmées. S'ajoute désormais à celles-ci l'examen, après avis du Conseil Scientifique, du contrat pluriannuel et la participation à des organismes dotés de personnalité morale (application de la loi sur l'innovation). Concernant les grandes orientations du CNRS, il les "analyse" et les fixe "après avis du Conseil Scientifique (c'est nouveau). Et désormais il "définit les

principes qui régissent ses relations avec les partenaires socio-économiques ainsi qu'avec les universités et les organismes nationaux, étrangers ou internationaux intervenant dans ses domaines d'activité" (rôle nouveau).

(articles 17 à 19)

Le seul changement à propos des **Unités de recherche** concerne la transformation d'unités propres en unités associées et inversement, ainsi que la nomination des directeurs d'unités associées et tout changement dans la direction d'unité : elle requièrent désormais "l'accord des autorités de l'organisme exténeur" intéressé.

Les Commissions du Comité National (article 22).

Le seul changement concerne l'avis donné par le **Conseil Scientifique (nouveau)** sur l'arrêté fixant le nombre et la spécialité des sections.

Le **Conseil Scientifique** n'est plus présidé par le Directeur Général mais par un "président élu en son sein". Le DG lui rend compte (tous les ans) de la mise en œuvre de ses recommandations. Il ne peut y avoir cumul pour un membre de cette instance avec un mandat de membre du CA, d'une section du comité national ou d'un conseil de département.

S'il y a toujours onze élus des personnels (la répartition sera précisée par arrêté), il a des changements pour les autres membres. Au lieu des membres de droit (représentants des ministères de la recherche et de l'éducation nationale et directeurs scientifiques du CNRS), des membres nommés (neuf personnalités qualifiées en matière scientifique et technique nommées par le ministre) et un représentant de chaque département (élus par les sections), nous avons aujourd'hui onze personnalités (dont trois du monde économique) nommées par le ministre sur proposition du président du CNRS et huit personnalités scientifiques étrangères (dont cinq au moins exerçant dans un pays de l'UE autre que la France) nommées par le ministre sur proposition des autres membres du CS (les élus et les onze personnalités ci-dessus).

Les **conseils de départements** deviennent des "Conseils Scientifiques de département". Ils procèdent à "l'analyse de leur domaine et de ses perspectives d'évolution" (nouveau). Des représentants des collèges A, B et C sont élus au scrutin direct (même électoralat que pour le Comité national) au lieu du scrutin au deuxième degré. Des membres sont nommés en nombre égal à celui des élus par le DG (la moitié sur proposition du CS). De plus ils comprennent également des personnalités étrangères (dont la moitié exerçant dans un pays de l'UE autre que la France). Rien n'est précisé sur la composition (nombres) et le mode d'élection et le fonctionnement de ces conseils, ils feront aussi l'objet d'un arrêté ministériel.

Nous avons déjà vu, avant la parution de ce décret, que les textes réglementaires sont une chose et la politique une autre. Les textes n'empêchent aucunement la réorientation des missions de l'organisme, ni la remise en cause du rôle des instances.

Il nous faudra continuer à être vigilants, à nous exprimer sur les choix politiques du ministère et de la direction, à agir sur toutes ces questions.

Le Thésard, le Smicard et l'Emploi Jeune : Fable en Chiffres



Futurs Chercheurs du troisième Millénaire et du Quart Monde Européen

Historique : en 1991 un arrêté interministériel donnait 30 % d'augmentation salariale (5400F → 7400F /mois) à ses thésards. Depuis cet effort colossal rien.
10 ans d'immobilité en francs courants, quel employeur pourrait mieux faire ?

Le thésard	BAC +5, 6, 7 ...	26 +-4	Salarié Contrat spécial variable 2-4ans	7400	5846	indétermi né
Le smicard	SANS	40+-25	contrat à géométrie variable	6881.68	5435.84	40.72
L'emploi-jeune	De zéro à bac +n	< 30 ?		80% du smic	80% du smic	32.576
Le « nanti »-débutant CR2/MC2	Requise Bac +5 Effective : >Bac+9	30	Fonctionnaire	11500	9500	68

Minimum garanti dans la fonction publique : 7045.83F brut mensuel (indice majoré 253)

Quelques extraits du contrat de travail-type en vigueur depuis 1991 pour les thésards salariés des rectorats (arrêté Ministériel du 8 juillet 1991) : »les règles du code du travail ne sont pas applicables« .. »Il s'agit d'un contrat de droit public«. »Le salarié est engagé pour un acte déterminé «...« l'allocataire consacre toute son activité à la préparation de son Doctorat ; . Il est soumis aux règles en vigueur dans le laboratoire où il effectue ses travaux de recherche «...Contrat »renouvelé pour douze mois dans les conditions fixées par un arrêté interministériel «...

Mais voyons un peu les salaires. Smicard, emploi-jeune , thésard, finalement qui peut se dire le mieux loti ? c'est difficile à évaluer. Le mieux exploité ? à vous de juger.

Il est vrai que selon le discours dominant à leur égard, principalement véhiculé par l'Université, seule apte à leur délivrer le fameux grade de docteur, ils sont considérés comme des étudiants. Et bien non, soyons clairs un doctorant n'est pas un étudiant, c'est un travailleur et il y a belle lurette que tant le ministre que la Direction générale du Cnrs l'ont compris, eux qui les ont salariés. Il n'y a plus que dans certains laboratoires rétrogrades et *via* certaines associations caritatives ou non que l'on distribue encore et sans vergogne bourses, vacations et libéralités.

Du reste imaginons un instant un laboratoire sans doctorant....; certes, les chercheurs « en place » comme du reste leurs homologues enseignants-chercheurs constituent la charpente des EPST et Universités, aidés ça et là d'Ita-latos en raréfaction, mais qui sont les chercheurs de demain ?

Au moment où le ministre tient son discours de rentrée inchangé sur la manne financière tant à l'EN que dans les EPST, au moment où le même ministère annonce une augmentation substantielle (+200) du nombre d'allocations pour 2001, nous demandons la revalorisation immédiate de l'allocation de recherche du ministère au niveau de 11000F/mensuels . Ceci en accord avec l'ensemble de nos propositions sur les grilles salariales dans les EPST.

Le quart monde à l'Université, le quart monde au CNRS, INSERM, ...ce n'est pas hier ni demain, c'est maintenant et tout près de chacun.

secteur chercheurs sntrs-cgt Paris
Contacts : Paris VI gruselle@ccr ; jussieu.fr ; ParisVII miquel@paris7.jussieu.fr
Ou Secrétariat Mail SNTRS-CGT-Ch@vif.cnrs.fr Villejuif 7 Rue Guy Moquet 94820'

28/09/00

**ACTION DES ELUS C
EN COMMISSIONS SCIENTIFIQUES
SPECIALISÉES (CSS)
ET EN INTERCOMMISSIONS (IC)
A L'INSERM**

Après un an de fonctionnement en CSS et à l'initiative de trois élus (SNTRS et SGEN) une action a été entreprise auprès des CSS pour obtenir une participation des élus C et B à l'intégralité des sessions. Une lettre a été adressée aux présidents des CSS et les élus C ont (plus ou moins) activement demandé et obtenu l'appui des membres des CSS. Ils ont aussi interpellé M. Griscelli (DG) dans la majorité des commissions. Résultats : plus de 51 % des membres élus et nommés des CSS ont émis un avis favorable. Le DG se déclare favorable à notre demande mais bloqué par les textes et la volonté du Ministère. C'est l'interprétation des textes par l'INSERM et le Ministère qu'il faut modifier. C'est possible. Une dérogation permet déjà la participation des membres de rang B. Par ailleurs la présence utile et incontestée des administratifs dans les réunions plénières des concours n'est pas prévue dans les textes. Il s'agit donc d'une tolérance qui pourrait être élargie. Dès maintenant des aménagements sont faits par les présidents : les jurys devant rester homogènes du début à la fin des concours, la sortie des commissionnaires durant l'examen de leur candidat répond à la déontologie mais pas à la règle.

La réaction positive des membres des CSS nous a permis de poursuivre l'action à l'automne. Une réunion des bureaux nationaux des syndicats de l'INSERM a permis d'arrêter une position commune. La stratégie à mettre en oeuvre a été élaborée au cours d'une conférence téléphonique qui a réuni la moitié des élus C. Nous avons donc adressé une lettre aux présidents avec copie aux membres de CSS. En séance, nous avons proposé une motion qui a été adoptée par 6 des 8 CSS. La même action est actuellement menée auprès des intercommissions. Nous avons exploité la position adoptée par la section 30 du comité National du CNRS.

La prochaine étape sera étudiée au cours d'une réunion téléphonique des élus C en janvier 2001. Il nous faut absolument progresser mais c'est un combat permanent contre ceux que notre présence dérange, à l'exemple de Madame Graillot-Gak, directeur du département de l'Evaluation Scientifique, qui s'est indûment opposée à ce que je sois rapporteur d'une demande d'équipe ERIT-M (voir l'échange de courrier ci-après).

*Lettre aux présidents de CSS
SGEN-CFDT-INSERM*

**SNTRS-CGT
SNCS-FSU
SNIRS-CGC**

*Paris le 22 Septembre 2000
à Monsieur le Président de la CSS X*

*Monsieur le Président,
Suite aux différentes discussions et démarches concernant la participation des élus C aux travaux des Commissions Scientifiques Spécialisées, nous tenons à vous faire part de la position qu'ont adoptée les syndicats SGEN-CFDT-INSERM, SNTRS-CGT, SNCS-FSU, SNIRS-CGC.*

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 acquièrent, à travers leurs débats sur les dossiers, une vision globale et commune du champ disciplinaire dont ils ont la charge. Ce mode de fonctionnement justifie à lui seul l'existence de telles commissions. Nous relevons l'incohérence qu'il y a à exclure les membres B et C selon le point d'ordre du jour de la CSS. En conséquence, nous demandons à nos élus de rester présents lors de l'intégralité des prochaines sessions des CSS. Bien évidemment, les élus n'interviendront dans les délibérations que dans les cas où leur statut les y autorise.

Cette position est soutenue par le très large consensus, recueilli lors de la consultation organisée sur cette question, de tous les membres des CSS, élus et nommés.

Nous vous demandons de bien vouloir vous associer à cette démarche et de soutenir cet aménagement, afin d'assurer un meilleur fonctionnement des CSS.

Nous vous en remercions et vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de notre respectueuse considération.

*pour les Bureaux Nationaux
et les Elus aux CSS*

Motion des CSS

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 acquièrent, à travers leurs débats sur les dossiers, une vision globale et commune du champ disciplinaire dont ils ont la charge. Ce mode de fonctionnement justifie à lui seul l'existence de telles commissions. Nous relevons l'incohérence qu'il y a à exclure les membres B et C selon le point d'ordre du jour de la CSS. En conséquence, nous demandons à nos élus de rester présents lors de l'intégralité des prochaines sessions des CSS. Bien évidemment, les élus n'interviendront dans les délibérations que dans les cas où leur statut les y autorise.

Cette position est soutenue par le très large consensus, recueilli lors de la consultation organisée sur cette question, de tous les membres des CSS, élus et nommés.

Position adoptée par la section 30 du CNRS

Les missions du Comité National de la Recherche Scientifique dans l'évaluation des laboratoires, l'analyse de la conjoncture et la prospective lui confèrent un rôle crucial dans l'élaboration de la politique de recherche publique (Cf. chapitres VI et IX du règlement intérieur des sections). Sa capacité d'évaluation s'élabore tout au long de l'examen de l'activité des laboratoires et des chercheurs. En particulier, l'évaluation des dossiers des candidats à l'avancement est une source d'information essentielle sur le capital humain de recherche et d'encadrement, et donc sur la place de la

recherche française dans la recherche internationale, et sa capacité à remplir ses objectifs. La section 30 note l'ambiguïté de la formulation de l'article 13 du règlement intérieur. La section 30 fera de cet article l'application suivante : les membres du collège B ne peuvent voter sur les dossiers de carrière des A, et les membres du collège C ne peuvent voter sur les dossiers de carrière des A et des B. Cependant, le bon fonctionnement de la section requiert que tous ses membres disposent de la même information sur le potentiel de recherche des laboratoires qu'elle examine. En conséquence, les membres des collèges B et C auront accès aux mêmes dossiers que les membres A, et pourront siéger en tant qu'auditeurs lors de la présentation de tous les rapports. Bien que certains collèges ne soient pas invités lors de votes spécifiques, ils seront tenus aux mêmes clauses de confidentialité que les autres.

(Motion adoptée à l'unanimité par la section 30 : Diversité biologique - Populations - Ecosystèmes et évolutions)

Courrier à Mme GRAILLOT-GAK

Madame,

Au cours de la délégation permanente de l'intercommission 5 du 15 septembre, le Président, Mr Jean-Gérard Guillet m'a invitée à être rapporteur au cours de l'examen d'un laboratoire candidat pour une ERIT-M, car il estimait que j'étais l'expert de l'IC5 le plus compétent pour la demande en question. Nous avons eu la surprise de voir l'administration s'y opposer, sans doute en application de votre lettre réf CGG/YG/N816. Cette mesure est anormale. Les élus C sont des membres à part entière des commissions comme me l'a confirmé Mr le Directeur Général lors de la CSS3 et comme le vérifient nos représentants au Conseil Scientifique où ils sont régulièrement sollicités, parfois même comme coordinateur ! Je vous serais donc reconnaissante de bien vouloir modifier vos recommandations aux commissionnaires des CSS et des IC.

Veillez agréer, Madame, l'expression de mes salutations les meilleures.

La réponse de Mme GRAILLOT-GAK :

Il a semblé souhaitable à l'administration que le profil des coordonnateurs de visite pour la création de formation de recherche soit non seulement un profil d'expert scientifique ce qui est bien entendu le cas de la très grande majorité des élus C mais également d'une manière générale un profil de coordonnateur d'équipe ce qui est moins souvent le cas . Votre expertise scientifique et votre compétence est indispensable au bon déroulement de la visite et au rapport qui sera établi pour la commission, n'est aucunement mis en cause et n'a aucune raison de l'être.

Pour la Section Nationale INSERM
Michèle LONGUET
longuet@icgm.cochin.inserm.fr

MOTIONS DE LA SECTION 09 DU COMITE NATIONAL DU CNRS

Motion de la Section 09

À la Directrice Générale du CNRS

Au Conseil d'Administration du CNRS

Au Conseil Scientifique du CNRS

La section 09 du Comité National, a pris connaissance de la création d'un 8^{ème} département scientifique au CNRS, consacré aux Sciences de la Technologies et de l'Information et de la Communication, et des éléments succincts, qui ont conduit à cette décision. Elle rappelle que la précédente commission avait émis un avis réservé sur le sujet.

En conséquence, la section 09,

-prend acte de la création du département STIC et de son conseil de département érigé en assemblée constituante,

-regrette la procédure adoptée, qui n'a pas été accompagnée de la nécessaire redéfinition des contours des sections du CN,

-s'inquiète dans ces circonstances de la pérennité du département du SPI, qui bien que de taille comparable à celle que pourrait avoir le département STIC, ne pourrait bénéficier du même élan fondateur, réaffirme la nécessité de maintenir et développer une culture scientifique, portée par l'intégration du fondamental et de l'appliqué, et dorénavant éclatée entre SPI et STIC,

-demande, à ce titre que ne soit pas procédé, lors de la constitution du département STIC à une simple répartition des unités évaluées principalement par les sections 7, 8, 9 et 10,

-demande en conséquence que soit envisagé à l'échelle du CNRS le rattachement éventuel d'unités actuellement hors SPI, non seulement au nouveau département STIC mais également au département SPI,

-demande à ce que soit précisés les contours thématiques du département STIC, dont la création ne saurait relever d'un unique défi économique mais également d'enjeux scientifiques.

-considère que seul un fonctionnement statutaire de ce nouveau département (financement récurrent des unités, recrutement de personnels permanents, évaluation par le Comité National) lui permettra de se développer en cohérence avec les missions de l'organisme.

Pour sa part, la section 09 compte contribuer à la réflexion sur les interfaces disciplinaires en particulier en veillant aux conditions dans lesquelles ces dernières peuvent se développer, sans céder aux tentations opportunistes qui pourraient s'épanouir. Dans tous les domaines scientifiques qui relèvent de la section 09, certaines activités, traditionnelles ou en émergence, sont concernées de près ou de loin par la création du département STIC. On peut citer par exemple la micromécanique, la synthèse des sons, l'imagerie ou le calcul parallèle.

La section 09 s'attachera à, poursuivre le développement de ces recherches, que la création du nouveau département devrait permettre d'intensifier, en veillant à maintenir les liens scientifiques féconds

qui les rattachent à l'ensemble de la mécanique.

Motion de la section 09

À la Directrice Générale du CNRS

La section 09 se félicite que le projet SOLEIL, un moment suspendu, soit aujourd'hui une priorité de la recherche française après la fermeture de la machine LURE

La section 09 s'inquiète du fait que le Ministère de la Recherche veuille transformer en société civile de droit privé les laboratoires qui gèrent les grands équipements ; le premier concerné est le LURE-SOLEIL. La direction de la recherche ne cache pas qu'il s'agit là d'une politique d'ensemble.

Compte rendu de la réunion entre le SNTRS-CGT et la Direction du CNRS

du 30 novembre 2000

Direction : G BERGER, JP SOUZY, C. LEMOINE.

SNTRS-CGT : J OMNES, D CLAISSE, M COUSY, N ELIE-NDIAYE, A LABORIE, M PIERRE, S. TOUSSAINT-LEROY.

SNTRS-CGT : Quelle politique entendez-vous mener au CNRS ? Que voulez-vous faire du département STIC ? Que veut dire "unité-projet", "organisation matricielle" et "département transversal" ?

Nous pensons que sur ces questions il y a eu précipitation et manque de débat, préjudiciables au bon fonctionnement du CNRS. Ce débat doit avoir lieu dans les laboratoires, le Comité National et avec les organisations syndicales représentant les personnels. La priorité donnée aux STIC et à certains secteurs des sciences du vivant auront quelles conséquences sur les autres disciplines, notamment en matière d'emplois et de moyens... et quelles conséquences sur la situation des personnels ?

DEPARTEMENT STIC

Direction Générale (DG): Les STIC ne sont pas une problématique nouvelle, mais une commande faite à C. BRECHIGNAC. Cette question est suivie de longue date, depuis 97 au Ministère, plusieurs rapports

La section 09 réaffirme son attachement à la recherche publique et demande l'annulation du projet de société civile gérant LURE-SOLEIL et le maintien de la structuration actuelle en unité de recherche d'un établissement public. Elle considère que la gestion des équipements et des personnels par une société privée n'apporte pas les garanties que l'on est en droit d'attendre d'un service public de recherche.

Adoptée

existent. La confusion vient de l'existence de plusieurs rapports, et entre les notions recouvertes dans ces différents rapports.

Dans le rapport Gagnepain, il s'agit d'un STIC très transversal, différent des autres départements du CNRS avec un rattachement au STIC pour la gestion d'unités projets. Le Conseil d'Administration du CNRS (CA) a commandé un autre rapport à A. COSTES, en septembre, ce qui a nécessité la mise en place d'un CA exceptionnel. Ce rapport fait deux propositions :

- 1- La création d'un département STIC, tout en conservant le département SPI, sous le nom de PSE,
- 2- La création d'un vaste département transversal technologique.

On a très rapidement décidé la création du STIC comme un département de même nature, mêmes droits, mêmes prérogatives que les autres départements du CNRS. Elle n'a pas suivi le rapport Gagnepain.

Le STIC aurait pour thématiques :

- Un cœur de base : 1. informatique logicielle ; 2. composants et matériaux (sections 7 et 8),
- Et autour une ouverture interdisciplinaire en interface avec les sciences de la vie (bio-informatique), les SHS (la linguistique).

D'où une liste très longue de sections qui lui sont rattachées (22 en tout), sans "hiérarchie", ce qui donne l'impression de "fourre-tout". Le STIC va toucher à tout plus directement que les autres départements. Cela a été la même chose lors de la création du SPI.

Pour l'instant la direction souhaite l'ouverture, le dialogue. Les conseils de département seront remplacés après juin 2001, pour appliquer le nouveau statut EPST. Les nominations dans l'actuel Conseil de Département STIC sont nombreuses, c'est un conseil très ouvert sur le plan thématique. La période va permettre un affinage des disciplines, vers un nombre plus réduit de membres dans le futur conseil scientifique de département.

Les créations de postes sont toutes affichées vers

le **STIC** et les **SDV**. pour les postes STIC pas seulement en section 7 et 8, mais au-delà vers les autres disciplines. La notion d'unité projet n'est pas reprise dans le nouveau département.

Les unités seront plus facilement rattachées à 2 départements, par exemple la section 7 relève en premier du STIC, et en second du SPI. Les notions de rattachement principal et secondaire restent à affiner, ce sera à débattre en Comité National. Si les unités peuvent avoir plusieurs rattachements, les chercheurs, eux resteront attachés à une seule section et un seul département.

La **DG** déclare être " très attachée " à maintenir un équilibre entre les statuts, elle souhaite **renforcer la fluidité par des accueils de courte durée** : en détachement, en délégation d'Université, et d'étrangers, de CDD (sur 2/3 ans).

Le **SNTRS** soulève le problème que posent les postes CDD INRIA

La **DG** répond qu'il s'agit d'une gestion de projet, ce qui ne sera pas le cas au STIC. De toute façon la précarité des personnels de ces disciplines ne l'inquiète pas, il y a de nombreux débouchés sur le marché du travail pour eux. Pour les autres disciplines rattachées au département STIC, très demandeuses de partenariat : Il faudra une bonne évaluation.

DONNER AUX ELUS LES MOYENS D'ASSURER LEUR MANDAT

Le **SNTRS** : Il y a nécessité pour la direction de rappeler le rôle de prérogatives des élus et représentants des personnels dans les instances : CA, Conseil Scientifique, Commissions Administratives Paritaires, Comité Technique Paritaire, Comité d'Hygiène et Sécurité et d'assurer leur protection dans l'exercice de leur mandat. Il faut leur donner le temps et les moyens pour exercer leur mandat. A titre d'exemple, le cas d'un élu C au Comité National (CN) qui est menacé de rétorsion par son directeur. Bien sûr cela pose un problème dans les laboratoires, car il faut du temps, ce qui amène une baisse de la productivité de l'élu, et la nécessité de mettre à sa disposition un lieu qui lui permette de garantir la discrétion et la confidentialité des dossiers.

La **DG** n'a pas encore entendu parler de problèmes rencontrés par les élus pour exercer leur mandat. Elle adressera par les Directions Scientifiques et le secrétariat général du CN, un message très clair à l'attention des directions de laboratoire pour faire passer l'acceptabilité du rôle de l'élu au Comité National, et voir pour son remplacement pendant son absence au laboratoire.

UN STATUT DE DROIT PRIVE POUR SOLEIL ?

Le **SNTRS** : Il faut garantir le maintien de Lure tant que Soleil ne sera pas opérationnel, il faut maintenir les personnels sur leurs statuts de titulaires (EPST, Universités, CEA) et un statut public pour la machine.

La **DG** est d'accord pour maintenir LURE jusqu'à ce que SOLEIL soit opérationnel. **Le statut de SOLEIL : société civile.** Pourquoi ? C'est le seul statut juridique qui permette la participation d'états étrangers, et pas seulement au titre de contractant comme au LURE. Au titre de partenaire, y compris pour la construction et le démantèlement des appareils. Cite l'exemple du LURE : les Espagnols et les Suisses ne participeront pas aux frais de démantèlement du LURE. Les embauches seront possibles sur CDI, CDD. Le personnel de LURE restera fonctionnaire, en détachement ou mise à disposition. Donc *travailleront ensemble personnels CNRS, CEA, et CDI et CDD de droit privé.* La société civile sera pilotée par les directions du CNRS et du CEA ? Ce n'est pas un choix idéologique mais une solution technique ? Le souhait du CNRS : que tous les personnels du LURE, soient repris dans SOLEIL. Cela se fera petit à petit selon l'état d'avancement de la nouvelle installation. Cependant tous les personnels de LURE ne seront pas pris en même temps dans SOLEIL.

La société civile serait comme un GIE ? Soleil est de fait séparé du LURE, donc l'APD ne peut être intégrée dans les instances du LURE ?

Le **SNTRS** rappelle alors qu'après avoir contesté ces choix, il n'a eu aucune réponse sur ses interrogations ou propositions : Il y a, de fait, abandon des missions publiques pour SOLEIL ; LURE-SOLEIL n'est ni une société commerciale, ni une société industrielle, mais un laboratoire public pour faire de la recherche. Cette société privée est bâtie avec des fonds publics, avec un budget et des personnels de l'Etat qui devraient être utilisés, pour le CNRS et la recherche publique.

Le **SNTRS** rappelle également que les personnels demandent de **véritables négociations sur un statut juridique** qui réponde au développement de la recherche publique dans le cadre des organismes publics, ouvert au secteur économique, avec des coopérations avec les pays européens et les industriels. Ce statut ne peut être la société civile, qui est une privatisation d'un outil scientifique, pour des raisons d'économie de coût et idéologiques. Le **SNTRS** soutiendra la lutte des personnels du LURE, et agira pour faciliter des discussions à tous les niveaux du pays, Assemblée Nationale, Conseil Régional, etc.

La **DG** argumente qu'il y a nécessité d'avoir des partenaires étrangers qui soient **copropriétaires**, sinon on continue à faire des dons... Or actuellement une fois l'expérience terminée, ils se retirent et ne participent pas aux frais d'infrastructure, d'équipement (démontage, entretien qui restent à la seule charge du CNRS).

La Société civile permet d'employer des CDD et CDI pour lesquels existent des conventions collectives (plus proches du CEA que du statut du CNRS), pour les personnels statutaires ils peuvent être mis à disposition, ou détachés. Cette option est également à prendre pour les Gros Equipements.

REVOIR LA COOPERATION AVEC LE CEA.

Le SNTRS demande où en est le projet du GIP/IN2P3-DAPNIA ?

Pour la DG : ce projet n'est plus d'actualité. On essaiera une coopération plus serrée avec le CEA, dans le cadre d'un Conseil Scientifique ?

L'EMPLOI LAISSE POUR COMPTE.

Le SNTRS : Quelle politique concernant les personnels chercheurs et ITA ? En matière d'emploi, il faut assurer : le renouvellement nécessaire pour assurer la transmission des savoirs et savoir-faire, le rattrapage et des suppressions des années 90, la préparation de la vague de départ importante, il y a des risques sérieux dans la région parisienne de déstabilisation voire de disparition de certaines équipes et donc de thèmes de recherche en SHS par exemple.

La DG est d'accord pour *maintenir l'emploi*, en fonction de l'évolution des disciplines. Pour le déficit de postes en ITA : sur 2001, il y a trente postes créés. Pour ce qui concerne l'anticipation des départs en retraite, c'est un problème général aux EPST et Universités, d'où la nécessité d'un plan pluriannuel. Il y aura une bosse à un certain moment, puis un retour à un recrutement plus normal. Vigilance particulière pour la région parisienne (objectifs atteints <45 % des effectifs nationaux) qui est en danger de vieillissement. Elle est d'accord pour protéger les compétences utiles pour l'avenir du CNRS, **mais il ne s'agit pas de conserver les savoirs pour eux-mêmes.**

Le SNTRS : A propos de la **résorption de la précarité** (recensement nominatif de tous les précaires, l'arrêt des recours contre les jugements de prud'hommes pour les CES, et donc non-création de nouveaux emplois précaires tel que cela semble se profiler autour des STIC...) : il est inadmissible que la position de la direction nationale du CNRS soit d'utiliser les CES à la place des fonctions permanentes des emplois manquants ou supprimés ; et en particulier de continuer les actions en justice concernant des CES, chômeurs, exclus, qui ont été jetés au bout de quelques mois, après qu'ils aient rendu un grand service au CNRS, payés 3400 F. Nous avons 3 personnes sur CES qui sont en justice, est-ce que vous allez utiliser toutes les procédures juridiques à l'encontre de ces personnes, sur plusieurs années. Cela n'a que trop duré, nous demandons de vraies négociations sur ces 3 CES, avec leur intégration définitive au CNRS.

La DG n'était pas au courant de ce problème, une suite "pourrait" être donnée.

IL FAUDRA RENCONTRER A NOUVEAU LA DIRECTION A CE SUJET POUR NEGOCIER AU CAS PAR CAS, CAR NOUS N'AVONS PAS EU DE REPOSE CLAIR

Le SNTRS : Demanderez-vous la croissance des effectifs ?

La DG répond : anticipation des départs, gestion prévisionnelle des emplois, mais pas sûr qu'il faut une augmentation globale. *Priorité à la fluidité, et à un certain équilibre entre emploi statutaire et fluidité, plutôt qu'une augmentation de la masse des emplois statutaires.*

35 HEURES SANS CREATION DE POSTES ?

Le SNTRS : A propos de la RTT, la réduction du temps de travail, sans création de postes cela se traduit par une nouvelle dégradation des conditions de travail des personnels...

Pour la DG, les négociations sont en cours au ministère, puis elle rappelle qu'il y a deux règles incompressibles : **1600 h par an, pas de création d'emplois.** Pour justifier auprès des tutelles l'augmentation des postes, la DG s'appuiera sur un plan pluriannuel de résorption de la précarité. Cela pourrait régler en partie la RTT.

L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES : UN AUTOSATISFECIT.

Le SNTRS : Où en est le recrutement des travailleurs handicapés (application de la loi = 6% des recrutements de l'année).

La DG : Le SNTRS est le 1er syndicat à aborder ce sujet. Mais nous devrions être à 6% du **stock** (sic). Nous sommes parmi les meilleurs dans la FP pour le recrutement de travailleurs handicapés. 15 postes réservés par an, pour les ITA. Les chercheurs ne souhaitent pas passer par la filière emplois réservés, mais être recrutés comme les autres par le CN. Preuve que nous sommes parmi les "meilleurs" : depuis 2 ans, on a récupéré des crédits FP.

DES QUALIFICATIONS MAL MAITRISEES.

Le SNTRS : Quelles demandes du CNRS allez-vous faire en matière de reconnaissance des qualifications (ITA) ?

Il faut négocier un système de reconnaissance des qualifications, moyens spécifiques (transformations d'emplois) pour le reclassement des personnels.

La DG maîtrise mal le sujet, mais elle est sensible au problème. Cela demande une autre rencontre. Et puis *une reconnaissance des qualifications pour en faire quoi ?* Il faudrait améliorer la vision des qualifications des ITA.

HOMMES ET FEMMES EGAUX AU TRAVAIL

Le SNTRS : A propos du problème de l'égalité homme/femme, il y a nécessité d'une commission permanente chargée d'étudier cette question et de proposer des mesures.

La DG : La question lui semble également importante. Elle est abordée actuellement au niveau du Ministère

ETENDRE LA SOUS-TRAITANCE ?

Le SNTRS : A propos des services généraux du CNRS et de ses rapports avec la sous-traitance, en particulier au CNRS de GIF, l'ensemble des services généraux sont fermés un par un (magasin, imprimerie, photo, ...). Les personnels, les directeurs de laboratoires contestent de plus en plus, notre syndicat est complètement partie prenante dans cette bataille. Nous vous demandons d'arrêter ces fermetures ou privatisations (par le biais du développement inquiétant de la sous-traitance), et que s'engage rapidement avec l'ensemble des personnels une discussion pour définir une politique qui réponde aux besoins des laboratoires en y incluant le coût, la réponse au jour le jour, le savoir-faire, les compétences, c'est-à-dire des services généraux valorisés, avec des moyens et des postes de titulaires.

La DG insiste sur le fait qu'elle *tient beaucoup à l'emploi de la sous-traitance*, qui apporte un service de très bonne qualité, en comparaison des services techniques.

A Gif, la semaine dernière, il a été pris la décision de maintenir l'imprimerie avec la création des 3 Afip. Le débat reste ouvert, trois dossiers sont en cours (objectifs moyens du Campus de Marseille, de Strasbourg et d'un troisième (non cité), cela se situe au niveau des GOM (Groupe Objectif Moyens ?) avec les directions de laboratoires et les services concernés, l'approche se fait au cas par cas.

Sur ce sujet, nous ne pouvons que nous réjouir de ce recul qui est le fait de la mobilisation du personnel avec le SNTRS-CGT de Gif. Mais restons vigilants pour les autres services.

ACTION SOCIALE : 1 % , TROP ?

Le SNTRS : En ce qui concerne l'action sociale : il faut respecter la convention CNRS-CAES (1% de la masse salariale contre 0,74% actuellement), le maintien des emplois au CAES en tenant du passage à 35 heures (il manque au bilan 11 postes non renouvelés à ce jour), il faut mettre fin à la privatisation de la restauration, arrêter des privatisations de services.

La DG : Le dossier est mal maîtrisé. Subvention en cours d'examen pour 2001. Considère que 1% de la masse salariale pour l'action sociale c'est beaucoup. Note les manques de postes (11) et la demande de revalorisation forte de la subvention. Pas de réponse aujourd'hui, ce dossier est à revoir après étude.

Le SNTRS : Quelles relations, entendez-vous avoir, avec les organisations syndicales ? (De nombreux courriers à la DG sont restés sans réponse. Et quand pourrions-nous aborder les autres points qui ne l'ont pas été ? D'autre part, le SNTRS souhaite que soit repris ce qui se faisait, il y a quelques années : des rencontres régulières sur des cas particuliers notamment.

A propos du dialogue social **la DG** propose de recevoir les syndicats (ensemble) sur des thèmes précis, régulièrement. En particulier dans la prochaine période :

- Modification des statuts de l'organisme
- RTT, précarité,
- Rencontres sur les cas particuliers, avec C. Lemoine.

CALENDRIER DES CAP D'AVANCEMENT 2000.

CAP N° 3 : INGENIEURS DE RECHERCHE

Jeudi 30 novembre et vendredi 1er décembre 2000

CAP N° 4 : INGENIEURS D'ETUDES

Mardi 5 et mercredi 6 décembre 2000 (déjà reportée par le CNRS aux 6 et 7 décembre).

Dernière minute : dates annulées pour les IE et reportées en JANVIER 2001

CAP N° 5 : ASSISTANTS INGENIEURS

Vendredi 8 décembre 2000

CAP N° 6 : TECHNICIENS DE LA RECHERCHE

Mardi 12 et mercredi 13 décembre 2000

CAP N° 7 : ADJOINTS TECHNIQUES DE LA RECHERCHE

Vendredi 15 décembre 2000

CAP N° 8 : AGENTS TECHNIQUES DE LA RECHERCHE

Jeudi 21 décembre 2000

CAP N° 9 : ATTACHES D'ADMINISTRATION DE LA RECHERCHE

Mardi 9 janvier 2001

CAP N° 10 : SECRETAIRES D'ADMINISTRATION DE LA RECHERCHE

Mercredi 10 janvier 2001

CAP N° 11 : ADJOINTS ADMINISTRATIFS DE LA RECHERCHE

Jeudi 11 janvier 2001

Dernière minute : date reportée pour les AJA au Mardi 16 janvier 2001

La sélection professionnelle pour les IR, T et SAR sera vue en janvier 2001

**Compte rendu de la
Commission Nationale
de Formation Permanente
(CNFP)
10 octobre 2000.**

Ordre du jour :

- I - Présentation du plan 2001 pour la formation
- II - Evaluation du 3ème Plan triennal.

Pour le SNTRS : J. Léger, D. Steinmetz, H. Trullard

Notons au préalable que le deuxième point a été assez peu abordé. Même si nous intervenons sur la base de l'expérience des plans passés, et en l'occurrence du plan en cours, il reste que, ni les bilans régionaux 99, (disponibles en mai), ni l'évaluation du 3ème plan triennal, (qui était prévu en septembre), n'ont été faits de manière approfondie. Cette situation ne permet pas une réelle concertation dans laquelle pourraient être prises en compte les critiques et propositions émanant des organisations syndicales. Nous nous employons donc à obtenir, avant la mise en place du 4ème plan triennal, un schéma de fonctionnement, plus productif que les discussions à bâtons rompus de la CNFP, afin que s'instaure un réel débat sur la formation.

I- PLAN 2001

C.LEMOINE (CL) – Directeur des Ressources Humaines - demande à la CNFP de faire librement ses remarques au sujet de la formulation des objectifs du plan 2001, et au-delà, du futur plan triennal. Elle avoue ne pas voir " très clair " par rapport à la méthode de construction de ce plan de formation, sur lequel elle a des idées générales sans détails précis.

Le SNTRS demande que l'on fixe un calendrier de travail " un peu tangible ", l'année 2000 ayant déjà été une année de transition entre deux plans triennaux.

M. PILLOT (MP) – chef du Bureau National de la Formation (BNF), précise qu'il faudrait que la préparation soit terminée fin octobre. La CNFP aura alors à se prononcer et la validation définitive se fera début 2001, en CTP.

1) ORIENTATIONS GENERALES (Présentation par C. LEMOINE)

Le nouveau décret organique jouera sur les orientations

du futur plan de formation (*NDLR on ne voit pas bien pourquoi*). La formation permanente sera sans nul doute confirmée dans son rôle d'outil au service des ressources humaines. Avec deux éléments de contexte :

1) Les départs massifs à la retraite - échelonnés sur dix ans, mais qui vont toucher toutes les unités ce qui impliquent des pertes de savoir-faire, (non quantifiées), et des recrutements à gérer.
Donc aspects : " accueil " et " formation professionnelle ", notamment pour les entrants sur concours génériques ITA.

2) Les évolutions des technologies et des métiers, qui nécessitent d'être vigilants à l'adaptation des compétences technologiques et à une veille permanente en fonction des nouveaux métiers ouverts au recrutement externe. Il y aura aussi à examiner les métiers en perte de vitesse.

Après cette présentation, CL s'interroge sur la façon de procéder au niveau des plans régionaux : elle hésite entre la manière habituelle et une plus grande autonomie des délégations.

Le SNTRS défend l'idée d'une formation permanente adaptée aux besoins régionaux mais pilotée et harmonisée au niveau national pour éviter les disparités de traitement entre les personnels. L'organisme doit jouer son rôle de contrôle et de normalisation. La répartition du budget suivant les axes du plan triennal fait apparaître un déficit en terme de formation, (tendance à la baisse relative pour les trois premiers axes). Ces évolutions sont à suivre. Les grandes masses doivent être décidées au niveau national. Beaucoup de départs et de mouvements, en AFIP mais pas uniquement géographiques, se préparent. Il y a donc nécessité de quantifier l'effort en terme de qualité de formation en appréhendant ces questions au niveau national.

CL se défend de vouloir rendre les régions autonomes. Elle réaffirme que des " incontournables " (accompagnement de la mobilité, métiers stratégiques, reconversions pour les métiers en perte de vitesse, contractualisation...) doivent figurer dans les plans régionaux. Elle indique deux thématiques particulières à soutenir :

Développer les formations en matière de communication sur la recherche.
Développer les formations sur la qualité dans la recherche.

En ce qui concerne l'évolution des métiers, l'accent est mis sur la nécessité de la formation des agents en interne, avant recrutement externe. .

Le SNTRS indique une nouvelle fois que cette approche, qui peut être intéressante dans certains cas, (exemple actuel dans la formation des documentalistes)

n'est pas forcément la panacée et ne doit pas occulter la nécessité du recrutement externe.

Grande discussion sur la nécessité de développer des formations à caractère scientifique et de les inscrire dans les "incontournables". L'ensemble de la CNFP y est favorable.

Le SNTRS précise que les formations d'intérêt scientifique doivent être ouvertes à tous. Un effort doit être fait en terme d'information sur les possibilités de formation notamment vis à vis des agents isolés.

2) PFU (Plan de Formation d'Unité)

Priorité du 3eme Plan Triennal, le Plan de Formation d'Unité, (PFU), a été selon CL un passage obligé qui a amené à se poser la question des ressources humaines au niveau des unités. Son souhait serait que le PFU devienne un véritable document de réflexion sur les ressources humaines du laboratoire, avec les implications conséquentes. Si le "management" interne n'est pas bon, la formation ne sert à rien, il faut avoir des objectifs.

Le SNTRS tempère un peu l'enthousiasme de CL et indique que les PFU sont bien souvent une simple inscription dans le nouveau formalisme et pas vraiment un véritable plan qui décrirait une démarche vers l'avenir en déclinant les actions de formation à programmer. La démarche un peu trop "utilitaire" est déplorée. Les formations non directement connectées à un objectif pouvant avoir un effet dynamisant sur les possibilités de développement d'axes nouveaux dans les activités d'une unité.

Rejoignant un constat du SNTRS, V. PUGLIESI, (SNPTES-FEN), mentionne que de nombreuses personnes ont l'impression que l'on a trop privilégié les formations sur le management.

G. COSME (chargé de mission de mission IN2P3), s'interroge sur le projet de faire des PFU un moyen de faire de la gestion des ressources humaines du laboratoire.

CL répète qu'il s'agit, en face d'un projet, de regarder ce que l'on pouvait faire en interne, avant d'envisager un recrutement, y compris par AFIP. Puis elle commente l'importance du rapprochement très fort des politiques de Formation et des Ressources Humaines.

-Le SNTRS à l'opposé, ne souhaite pas que l'on arrive à la fusion de la formation permanente avec la gestion des ressources humaines ; et surtout pas à l'échelle des délégations. Même si ces deux domaines sont naturellement en corrélation, ils doivent rester indépendants et complémentaires. Par contre, le lien que l'on devrait renforcer dans la formation est celui du scientifique, par l'intermédiaire des correspondants de formation

des sections du Comité National. Ceci devant conduire à la mise sur pied d'actions décidées au niveau (national) des départements scientifiques.

3) QUALITE DANS LA RECHERCHE - COMMUNICATION

MP précise que c'est la DAE (Délégation aux Entreprises) qui a estimé que la qualité dans la recherche était une nécessité pressante.

Pour le SNTRS c'est un problème de fond pour le CNRS, qui couvre la recherche fondamentale et au-delà. Pour certains domaines, on connaît depuis longtemps les "bonnes pratiques de laboratoire". Dans d'autres disciplines les contraintes liées à la qualité sont différentes.

La question des certifications de personnel sur des instruments n'est pas sans implication pour le laboratoire. En effet, si on certifie une personne sur un instrument, on empêche du même coup les autres personnels d'y accéder.

De plus, la prise en compte de ces démarches dans un projet peuvent changer beaucoup de choses, notamment en terme de temps.

La démarche liée à la qualité revient à transformer le CNRS en entreprise de recherche devant livrer des "produits" assimilables par le marché.

CL tente de relativiser en précisant que le Comité de Direction l'avait annoncé, mais que ce point de vue était plutôt anecdotique et qu'il fallait plutôt l'entendre en terme de sensibilisation. Pour qu'un labo arrive à la certification ISO, il faut que tout le labo travaille avec une philosophie " qualité ". Elle pense que la démarche qualité n'a d'intérêt que quand on est confronté au marché.

L. DIANOUX (SNCS) mentionne qu'il y a tout de même eu un stage sur la qualité à GIF, avec bilan sur l'intérêt de ce stage, et F. GODEFROY (Dep. SDV) informe qu'il y a eu, en sciences de la vie, des communications à plusieurs niveaux à ce sujet.

CL annonce une formation expérimentale de communication, lancée dans la délégation Nord-Pas de Calais (DR18).

II. EVALUATION DU 3^{eme} PLAN TRIENNAL

MP présente un bilan des grandes étapes de la formation, mettant en évidence l'effort accompli depuis 91. Au terme de cet exposé, appuyé par des transparents, elle commente les 9 indicateurs utilisés pour l'évaluation de la formation, notamment pour le 3eme Plan Triennal.

CL indique que la mise en œuvre des indicateurs est un travail important au niveau des professionnels RH. Ces évaluations sont donc à faire quand il y a des actions de formation lourdes.

Au niveau du travail, l'évaluation se fait directement, dans l'unité. L'idéal serait que l'on arrive à faire faire une évaluation aux ITA eux-mêmes (?)

Le problème de la promotion après formation souvent posé en CNFP, est toujours éludé.

Pour le SNTRS, il ne faut pas oublier qu'au démarrage des Plans Triennaux de formation, les réalités statutaires ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour permettre à chacun de faire face aux évolutions professionnelles ont été pris en compte. Nous avons approuvé cet aspect de la démarche. Les personnels sont conscients de la nécessité, dans la mesure des possibilités, de se former.

A cet égard, il est injuste qu'actuellement on écarte de l'information, et donc de l'accès à la formation, de nombreux agents isolés. On refuse une information individuelle peu coûteuse à ces agents alors qu'à l'inverse, on n'hésite pas à " proposer " aux directeurs de laboratoires d'onéreuses formations au " management ".

CL insiste sur la différence qu'il y a entre mettre le poids sur un agent isolé et mettre le poids sur un directeur de laboratoire, car ce dernier entraîne du monde dans son sillage.

En fin de réunion plusieurs membres de la CNFP reviennent sur la question des " experts " et du Comité National, dans leur rôle de prise en compte de la réalité des laboratoires en insistant sur le fait que dans les comités d'évaluation il n'y avait plus d'ITA, alors qu'ils pouvaient s'y exprimer.

Les remarques faites en CNFP révèlent souvent le dépit actuel d'une grande partie des acteurs de la formation, d'horizons différents, qui n'ont pas l'impression d'être vraiment écoutés.

Agir comme on l'entend et se contenter, pour toute démocratie, de commenter un point par-ci, par-là, de la formation permanente, au détriment d'un travail collectif plus serré, ne permettra pas très longtemps un suivi sérieux de l'ensemble des problèmes.

Enjeu important pour l'avenir, il nous appartient de faire en sorte que la formation permanente reste un outil accessible à l'ensemble des personnels du CNRS.

Compte rendu du Conseil d'Administration du CNRS

du 20 novembre 2000

Gérard MEGIE a été nommé par le gouvernement Président du CNRS en remplacement d'Edouard BREZIN.

C'est avec la nouvelle Direction (MEGIE-BERGER) nommée pour 4 ans, avec les nouveaux statuts, et la participation en début de séance de Roger-Gérard Schwartzenberg que s'est tenu ce conseil.

Intervention du ministre.

Nouveau statut, nouveaux moyens !

Nouveau statut, principes :

clarifier les compétences à la tête du CNRS

- améliorer la gouvernance de l'organisme,

- étendre le attributions du Conseil d'administration,
 - . orienter le budget annuel du centre,
 - . renforcer l'autonomie du CNRS,
 - . créer les départements scientifiques,
- ouverture du CNRS vers l'extérieur par la présence de personnalités scientifiques étrangères,
- création du Comité d'éthique
- allègement de la tutelle.

Nouveaux moyens :

- Budget 2001 en augmentation (CP + DO) de 2,2 %, AP + 6,4 %
- Mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois de chercheurs pour éviter des départs massifs à l'étranger de nos jeunes diplômés.
- Augmentation des moyens en fonctionnement des laboratoires.

Le Ministre se félicite de la bonne santé du CNRS, organisme unique en Europe.

En réponse aux questions de la CGT sur SOLEIL, le Ministre a indiqué le sens des choix du Gouvernement : SOLEIL se construira en coopération avec l'Espagne, le Portugal, la Belgique, l'Angleterre, la Suisse plus les Régions, la complexité du fonctionnement a appelé la création d'une société civile de recherche.

Il a entendu les revendications des personnels, qu'ils se rassurent : leurs intérêts sont préservés, ils pourront choisir de rester fonctionnaires ou d'être détachés dans

le statut nouveau qui reprendra la grille de salaire du CEA., (elle est supérieure de 25 %de celle du CNRS)
Le Ministre s'en va...

Vincent COURTILLOT indique, suite à la question de la CGT sur les moyens nouveaux qui devraient être attribués au CNRS pour résorber la précarité et le passage aux 35 heures, que dans la lettre de mission qui sera adressée à la Directrice Générale des indications claires lui seront données.

Nouveaux statuts du CNRS.

La Direction du CNRS apprécie ce nouvel outil qui lui permet de mieux travailler.

La CGT retrouve dans ces textes satisfaction sur des propositions que nous avons formulées au cours des nombreux débats qui ont jalonné le parcours de ces textes, en particulier la saisine du CA pour le budget prévisionnel, le renforcement des prérogatives de celui-ci en matière d'orientation (création des départements scientifiques). Nous regrettons que pour ses missions le CA n'ait pas plus de séances de travail qu'avant et que le nombre d'élus des personnels soit resté à 4, nous demandions 6.

Le Président convient qu'il faudra établir un plan de travail du CA et qu'il convoquera celui-ci autant de fois que cela sera nécessaire.

La CGT a renouvelé sa demande déjà formulée à diverses reprises, que soit mis à l'ordre du jour du Conseil la politique sociale, comme le prévoit les textes et ce qu'avaient toujours refusé de faire les précédentes directions.

Campagne chercheurs.

Madame BERGER Directrice Générale annonce une campagne exceptionnelle.

233 postes vacants en 99 qui n'ont pas été intégrés dans la campagne 2000, 35 créations au budget 2001 plus les vacances 2000, cela porte à 758 postes ouverts en 2001, répartis comme suit : 583 recrutements statutaires, 130 accueils étrangers, 45 chercheurs associés.

Cela représente 5 % des postes occupés.

La priorité va aux départements SDV et STIC

19 DR2 vont pour la valorisation au total c'est 834 concours qui sont ouverts, permettant le passage de tous les CR2 en CR1.

Pour ces concours les listes complémentaires devront être conséquentes et de qualité, mais il faut être sans concession sur le niveau des candidats en particulier dans le STIC où la concurrence est rude avec le privé et avec l'INRIA qui semble être en avance sur nous pour recruter.

Un vote a eu lieu (nouveaux statuts). La CGT comme tous les administrateurs a voté POUR

Campagne ITA

De même nature que pour les chercheurs, nous abordons la "bosse" et les départs en retraite conséquents : 1117 postes sont ouverts aux concours en 2001.

Les nouveaux statuts obligent la direction à présenter sa répartition des chercheurs et des ITA au CA, ce qui sera fait dans le détail pour les ITA au prochain conseil.

Décision modificative budgétaire 2000.

C'est un exercice de réajustement budgétaire en fonction essentiellement des rentrées de ressources propres à l'organisme. La CGT a voté POUR.

Agence Nationale de Recherche sur le SIDA.

Cette agence à laquelle le CNRS participe connaît de graves problèmes du fait de l'insuffisance de ses moyens, c'est ce qu'a souligné la CGT et demandé qu'elle soit dissoute, que les équipes et les sujets de recherches soit réintégrés dans les organismes, CNRS et INSERM notamment.

La Direction a maintenu sa proposition de renouvellement. La CGT et le SNCS se sont abstenus.

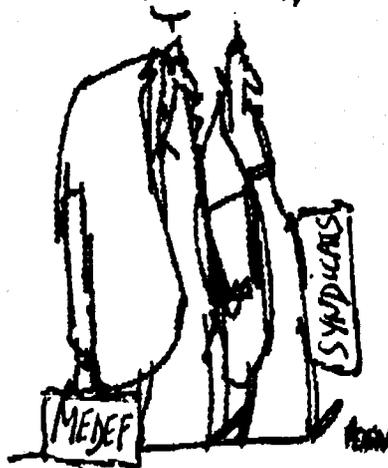
Éméritat.

Madame BERGER entant créer un débat autour de cette question qui divise la communauté scientifique. La CGT pense que se débat, nécessaire parcequ'il engage la vie des chercheurs après la retraite associe l'ensemble des moyens dont dispose le CNRS pour répondre à cette question, le CAES ; la formation permanente afin que la retraite des chercheurs ne se résume pas à "éméritat ou exclusion" !

Clap de fin

Joël CHOISY, élu CGT des personnels.

POUR LE CHÔmage, ON NE SERAIT
JAMAIS RENCONTRÉ !



Compte-rendu du Comité Technique Paritaire du CNRS 19 octobre 2000

Bernard BLANC, Jocelyne LEGER

Présidé par JP Souzy en l'absence de G. Berger cette séance a essentiellement pour objet la création de deux nouvelles unités propres de service.

L'une s'inscrit dans un projet de modification des procédures de marchés publics, l'autre vise à améliorer l'organisation de l'ensemble des élections au CNRS.

I - Création d'une Unité Propre de Service intitulée "Approvisionnement scientifique"

JP Souzy rappelle le déroulement des événements de ces 3 dernières années concernant les procédures de marchés pour l'ensemble des administrations publiques françaises et les mesures prises au CNRS dans ce cadre, depuis le blocage de marchés de matériels scientifiques en 1997 jusqu'à aujourd'hui.

Les marchés en cours qui résultent de la décision du conseil d'administration de mars 99 de passer outre aux avis défavorables de la Commission Spéciale des Marchés pour 101 marchés portant sur des matériels scientifiques, arrivent à expiration en mars 2001. D'ici là aucun assouplissement de la procédure actuelle n'est envisageable.

Cette décision a seulement permis d'éviter la rupture dans l'approvisionnement des unités mais elle est loin de correspondre à la souplesse requise pour le travail de recherche. La charge administrative générée dans les laboratoires et dans les délégations est énorme.

Actuellement le CNRS fonctionne avec :

- 101 marchés nationaux dérogatoires de deux ans allant de mars à mars 2001
- des commandes hors marchés limitées à 300000 F par fournisseur et par an.
- 461 marchés locaux.

L'INRA et l'INSERM ont chacun choisi des voies différentes du CNRS et ce qui est exposé ici ne concerne que le CNRS.

Il fait état des évolutions récentes du Code des Marchés :

- l'acheteur public est désormais autorisé à retenir plusieurs titulaires pour le même produit (décret du 2 mai 1999, ajout de l'article 76 bis au Code des marchés publics). La limitation à 5 fournisseurs pour une famille de produits reste très insuffisante.
- la remise en concurrence obligatoire dans le cas de marchés à plusieurs fournisseurs pourrait se faire en une seule fois en début d'année et s'appliquerait à l'ensemble des commandes d'un laboratoire pour un

même type de produit (circ. du 27 janvier 2000)

Des négociations sont engagées pour qu'il y ait exemption de la remise en concurrence pour tout produit auquel aucun autre ne peut se substituer ainsi que pour toute commande dont le montant ne dépasse pas 4 000 F.

En attendant que les textes réglementaires évoluent encore (notamment la question des seuils de remise en concurrence et du nombre des fournisseurs) il est nécessaire de préparer les nouveaux marchés pour mars 2001 (délai de 9 mois exigé pour les procédures d'appel d'offres).

Dans cette optique, la direction du CNRS souhaite utiliser au mieux la réglementation actuelle. Comme le cumul des bons de commande à 4000 F ne doit pas dépasser 900 000 F (HT) pour un même fournisseur au niveau d'une personne responsable des marchés (P.R. M.) et que lorsque le responsable est national le total admissible est très vite atteint, l'idée de passer à 22 marchés locaux (22 fois 900 000 F) est avancée, mais avec mutualisation des procédures.

La création de l'unité propre de service en remplacement de l'actuel "Département achats" de la Direction des contrats et des affaires juridiques va permettre de déconcentrer les procédures de passation des marchés. Pour que le département achats puisse être le représentant légal des futurs personnes responsables de marchés (les délégués régionaux) il est nécessaire qu'il n'apparaisse pas comme un service central d'une administration déconcentrée (ce qui serait le cas dans la configuration actuelle). C'est la raison du recours à l'Unité Propre de Service (une "astuce" juridico-administrative). Il nous est précisé qu'un fournisseur pourra candidater pour une seule des 22 "régions".

Le système proposé ne porte que sur le matériel scientifique. Les autres marchés (matériel de bureau, voyages ...) seront soumis au marché à fournisseur unique et à prix ferme. Il n'est pas prévu de sortir les voyages des marchés car dans ce cas les agents devraient faire l'avance du prix des billets et ce n'est pas acceptable). Pas de changement non plus pour les commandes hors marché qui restent plafonnées à 300 000 F.

Le SNTRS a indiqué que la meilleure solution serait de sortir complètement du Code des marchés qui, de fait, favorise les grands groupes et les monopoles. Il a demandé des précisions sur la directive européenne qui est remise en chantier ainsi que sur la procédure d'affectation des personnels actuels du Département achats dans la nouvelle unité.

En ce qui concerne les évolutions de la Directive européenne, JP Souzy a répondu que la Directive européenne fixe les conditions à respecter par les Codes nationaux. Un projet de nouvelle Directive européenne, à échéance d'environ deux ans, devrait permettre la "sortie" de l'instrumentation scientifique du Code des marchés. On apprend aussi que le

Ministre Fabius travaillerait à un nouveau Code des marchés et que la limite de 300 000 F pour les commandes hors marchés est nationale. La Directive européenne permettrait de porter ce seuil à 900 000 F. Quant aux personnels du département achats ils seront tous transférés dans l'unité de service et personne ne devra repostuler sur son propre poste. Simon FORTEL, responsable du Département Achats devient Directeur de l'UPS.

Avec les autres syndicats nous avons demandé et obtenu la suppression de l'article 8 du projet de décision qui interdisait l'existence de conseil de laboratoire.

A notre demande un bilan sera fait dans un an.

Vote : Unanimité pour

II - Création d'une unité propre de service intitulée "organisation des élections du CNRS"

Compte tenu qu'il y a au CNRS une élection environ tous les 18 mois, il s'agit de mettre en place une structure pérenne de 2 à 3 personnes permanentes assistées des personnels temporaires nécessaires à une élection particulière pour en assurer l'organisation et éviter ainsi les pertes de savoir faire liés au manque de continuité actuel. Ceci ne remet pas en cause la mise en place de commissions électorales propres à chaque élection.

La localisation de l'unité n'est pas encore fixée (Région parisienne ou province). Il n'y a actuellement pas de personnel existant à transférer.

Le SNTRS a proposé un amendement pour l'article 7 (composition du Comité d'orientation et de surveillance). Nous avons demandé que les 2 représentants désignés par les organisations syndicales représentatives soient désignés alternativement et pour une durée de 1 an. (Adopté à l'unanimité).

L'article 8 (conseil de laboratoire) a également été supprimé.

Vote : unanimité pour.

III - Information sur les nouvelles modalités de remboursement des frais de mission

Les évolutions introduites par le décret du 22 septembre 2000 et commentées dans la circulaire du 22 septembre 2000 sont applicables à compter du 25 septembre 2000 et porteront sur les déplacements effectués en vertu d'un ordre de mission établi après le 15 octobre 2000.

Les évolutions positives :

- recours au taxi possible en cas de transport de matériel précieux ou quand l'utilisation collective est moins onéreuse que les transports en commun,
- possibilité d'utiliser l'avion (la notion d'intérêt du service peut se substituer à l'intérêt économique),

- prise en charge des frais de stationnement pour les missions n'excédant pas 72 heures,
- remboursement des frais de transport pour les concours et sélections professionnelles.

Les points négatifs :

- le contrôle de l'effectivité de la dépense pour percevoir l'indemnité d'hébergement. Les justificatifs devront impérativement être fournis. Ils doivent être archivés pendant 5 ans dans les délégations.

Les dispositifs précédemment envisagés de faire attester la dépense par le directeur d'unité sont explicitement interdits par la circulaire du 22 septembre.

- la réduction de 50% du montant de l'indemnité de repas en cas d'utilisation de la possibilité de se rendre dans un restaurant administratif.

Pour les indemnités de repas, la circulaire est moins précise que pour les indemnités de nuitée. Le CNRS n'exigera qu'une attestation (déclaration) de l'agent des conditions de restauration.

Les nouveaux taux des indemnités de mission sont applicables avec effet rétroactif au 1^{er} septembre.

JP Souzy nous a fait part d'une démarche de la Direction générale auprès du Ministère de la Recherche pour obtenir un assouplissement. La fourniture de titre de transport justifierait la dépense et la présentation de la facture de nuitée ferait attestation.

Le SNTRS a indiqué que cette démarche était positive mais qu'elle n'allait pas assez loin. Pour sa part il continuera d'agir pour une suppression totale de cette mesure de justification de la dépense ainsi que pour la revalorisation du montant des indemnités.

IV - Questions diverses

- Le SNIRS demande des précisions sur le transfert de l'ENS de St Cloud à Lyon. Notamment les incohérences de dates entre le transfert effectif et les dates butoir pour percevoir les indemnités de délocalisation.

JP Souzy assure que les corrections nécessaires seront effectuées.

- Le SNTRS proteste contre le retour des modulations de la PPRS pour les agents en congé de longue maladie et en congé de longue durée. Il indique que la PPRS doit être considérée comme partie intégrante du salaire et être versée dans les mêmes conditions. Il regrette en outre que la direction n'ait pas transmis officiellement la note du 26 septembre aux organisations syndicales. Nous avons cru comprendre qu'à l'avenir la DRH penserait à informer les organisations syndicales de ce genre de notes.

**Déclaration
des élus SNTRS-CGT
à la CNAS du CNRS
du 14/11/2000**

Nous désirons, à l'occasion de la première réunion de la CNAS renouvelée, éclairer l'ensemble de ses membres sur les méthodes de travail et les orientations que les élus SNTRS-CGT entendent développer durant ce mandat.

Sur les méthodes :

Le rôle de la CNAS est suffisamment important pour que les dates de séances soient fixées à l'année, et qu'elles ne varient pas au gré des impératifs de la Direction du CNRS, aussi impérieux soient-ils. L'ordre du jour et les documents doivent parvenir 15 jours au moins avant la tenue de la réunion. 15 jours est un minimum, si nous voulons nous donner le temps de la consultation de nos mandants et parvenir à une réflexion sereine. Il n'est d'ailleurs pas interdit d'envoyer très tôt les documents déjà prêts.

Sur les orientations :

• Une vue claire du fonctionnement des CORAS est nécessaire. Ce n'est pas faire du mauvais esprit que d'estimer que certaines fonctionnent bien, voire très bien, et d'autres très peu. Ces instances étant au plus près des agents, elles devraient toutes se réunir régulièrement, fonctionner au mieux, et ne pas se contenter d'attribution de dons aux agents en difficulté, même si cette tâche est importante.

• Un respect des conventions signées par le CNRS est une nécessité et éviterait bien des incompréhensions ou des déboires. Le démantèlement de la restauration sociale et sa dégradation découle avant tout d'un non-respect du protocole d'accord sur la restauration sociale signée en 1989 entre le CNRS et le CAES. L'application des mesures européennes, via le Ministère des Finances, n'a été qu'un prétexte et l'on peut aujourd'hui constater les dégâts. Pour notre part, nous ne nous résignons pas à la disparition de la restauration sociale, et nous œuvrons pour sa reconquête. Nous avons d'ores et déjà entamé des demandes en ce sens auprès du Secrétariat d'Etat à l'Economie Solidaire. Nous espérons le soutien dans cette démarche de la nouvelle direction du CNRS, consciente de défendre l'intérêt social de l'ensemble de la communauté du CNRS dans ce domaine.

Convention CNRS / CAES de 1993

Nous sommes pour son application intégrale. L'essentiel de la Convention se retrouve dans l'article 4 qu'il faut citer, complété par l'article 5.

Art. 4 :

Pour l'accomplissement de ses missions, le CAES reçoit une subvention "activités diverses" fixée annuellement au budget du CNRS. Son montant est exprimé, chaque année, en pourcentage de la masse salariale hors charges sociales des agents du CNRS à effectif constant.

Le conseil d'administration du CAES doit présenter, avant le 1^{er} juin de chaque année, ses demandes budgétaires pour l'année suivante au service du personnel.

Après approbation du budget du CNRS, le montant annuel de la subvention pour activités diverses est porté à la connaissance du conseil d'administration du CAES et son versement est effectué de la manière suivante :

Les 3/4 dans le premier trimestre de l'année,

Le 1/4 restant au cours du 3^{ème} trimestre. Ce dernier versement est conditionné par la présentation, en début du 2^{ème} semestre, d'un rapport d'activité de l'exercice écoulé, accompagné des documents comptables et budgétaires.

Les parties conviennent de retenir comme objectifs de parvenir à affecter au soutien des activités du CAES 1% de la masse salariale des agents du CNRS.

Ce soutien s'apprécie à travers l'ensemble des moyens mis à la disposition du CAES : subvention pour activités diverses, postes affectés, locaux, charges diverses, décharges de service. Après avis de la CNAS sur la base d'une programmation pluriannuelle présentée par le CAES, le CNRS arrêtera le calendrier permettant d'atteindre l'objectif retenu.

Art. 5 :

Indépendamment de la subvention pour activités diverses prévue à l'article qui précède, le CNRS verse, au vu des états financiers de l'année précédente, les subventions correspondant aux conventions liant le CNRS et le CAES dans des domaines spécifiques.

En mars 1996, la direction du CNRS estimait à 0,74% de la masse salariale hors charges, les moyens accordés au CAES pour l'année 1995 décomposés comme suit :

Personnels affectés (83 postes) 16 253 765,00 F
Décharges de service 3 063 575,00 F
(10,5 temps plein IE2)
Locaux (estimation DAI) 4 300 512,00 F
Subvention pour activités 18 400 000,00 F
Total 42 017 000,00 F

En 1995, la masse salariale hors charges s'élevait à 5 666 784 421,00 F.

En 1999, la masse salariale hors charges étant de 6 008 020 KF, soit environ 6 milliards de francs. Pour notre part le calcul sur les mêmes bases que 1996 nous conduit à estimer les moyens à hauteur de 42 millions de francs soit 0,70% de la masse salariale.

En 1995, la Secrétaire Générale du CNRS se fixait une période de 3 à 5 ans pour parvenir au 1%.

Comme vous pouvez le constater, nous en sommes loin aujourd'hui. Si locaux, décharges de services et postes

affectés restaient en l'état, il faudrait pour atteindre ce 1% une augmentation de la subvention d'au moins 14 millions de francs pour l'année 2001.

Conformément à la convention, nous demandons une programmation pluriannuelle afin que le CNRS arrête un calendrier précis pour parvenir à ce 1% le plus rapidement possible.

Dès cette année, nous demandons d'accepter la demande du CAES d'augmenter de 4,2 MF la subvention.

Notre demande n'est en rien démagogique car les agents du CNRS ont de plus en plus de mal à utiliser les activités sociales du CAES, dont ils reconnaissent la qualité, et ce du fait de leur coût élevé par insuffisance de subventionnement.

Ils comparent avec les autres comités d'entreprises, ceux de leurs conjoints par exemple, et l'écart se

creuse.

Il y a une quinzaine d'années, le CNRS était une référence, maintenant nous sommes à la traîne. Nous ne prétendons pas que tout peut se faire tout de suite, mais quand la direction du CNRS en a la volonté, l'argent elle le trouve.

Citons les TES et les PBAP ou la direction a trouvé rapidement 10 MF supplémentaires. Notre message est donc clair : ensemble, représentants des personnels et de l'administration, partons sur de nouvelles bases avec la volonté de faire avancer la politique de solidarité sociale de notre organisme au bénéfice des agents du CNRS !

C'est notre vœu le plus cher.

ELECTION 2000 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CAES DU CNRS 2ème tour

Le taux de participation au premier tour a été de 46,25 %, le quorum n'est donc pas atteint. Il est toujours difficile d'apporter une analyse sérieuse sur un vote dont le dépouillement n'a pas été fait.

Ce n'est pas la première fois que cette situation arrive. En 1994 il y a eu un second tour et en 1997, le quorum n'avait été obtenu que de 172 voix.

Il existe certainement plusieurs causes :

La première est technique, il y a eu des problèmes de routage, adresses incomplètes ou erronées mais cela ne saurait justifier les 966 bulletins manquants.

La deuxième est peut être une difficulté de faire prendre en compte les questions de l'action sociale par les personnels.

On retrouve aussi ce phénomène d'abstention dans d'autres élections .

D'autres causes sont à prendre en compte : comme l'insatisfaction des personnels à l'encontre de la politique sociale menée par les élus pendant ce mandat. Les résultats du second tour nous éclaireront peut être.

SECOND TOUR, les derniers changements

Le texte de la profession de foi a été modifié dans sa première partie. Le bureau national rappelle ses revendications sur l'augmentation des moyens à attribuer au CAES (le respect de la convention CNRS/CAES). Nous sommes intervenus en ce sens lors de la rencontre, le 30/10/2000, avec le nouveau directeur du CNRS, Geneviève BERGER, ainsi que lors de la CNAS du 14/11/2000 (déclaration pages 19-20).

La liste des candidats a été légèrement modifiée afin de répondre à la demande de sections syndicales et de réparer certains oublis.

LA DATE LIMITE DE VOTE A ÉTÉ REPOUSSÉE AU VENDREDI 15 DÉCEMBRE 2000.

Le Conseil d'Administration constitutif aura lieu au début du troisième millénaire,
les 10 et 11 janvier 2001.

Attention

Le délai de vote est court : 27/11 au 15/12 soit deux à trois semaines pleines.

En règle générale, les électeurs votent dans la semaine de réception du matériel, après c'est un peu tard, sinon trop tard, les statistiques du premier tour l'attestent. Les secrétaires de sections ont reçu les nouvelles affiches avec la nouvelle profession de foi qui servira de support d'information. Il n'y aura pas de BRS spécial second tour. Le BRS 367 spécial du 1^{er} tour reste totalement d'actualité.

**Compte rendu de l'entrevue
du 24 octobre 2000
entre le SNTRS-CGT et l'UD CGT
Essonne avec la Direction du
Génopôle d'Evry.**

Délégation du SNTRS-CGT : Michel Cousy, Jean-Pierre Bazin, Jean Kister, Michel Pierre,
Délégation de l'UD CGT de l'Essonne : **Françoise Vagner, Secrétaire de l'UD**, Gérard Birebent.

Délégation de la Direction du Génopôle d'Evry : Pierre Tambourin, Directeur Général; Hélène Pollard, Chargée de Mission Recherche et Enseignement; Arnoul Charoy, Secrétaire Général.

Nous avons d'abord demandé à la Direction du Génopôle de rappeler les objectifs et les enjeux du Génopôle et des structures qu'il héberge, puis de nous dresser un bilan du site et de nous indiquer les perspectives qu'elle prévoit pour le Génopôle.

P Tambourin nous a fait l'historique du site d'Evry. Ce site a été amorcé en 1990 par L'Association Française contre les Myopathies (AFM) dont le président est B Barateau. L'AFM y a installé le Généthon, largement financé par la générosité publique (Téléthon). Ce laboratoire a réalisé la première cartographie détaillée du génome humain (1996). Le Généthon a maintenant abandonné son activité de séquençage proprement dit à laquelle il se consacrait entièrement. Les raisons ne nous ont pas été données (d'après nos informations, il avait pris beaucoup de retard dans la compétition internationale sur le séquençage du génome humain). Il se consacrerait aujourd'hui presque uniquement à la thérapie génique. Il emploierait environ 150 CDI. Les activités de séquençage ont été reprises en 1997 par le Ministère de la Recherche en liaison avec le CNRS pour le Génoscope (séquençage des génomes pour diverses espèces) et en liaison avec l'INSERM pour le Centre de Génotypage (comparaison des différentes séquences d'un même gène dans la population souvent en rapport avec une pathologie). Chacune de ces deux structures emploient environ 150 personnes pour la plupart des CDI avec quelques statutaires des EPST. Ces structures devraient de venir des GIP. Génoplante (avec l'INRA) dispose également d'un bâtiment à Evry (1999). 6 Unités associées au CNRS, 2 Unités INSERM et 8 équipes universitaires (Université d'Evry) sont aussi implantées sur le site. Genset et une quinzaine de Start-Ups sont également présentes. C'était l'un des principaux objectifs du Génopôle que de faire venir sur le même site des structures de recherche publique et

des entreprises qui pourraient bénéficier de la présence des labos publics. P Tambourin considère que la recherche d'interfaces labos publics - entreprises est un enjeu important pour le développement économique et pour l'emploi. Si la France ne prend pas pied dans les biotechnologies, ce seront les autres pays développés (en particulier les USA) qui en bénéficieront seuls. P Tambourin estime qu'il ne faut pas créer de confusion entre labos publics et entreprises. Il faut se limiter à favoriser les interfaces (collaborations). D'ailleurs pour lui les chercheurs des labos publics ne sont pas en général adaptés à gérer des entreprises et à faire de l'argent.

Le rôle de la direction du Génopôle est de faire venir des labos de recherche publique et des entreprises mais elle ne participe à la direction d'aucun labo et d'aucune entreprise. Elle organise la vie commune sur le site (routes, locaux, ...). Elle a été mise en place par le Ministère mais ne reçoit pas de subvention de l'Etat. Sur le plan juridique, c'est une Association **Loi 1901**... Ce sont les collectivités territoriales (région, département, ...) qui le supportent financièrement. Les collectivités souhaitent que l'Association devienne un GIP. L'AFM n'a aidé que la première année. Le Génopôle vise le doublement des labos publics et des entreprises installés d'ici 2 ans. C'est une masse critique pour survivre. A terme, il devrait y avoir entre **3000 et 5 000** personnes qui travaillent sur le site .

Nous avons fait remarquer les points suivants :

- le Génopôle externalise des domaines de recherches qui concernent les EPST,
- Nous craignons que le système dérive jusqu'à la privatisation (société civile par exemple),
- Nous voulons qu'il réintègre clairement le système de recherche public,
- Dans cet objectif, nous proposons que le Génopôle fasse l'objet, en tant que site, d'une évaluation régulière par les instances scientifiques du CNRS et de l'INSERM, ainsi que les deux centres de séquençage associés,
- Nous proposons la création d'un Conseil de Site (avec des représentants élus des différentes catégories de personnels) pour que tous les intéressés puissent participer aux prises de décisions,
- Nous (le SNTRS CGT et l'UD CGT 91) souhaitons rencontrer régulièrement la direction du Génopôle (proposition de débats citoyens sur la Génétique, sur la recherche publique...).

P Tambourin nous a répondu : C'est vrai qu'il y a externalisation. Il souhaite que cela se termine (à long terme) par le retour dans le système public (EPST et Universités). Au départ ce n'était pas faisable dans le cadre des EPST. Premièrement, les gouvernements n'ont pas voulu les "recapitaliser", leur donner les moyens de mettre en place eux-mêmes ce type de site (emplois scientifiques et crédits récurrents).

Deuxièmement à l'époque, ils étaient incapables de s'entendre. Je suis d'accord pour une évaluation régulière par les instances scientifiques des EPST (mais cela ne dépend pas de moi). Il admet également que le risque d'une "privatisation" existe mais tant qu'il sera là, il s'y opposera. A titre personnel, il serait plutôt pour une évolution de la structure Génopôle vers une "société sans but lucratif" avec un contrôle à posteriori de l'Etat (modèle canadien). Je suis d'accord avec l'idée d'un conseil de site. Il faut y travailler. Je suis d'accord pour des rencontres régulières avec la CGT. Il pense indispensable que soit organisé des débats publics sur les enjeux de la génétique et de ses développements actuels sinon il y a un risque réel que la recherche publique ne soit plus admise ni comprise par la population (voir débat sur les OGM, ...). P Tambourin s'est également déclaré opposé, à titre personnel, à la brevetabilité du génome.

Concernant les relations avec l'Université D'Orsay, elles sont compliquées pour le moment, mais il souhaite

travailler rapidement en coopération avec les biologistes concernés d'Orsay.

Commentaires : Il y a des éléments à exploiter dans les réponses de P Tambourin (évaluation, retour à terme de ses structures dans le service publique, ...) bien que nous ne partageons tous ses points de vue (cela ne pouvait se faire dans le cadre des EPST, ...). La réintégration dans les EPST dépend de choix gouvernementaux qui échappent à P Tambourin.

Maintenant il nous faut prendre contact avec les personnels travaillant sur le site d'Evry, s'organiser avec eux et travailler pour le succès de leurs revendications.

Compte rendu du Comité Hygiène et Sécurité national du CNRS du 15 mai 2000

par Jean-Louis ANDRIEU

Nouveau CHS avec maintenant 2 représentants du SNTRS-CGT (noms et adresses en fin de texte) et un suppléant présents. Le SGEN-CFDT présent (3 titulaires, 1 suppléant), le SNCS-FSU (1 titulaire, 1 suppléant) et le SNIRS-CGC absent. De nouveaux représentants de l'administration: Mmes Lemoine (DRH) et Laurent (DR de Thiais), MM. Souzy (président), Cherest, Puget; Mme Karli (médecin de prévention), Mme Hacq, MM. Vinit et Manin pour l'Inspection Hygiène et Sécurité. Quorum atteint (11/13).

1) Approbation des comptes-rendus :

Seul, celui du 10 Janvier 2000 est adopté. Celui du 30 Septembre 1999 est en fin de rédaction.

2) Bilan Hygiène et Sécurité- perspectives 2000 :

Le bilan des accidents du travail révèle une augmentation des accidents de trajet (surtout en Région Parisienne et à Marseille) et une progression des accidents de manutention et des chutes. Nous avons demandé la mise en place de préventions contre ces derniers accidents cités (rappel : l'employeur EST TENU de fournir le matériel de protection aux personnels : chaussures de sécurité, gants, casques, lunettes, et appareils de levage!) et l'édition d'une plaquette précisant les consignes de sécurité et les préventions.

13 maladies professionnelles (MP) enregistrées dont 3

dues à l'amiante. Mais aussi 3 décès (et 3 par hélicoptère! Terre Adélie et Bure). Nous avons demandé une analyse des circonstances de l'accident de Terre Adélie et le développement de mesures de prévention pour les missions (brochure à refaire).

Mme Karli nous informe de l'édition d'un décret ouvrant droit à tout fonctionnaire de déclarer une maladie professionnelle (MP) dite de "longue latence" (symptômes tardifs) APRES le départ à la retraite et de percevoir une indemnisation (rente viagère). Nous avons souligné l'absence de déclarations de MP dues à des produits chimiques autres que le benzène et l'amiante.

Poursuite du CHS par le bilan d'activité de l'Inspection d'Hygiène et de Sécurité : multiples activités de formation, d'inspection de locaux, sorties de documents. Beaucoup trop de CHS locaux ne se réunissent pas (130 réunions pour 109 CHS constitués - 7 sur 22 DR tenues et aucune réunion pour 5 DR) (2 réunions AU MINIMUM par an, c'est statutaire). Il n'y a que 898 ACO pour 1300 Unités (70 de plus qu'en 1998, mais seulement 574 formés).

Côté machines-outils : tout n'est pas conforme, le budget est entièrement dépensé, IL FAUT INACTIVER les machines non conformes (sous la responsabilité du chef de service). Nous avons demandé un bilan chiffré de cette opération de mise à conformité.

3) Commissions d'enquête des accidents de Bure :

Discussions autour des 2 réunions de Février et d'Avril 2000; l'expertise judiciaire n'ayant pas fourni ses conclusions, les premières analyses ne peuvent être rendues publiques. Nous serons plus bavards une autre fois (rappel : un membre syndical présent dans chaque commission, voir le compte-rendu du CHS du 10 janvier 2000). Un projet de monte-charge à l'étude, lorsque les câbles défectueux seront remplacés.

4) Incident au LURE :

De nouveau, nous sommes informés d'un incident de

fonctionnement le 31 Mars (classé 1 sur 7) sur un obturateur et des mesures immédiates prises pour un bon fonctionnement 4 jours après. Aucun effet pour le personnel, d'autres appareils ont été vérifiés. Nous ne savons pas si le CHS s'est réuni mais comme la presse a été informée, nous le sommes aussi (NDLR : pour l'accident mortel de Terre Adélie... CHS informé plusieurs mois après!).

5) Mesures de sécurité pour le laboratoire du Tunnel de Modane :

Vu la chaleur du tunnel du Mont Blanc il y a quelque temps et quelques incidents au Fréjus... des mesures ont été étudiées pour le labo CNRS-IN2P3 situé au milieu du tunnel de Fréjus. M. Manin nous a présenté les risques actuels et les mesures de prévention développées (avec 3 scénarios catastrophe envisagés) ; ces mesures sont subventionnées par le CNRS.

6) Questions diverses :

- Le problème des activités de personnel sans statut ni couverture sociale et des conséquences en matière d'Hygiène et Sécurité a été soulevé ; sont concernés, entre autres, de nombreux post-doc rémunérés par "libéralités" d'associations caritatives (en particulier en Sciences de la Vie). M. Souzy a rappelé que c'était sous la responsabilité du Directeur d'Unité et qu'il y avait une situation conflictuelle avec ces associations

(niveau responsabilité de l'employeur et charges sociales correspondantes). Un accord-cadre est possible par signature d'un contrat entre le CNRS et l'association fixant la durée du CDD et le montant des indemnités de licenciement. M. Souzy a donné son accord d'un rappel à l'ordre dans les DR.

- Nous avons demandé la prise en compte de la lettre de protestation du SNTRS au "Journal du CNRS" à propos de l'absence de mention de l'existence des représentants du personnel dans l'article sur l'Hygiène et la Sécurité au CNRS ; demandé l'édition rapide de la nouvelle liste des membres du CHS dans la presse et le "web" du CNRS. Demande acceptée.

- Nous avons demandé un nouveau plan de formation pour les membres des CHS du CNRS et de l'INSU (inscrit dans le décret du 9 mai 1995).

- une motion du SNCS (que nous soutenons) a été lue à propos du ralentissement des travaux de désamiantage à JUSSIÉU : fera l'objet d'un prochain CHS.

Prochain CHS central : vendredi 17 novembre 2000

Vos représentants au CHS national du CNRS :

Jean-Louis Andrieu, andrieu@univ-lyon1.fr

Joëlle Sainton, jsainton@icmo.u-psud.fr (titulaires)

Sophie Toussaint-Leroy, sntrs-cgt-stl@vjf.cnrs.fr

Michel Lion, lion@ganil.fr (suppléants)

Quelques nouvelles d'un stage CGT "Travailleur handicapé et emploi"

1/ c'est un stage test :

Savoir quel niveau de connaissance et d'engagement, en fait de pré-requis, doivent être acquis par les stagiaires avant une telle formation ou faut-il 2 stages successifs : un, d'initiation à toutes les structures et les organisations tournant autour des personnes handicapées; l'autre, portant plus sur la réflexion et la recherche française et européenne concernant les travailleurs handicapés, les accidents du travail ou les handicaps provoqués par les conditions de travail. (le premier stage serait l'acquisition des informations de base par les militants syndicaux, le deuxième un travail de réflexion et d'ajustement quant à nos responsabilités syndicales vis à vis des travailleurs handicapés et aux employeurs (Etat et entreprise) qui n'assument pas leur obligation à l'emploi des personnes handicapées.

2/ Nous étions 15 stagiaires :

Venus de toute la France tous des syndiqués (section locale, Fédérale, inter-branche et national), issus de différents corps de métiers : Le bâtiment, EDF, la santé publique, les hospitaliers de Nîmes, la Cotorep, l'enseignement public, un agriculteur chômeur ; ceci pour dire que le partage des expériences s'est révélé d'une très grande importance pour la réflexion sur la législation et l'action vis-à-vis de l'employeur et des structures d'assistance.

3/ au niveau syndical

on peut se demander pourquoi c'est la section santé de la FERC qui organise un tel stage ! N'y-a-t-il pas une section de l'emploi ? Celle-ci aurait l'avantage d'unifier les problèmes des travailleurs handicapés avec ceux des autres travailleurs dans une même réflexion.

Au niveau syndical, nous avons compris que nous pouvions créer une réflexion sur notre participation aux structures institutionnelles telles que le CHSCT et autres afin de mieux comprendre comment défendre les collègues dans leurs difficultés malades au travail (toute la différence entre le stress au travail et le souffrance au travail, quels sont les facteurs qui font toute la différence, comment intervenir et auprès de qui ?)

Faire titulariser des Travailleurs Handicapés au CNRS est un problème d'envergure, mais considérer tout le mal être au travail, les congés de longue maladie et autres, est tout aussi important pour l'avenir professionnel et salarial de nos collègues.

Voilà un bref rapport sur un stage stimulant car animé par des copains très ouverts et cherchant avec nous à prévoir les parades des initiatives plus ou moins vicieuses des employeurs pour ne pas satisfaire à leur obligation d'embauche de Travailleurs handicapés.

4/ documentation :

beaucoup de documents essentiels ont été distribués, intéressants pour le Syndicat National.

Par Anita PRIGENT

ISST, Bourg-la-Reine, fin octobre 2000

Compte rendu de la CAP n° 2
du 4 juillet 2000

Éthique scientifique, éthique syndicale

**Lise Caron
et François Ollivier**

Élus SNTRS-CGT à la CAP n° 2
du CNRS (Chargés de recherche)

Le 4 juillet 2000, la CAP n°2 a siégé en conseil de discipline sur le cas de M. Serge Thion, chargé de recherche au CNRS, connu pour être avec Robert Faurisson l'un des chefs de file français du négationnisme, cette idéologie qui s'efforce de nier le génocide commis par les nazis durant la seconde guerre mondiale et qui conteste en particulier l'existence des chambres à gaz. La CAP s'est prononcée à l'unanimité pour sa révocation, et celle-ci a été décidée le 4 octobre par la Directrice Générale du CNRS, Geneviève Berger.

Le matin même du 4 juillet, Michel Pierre, secrétaire général adjoint du SNTRS-CGT, a distribué, au nom du syndicat, à l'entrée du Campus Michel-Ange où la CAP devait se tenir, un tract où il estimait que " l'activité extra-professionnelle négationniste de ce chercheur relève de la justice", après avoir affirmé " les reproches d'ordre professionnel sont faibles et pourraient donner lieu à de dangereux précédents pour la défense des chercheurs : nombre de publications 1999-2000, utilisation de son adresse e-mail professionnelle pour d'autres activités, faire figurer sa qualité de chercheur CNRS dans les listes de participants à des réunions négationnistes. " M. Michel Pierre considère donc que participer à une réunion à caractère raciste en

qualité de chercheur CNRS ne doit entraîner que de faibles reproches... Ce tract semblait naturellement reproduire les informations transmises au syndicat par les deux élus que nous sommes. Or, Michel Pierre, après avoir vainement tenté d'imposer sa doctrine aux élus, a tout simplement tu ou déformé le sentiment que nous avons exprimé sur le cas de M. Thion pour obtenir, après une séance houleuse d'un Bureau National clairsemé qu'il présidait lui-même, un vote de principe pour la distribution d'un tract qu'il rédigea seul, après coup. À la suite de cette manipulation, François Ollivier a quitté le SNTRS en poursuivant son mandat à la CAP.

Nous nous sommes abstenus jusqu'ici de nous exprimer publiquement sur cette affaire, car le secret professionnel nous interdisait d'ouvrir le dossier pour expliquer notre position. Depuis le 30 octobre, M. Thion a choisi d'en publier les pièces essentielles, ce qui permettra à Michel Pierre de se convaincre qu'il est plus nourri qu'il ne l'a affirmé. S'il ne croit pas les élus de son syndicat, peut-être croira-t-il un de ceux qui falsifient l'histoire contemporaine ? La page web intitulée " CNRS contre Serge Thion " est venue remplacer la page " totus " où ses travaux de recherche voisinaient pêle-mêle avec ses pamphlets négationnistes (<http://abbc.com/totus>) sur le site antisémite de *Radio Islam* qui héberge aussi le site négationniste de l'AAARGH, tenu par M. Thion. Il s'est lancé depuis peu dans une vaste offensive, envoyant par centaines aux personnels du CNRS des courriers électroniques où il dénonce des " méthodes staliniennes ".

Rappelons brièvement quelques données historiques. Le négationnisme apparaît en France avec l'œuvre de Paul Rassinier, résistant et déporté, mais néanmoins antisémite qui s'obstina à nier l'existence des chambres à gaz (voir N. Fresco [4]

et [5]). Un tournant intervient à partir de 1979 avec l'affaire Faurisson, d'une part en raison de la stature que lui a conféré dans ce milieu sa position d'universitaire, obligeant le monde académique à réagir, d'autre part à cause du soutien que lui ont apporté un groupe de militants de l'extrême-gauche anticolonialiste, dont Serge Thion qui aux côtés de Jean-Gabriel Cohn-Bendit, de Pierre Guillaume et deux autres chargés de recherche du CNRS, Claude Karnoouh et Gábor Tamás Rittersporn, prirent partie en faveur de M. Faurisson lors de son procès en 1981. Ce négationnisme " de gauche ", une spécificité française, s'inséra rapidement dans un mouvement international, contribuant à faire la liaison entre un négationnisme arabe antisémite tirant parti de l'instrumentalisation de la Shoah par le nationalisme israélien, et des courants plus classiques paléo- ou néonazis. On peut se reporter sur cette période aux écrits de Pierre Vidal-Naquet [12], en particulier la quatrième partie, consacrée au groupe de " la Vieille Taupe ", et à l'article de V. Igounet [7]. (Voir aussi [8] pour ce qui concerne l'utilisation du négationnisme par la propagande d'extrême-droite.)

Cela fait donc vingt ans que le CNRS a été confronté au problème de chercheurs dont les thèses constituent non seulement la forme privilégiée de l'antisémitisme contemporain, mais aussi un cas particulièrement clair de falsification de l'histoire, sans parvenir à trouver une réponse adéquate. Comment cela fut-il possible ? La réaction de Michel Pierre, suivie de quelques autres au sein du SNTRS nous éclaire sur ce point. Le témoignage du sociologue Sami Dassa est également limpide : " Je ne pouvais accepter l'idée que l'équipe de sociologues du CNRS puisse se faire complice des thèses néo-nazies de Faurisson en intégrant dans notre unité de recherche un de ceux [Rittersporn]

qui avaient soutenu ce négationniste. Je ne pouvais pas accepter l'idée que l'on puisse refuser la réalité de leur mort à mes parents, déportés de France et tués dans les camps d'extermination d'Auschwitz en 1942, après qu'on leur a refusé le droit de vivre. J'ai envoyé ma lettre [au Directeur Général] le 24 mai 1982. À ce jour, je n'ai toujours pas eu de réponse. Je pensais néanmoins être soutenu par mon syndicat, le SGEN-CFDT. [...] il était plus préoccupé de sauver la place d'un collègue [...] que d'avoir à s'opposer à des thèses inadmissibles. " On trouvera cette citation dans le dossier, assez complet et fiable en dépit d'interprétations parfois peu nuancées, disponible sur le site *Amnistia* [1].

Trouver une réponse conforme à l'éthique scientifique, dans le cadre administratif du CNRS n'est pas immédiat, mais ce n'est pas une raison pour se retrancher derrière des solidarités corporatistes au mépris de toute rigueur morale. Dans un premier temps, le CNRS aurait pu, avant la titularisation, remplacer les individus concernés par de jeunes chercheurs. Cela fut envisagé et réalisé même par la commission en charge de l'histoire contemporaine pour G. Rittersporn, qui fut sauvé *in extremis* par son passage en sociologie. L'idée d'une procédure disciplinaire avait également été évoquée, mais on craignait de les faire apparaître comme des victimes. Indépendamment de toute considération tactique, l'attitude face à l'activité négationniste exprime une conception de la liberté d'expression et du rôle du chercheur. À titre d'exemple, le modèle états-unien, dit " libéral " est beaucoup plus permissif que le nôtre. Toute idée peut s'exprimer dans une enceinte universitaire qu'elle soit créationniste ou négationniste. C'est l'héritage d'une culture politique fort honorable, mais on peut voir aussi ce principe comme une forme

extrême de la liberté du commerce, au sein d'un système où la science, la culture comme la religion et même les breloques nazies sont l'objet d'échanges marchands. Le soutien apporté aux négationnistes français par " l'anarchiste " Noam Chomsky est à cet égard aussi plaisant que celui fourni à S. Thion par certains éléments de la CGT au nom du " statut ".

Sur le plan juridique, si l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 reconnaît aux chercheurs " une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions ", il précise aussitôt " sous les réserves que leur imposent les principes de tolérance et d'objectivité. " Il existe en outre une jurisprudence du Conseil d'État, Section du Contentieux, arrêt du 28 septembre 1998, dit " arrêté Notin ". Dans ses réquisitions, la Commissaire du Gouvernement a déclaré que pèseraient " des doutes sérieux sur la valeur scientifique " d'un chercheur " préférant des thèses contraires à la légalité républicaine et incompatibles avec un minimum de rigueur intellectuelle. " On voit là que si la science et le droit ne sont pas inconciliables, les deux points de vue sont néanmoins bien distincts. Pour le scientifique, la valeur est d'abord affaire de rigueur intellectuelle, mais elle n'exclut pas le sens moral. Et il est apparent que les entorses à la méthode scientifique sont souvent le produit d'une utilisation partisane de la science. On pourra consulter pour plus de détails les recommandations du COMETS (Comité d'Éthique pour les Sciences du CNRS) sur le site [2]. Reste à savoir si l'activité négationniste doit être ici considérée comme relevant de la sphère professionnelle ou privée comme le considèrent Serge Thion et Michel Pierre. On peut d'emblée juger douteux que nier un fait établi, quand bien même cela serait en dehors de sa spécialité, puisse être estimé indifférent pour l'activité professionnelle d'un scientifique, tant le simple respect

des faits est une base commune à toutes les sciences.

M. Thion s'est d'ailleurs chargé d'éclairer le débat sur ce point, en usant systématiquement de son appartenance au CNRS pour donner du crédit à ses thèses. Que cette attitude soit commune et qu'on entende nombre de collègues asséner, en se réclamant du CNRS, des opinions qui n'engagent qu'eux-mêmes, ne la rend pas plus admissible. Que cette mention soit formellement faite par ses amis, ou à la demande d'un juge, alors qu'il se porte intervenant volontaire au procès de Robert Faurisson n'empêche pas le CNRS d'être impliqué *volens nolens* par ses prises de position répétées. D'autre part, au fil du temps, l'attitude de Serge Thion vis à vis de ses contradicteurs s'est faite toujours plus agressive. On trouve au hasard du site AAARGH des expressions telles que " juif professionnel ", " déportée professionnelle ", et à défaut de pouvoir établir avec certitude la paternité de tel ou tel texte non signé, sa participation active à ce serveur, qui est clairement indiqué comme le sien sur d'autres sites négationnistes, peut être comme on le verra fermement établie. Nous n'avons guère envie de vous renvoyer au serveur de l'AAARGH, hélas et c'est bien l'un des aspects du problème, les principaux moteurs de recherche donnent un accès souvent plus facile aux serveurs négationnistes qu'aux sites les mieux documentés (voir Daniel Schneidermann). Dans un texte signé qu'il ne renie pas, intitulé " Les infortunes de la vie parisienne ", il a même recours à l'atteinte à la vie privée pour tenter de discréditer un collègue du CNRS. L'obligation légale faite au CNRS de protéger ses agents dans l'exercice de leur activité (loi n° 83-634 du 13 juin 1983, article 11) est une raison supplémentaire de ne plus considérer cette propagande comme l'affaire privée d'un citoyen, ne relevant que des tribunaux, mais aussi comme le problème du CNRS avec l'un de

ses chercheurs.

Toutefois, l'action disciplinaire et le recours à la justice, s'ils sont distincts, ne s'excluent nullement. Depuis les premières prises de position publiques de Robert Faurisson, la loi dite " loi Gayssot " a marqué une rupture en permettant une action judiciaire. Cette problématique était étrangère à l'action de la CAP, mais ne saurait être écartée des réflexions de chercheurs syndicalistes. Cette loi, motivée par les " dérapages " calculés de Jean-Marie Le Pen a suscité bien des réticences parmi les historiens. Elle a des aspects éminemment critiquables. Force est cependant de constater que si elle a été efficace en freinant les ardeurs de politiciens frontistes soucieux d'éviter les procès, elle n'a pas nui au travail de recherche sur la déportation. Cela ne signifie pas que les " vérités d'état " n'existent pas, mais elles cheminent par d'autres voies, plus efficaces, en réservant pas exemple l'accès aux archives à ceux dont les thèses sont conformes aux désirs du pouvoir. On peut penser aux difficultés rencontrées par Jen-Luc Eynaudi dans ses travaux sur le pogrom organisé à Paris par le préfet Papon contre les Algériens le 17 octobre 1961, qui fit environ deux cents morts et officiellement deux. Jean-Pierre Chevènement fit effectuer une contre enquête qui ramena le chiffre officiel à une vingtaine ! On peut mentionner aussi les difficultés d'Annie Lacroix-Riz, qui travaillant sur la banque et l'industrie sous l'occupation découvrit qu'une partie du zyklon utilisé à Auschwitz était fabriqué en France. De telles découvertes ne facilitent pas l'accès aux archives du ministère des finances, ni les publications... voir l'article de Didier Daeninckx [3].

La loi Gayssot a eu également une influence certaine sur l'activité de Serge Thion, qui s'est attaché à la contourner en utilisant le flou juridique entourant Internet. Le

serveur de l'AAARGH est implanté dans l'Illinois dont la législation n'offre aucun recours. Il reproduit sans autorisation les documents de ses contradicteurs français, au prétexte que ceux-ci ne pourraient l'accorder sans risquer une condamnation ! La loi Gayssot étant intégrée à la loi sur la presse de 1881, l'action en justice se heurte au délai de prescription de trois mois à partir d'une date de publication bien difficile à établir dans le cas d'internet. Cette interprétation a été modifiée par une jurisprudence de la Cour d'Appel de Paris, le 15 décembre 1999, une évolution qui n'est d'ailleurs pas sans effets pervers, comme l'illustre l'action récente de Carl Lang, numéro deux du front national contre le " Réseau Voltaire " (voir l'article de Didier Marie [9]). L'utilisation d'Internet à partir de 1994 environ marque un tournant dans l'activité de Serge Thion. Ses textes sont plus violents et d'un antisémitisme qui ne se dissimule plus. C'est aussi dans cette dernière période que son activité scientifique se réduit.

Jusqu'en 1998, les initiatives du CNRS concernant M. Thion demeurèrent inabouties et ne laissèrent nulle trace dans son dossier. En 1997, les 39 membres de la section de chimie reçurent à leur domicile l'œuvre d'un pseudo-chimiste, contestant l'existence des chambres à gaz, le " Rapport Rudolf ". Ayant constaté que ce document avait été placé sur le site web AAARGH de Serge Thion, la Section 15 du Comité National vota lors de la session d'automne 1998 une motion demandant à la Direction générale et au COMETS de se saisir du dossier. Une autre motion fut votée par la section 36, qui est la section de rattachement de l'intéressé. Le COMETS fut également directement saisi par la commission des droits de l'homme de la société française de physique, qui lui transmit des documents négationnistes permettant d'incriminer Serge Thion. Une commission, présidée par l'historien François Bédarida, fut donc créée au printemps 1999

par la Directrice Générale Catherine Béchignac, à la demande du COMETS. Elle a produit deux rapports intermédiaires en juillet et novembre 1999, et son rapport final en juin 2000.

Le travail de la commission fut d'une part de se prononcer sur les faits reprochés à Serge Thion, et de suggérer à la direction générale des moyens d'action appropriés. La commission a considéré qu'il y avait eu cloisonnement entre son activité scientifique et son activité négationniste. Le jugement doit être nuancé, le cloisonnement étant bien d'avantage l'effet de l'embarras des instances du CNRS que de l'attitude intellectuelle de l'intéressé. Lorsque S. Thion déclare, dans " Khmers rouges ! " un livre co-signé avec Ben Kirnan, édité par Jean-Edem Hallier dans une collection dirigé par son ami négationniste Pierre Guillaume " Si les mots ont un sens, il n'y a certainement pas eu de génocide au Cambodge ", ou encore " Le mythe est lancé, [...] on en connaît d'autres exemples qui ont aussi la vie assez dure ", on ne peut prétendre que le sociologue ignore le négationniste. En revanche, cela ne signifie pas que ses travaux sur le Cambodge posent un problème de la même nature. Les mobiles politiques sont similaires : renvoyer dos à dos Pol Pot et Kissinger, comme la Vieille Taupe se refuse à établir une hiérarchie de valeur entre le nazisme, le stalinisme et les démocraties occidentales. Mais les moyens ne sont pas les mêmes, et concernant le Cambodge M. Thion n'a nul besoin de nier des faits patents comme l'existence des chambres à gaz. Il lui suffit de discuter les chiffres et la pertinence du terme même de " génocide ", ce qu'on ne saurait lui contester le droit de faire dans le cadre de son travail, même si ses arrières-pensées sont transparentes. On voit qu'en écartant les polémiques sur le génocide cambodgien, la commission Bédarida a fait un choix qui était prudent dans ce

cadre mais pourrait être discuté dans un autre contexte. Du moins est-il clair qu'elle n'a pas seulement travaillé à charge.

Le second rapport était accompagné d'une annexe de 52 pages, démontrant par l'examen des entêtes de courriers électroniques que Serge Thion a bien utilisé son compte thion@msh-paris.fr à la Maison des Sciences de l'Homme, puis un compte personnel tempus@club-internet.fr, pour expédier des articles sur le site négationniste AAARGH. D'autre part, des communiqués du *Temps irréparable* envoyés depuis l'adresse aaargh@abbc.com ont en fait été expédiés depuis la France, depuis la connexion de Serge Thion à club-internet. On notera que Serge Thion, après avoir récusé cette étude, estimant qu'elle est due à un " espion israélien ", admet effectivement que ces textes proviennent de son compte, mais soutient que lui n'y est pour rien, qu'il a prêté son compte à des amis, et qu'on n'a pas prouvé qui était derrière le clavier... Précisons que ce travail indique clairement que l'intégralité des 20 000 pages du serveur AAARGH ne sauraient être attribuées à Serge Thion.

Ceci permet donc d'attribuer à Serge Thion la responsabilité de ce serveur et donc d'au moins une partie des propos injurieux qu'il contient à l'encontre de chercheurs et d'universitaires. L'ignoble texte antisémite intitulé " les infortunes de la vie parisienne " est bel et bien signé de S. Thion, bien que le rapport le considère comme " habilement présenté sans dire que Serge Thion en est l'auteur ", la seule erreur factuelle que nous ayons eu à relever. Parmi les " note de l'AAARGH " accompagnant ce texte, et clairement du même auteur on trouve ce jugement : " quand on n'a ni les compétences, ni le goût du travail, ni les diplômes nécessaires à une carrière universitaire [...] une sinécure au CNRS garantit à la

fois pitance et gloriole. " Un aveu ? M. Thion n'a pas jugé opportun de reproduire ce document, qui figurait pourtant à son dossier. C'est à propos de ce document que la commission mentionne le devoir de réserve qui sera finalement retenu lors de la convocation du conseil de discipline. Il convient à cet égard de mesurer que cette notion, passablement floue et extensible permet bien des utilisations arbitraires qui ne doivent pas échapper aux préoccupations des syndicats d'une fonction publique archaïque et mal adaptée aux exigences démocratiques contemporaines (voir le Monde Diplomatique, juillet 2000, p.26). Certaines limites doivent néanmoins s'imposer aux agents de l'état dans leurs prises de position et M. Thion les a bien clairement dépassées.

Un autre aspect du dossier est l'insuffisance professionnelle. Les publications de Serge Thion se sont espacées au cours des dix dernières années, nombre d'entre elles sont annoncées " à paraître " depuis de longues années, sans que l'intéressé ait fourni les documents correspondant à ses évaluateurs. Son rapporteur en 1999 concluait que la section devrait l'inviter à combler son retard en matière de publication. Le rapport rédigé par Bernard Durand président de section 36 au printemps 2000 et lu en séance concluait aussi, mais de manière plus modérée, à un ralentissement des publications. On y lisait en outre ces phrases surprenantes : " Il est difficile de percevoir si [...] il est tenté de quitter la position du savant [...] pour prendre celle du politique, du militant qui fournit des arguments aux tenants d'une simple négation des événements passés et d'une réhabilitation de l'inadmissible ", et ailleurs " une pensée qui revendique le droit de bouleverser les approches convenues, comme il le faisait il y a 20 ans en affirmant qu'il fallait traiter la question des camps de concentration nazis avec "ies

mêmes méthodes scientifiques que celles utilisées pour n'importe quel événement à n'importe quelle époque". La section n'a pas suivi le rapporteur dans cette voie et a fait modifier la conclusion du rapport en conséquence avant de voter, à l'unanimité moins une voix, l'insuffisance professionnelle.

Dans l'interview donnée à *Libération* le vendredi 2 juin, Mme Bréchnignac semblait envisager de déférer Serge Thion devant la CAP pour insuffisance professionnelle. Ceci eut été pernicieux, cette solution médiocre éludant le fond du problème. D'autre part, on sait bien que des chercheurs n'ont pas une activité satisfaisante, problème qu'un renvoi sans indemnité ne saurait régler de manière admissible. On sait moins que peu de votes d'insuffisance professionnelle parviennent effectivement à la CAP. Ce n'est souvent qu'un moyen pour la commission de rechercher une solution négociée... en position de force. À titre d'exemple, il y eut trois insuffisances professionnelles votées par la commission 36 au printemps 2000, mais seul le dossier de M. Thion est parvenu devant la CAP et pour un motif d'une toute autre gravité. En revanche, l'examen de la section 36 confirme le fait que Serge Thion a depuis de nombreuses années consacré l'essentiel de son temps à ses activités condamnables, ce qui engage encore davantage la responsabilité du CNRS.

Confronté à un tel dossier, l'élu syndical se trouve dans une position peu habituelle. L'engagement de la CGT contre le racisme ne nous a pas laissé soupçonner une divergence possible avec notre syndicat. La surprise et la colère suscitées par les agissements de Michel Pierre, ont été tempérées par les fermes mises au point qui s'en sont suivies, et qui ont confirmé que notre vote était bien conforme aux engagements du SNTRS. Si l'on veut défendre l'idée que le devoir

de réserve et le secret professionnel ne sauraient s'interpréter de manière aussi rigoureuse pour un élu vis-à-vis de son syndicat, les membres nommés de la CAP ayant toutes facilités pour communiquer avec l'administration, cela suppose que l'on puisse travailler en confiance avec des interlocuteurs discrets et responsables.

Le caractère accablant d'un tel dossier ne dispense pas de s'assurer de la conformité de la procédure et de la cohérence du dossier, ce qui fut fait. Nous sommes intervenus pour hâter la communication du rapport définitif de la commission Bédarida. Nous nous sommes également rendu compte que le rapport de Bernard Durand présent dans le dossier avait été remplacé par sa version préliminaire, de sorte que les citations de la lettre de saisine et du rapport Bédarida n'y figuraient pas. Cette erreur a également été signalée et rectifiée. M. Thion a aussi relevé cette incohérence et en conclut que le rapport de la commission est un faux... Pour notre part, nous aimerions disposer plus souvent d'éléments aussi complets et probants pour fonder notre appréciation.

Le travail en CAP conduit à relativiser la protection fournie par le statut. Elle est réelle, mais partielle et ne met pas à l'abri de tous les arbitraires, qui peuvent provenir aussi des " collègues ". Pour un licenciement en fin de stage, l'intéressé n'est pas même entendu par la CAP... Insistons en outre sur le fait que la CAP n'est pas un tribunal, il n'y a pas de jurisprudence. On ne tient donc aucun compte des décisions antérieures, qui disparaissent dans les archives pour au moins 60 ans, et l'évolution des pratiques ne peut venir d'un rapport de force fluctuant entre administration et syndicats. En outre, comme dans toute structure paritaire, on ne peut obtenir un avis favorable à l'agent qu'en étant suffisamment crédible pour susciter l'abstention d'un membre nommé. Le tract de

Michel Pierre, mentionnant également un chargé de recherche stagiaire dont le licenciement fut effectivement prononcé, et déconsidérant deux élus juste avant la CAP consacrée à ce cas était donc bien mal venu. Par ailleurs, la CAP n'émet qu'un avis, que la direction générale peut fort bien ne pas suivre... Il faut donc veiller à ne pas accréditer l'idée que le statut de fonctionnaire couvre même les abus les plus scandaleux, une vision des choses colportée par un certain discours " libéral " pour remettre en cause le secteur public et qui use très efficacement de tous les aspect caricaturaux du syndicalisme.

Il eut été en outre bien peu admissible moralement de soutenir M. Thion par la seule crainte de créer un précédent. Si le CNRS s'est montré capable, après vingt ans d'inaction, de traiter ce problème de manière satisfaisante pour son image et l'image de la science dans la société, c'est avant tout le résultat d'une action militante, où il convient de rappeler le rôle des Sections 15 et 36 du Comité National, de la Commission des droits de l'homme de la Société française de physique et des média qui ont beaucoup contribué à hâter la procédure. Dans d'autres milieux professionnels, des militants syndicaux connaissent plus que nous la difficulté de lutter au quotidien contre le racisme. Il nous faut assumer notre responsabilité de travailleurs de la recherche en refusant toute caution " scientifique " à ces thèses monstrueuses. Il était important à ce titre que le CNRS ne recule pas devant ses responsabilités en s'en remettant à la seule action des tribunaux, et sanctionne Serge Thion pour son activité négationniste.

21 novembre 2000

[1] " Cnrs : des taupes négationnistes dans les labos ", *Aministia*, <http://www.amnistia.net/news/articles/plusnews/>

[doss-cnrs.htm](#)

[2] COMETS, <http://www.cnrs.fr/cw/fr/band/cnrs/organ/ethique/index.html>.

[3] DAENINCKX (Didier), " Quand la France fournissait le gaz mortel aux nazis ", *Amnistia*, 14 décembre 1999, <http://www.amnistia.net/news/enquetes/zyklon/zyklon0.htm>.

[4] FRESCO (Nadine), " Rassinier, Paul " in *Dictionnaire biographique du mouvement ouvrier français*, publié sous la direction de Jean Maitron, Les Éditions Ouvrières, 1991, p. 394-395 (<http://www.anti-rev.org/textes/Fresco91a>).

[5] FRESCO (Nadine), *Fabrication d'un antisémitisme*, Paris, Le Seuil, 1999.

[6] K. (Joseph), " Cet archaïque secret d'État ", *Le Monde Diplomatique*, juillet 2000, p. 26.

[7] IGUNET (Valérie), " Le cas Faurisson. Itinéraire d'un négationniste ", *L'Histoire* n° 238, décembre 1999.

[8] IGUNET (Valérie), " Un négationnisme Stratégique ", *Le Monde Diplomatique*, mai 1998, p. 17.

[9] MARIE (Didier), " Faut-il brûler les archives sur le net ? ", *Aministia*, 5 novembre 2000, <http://www.amnistia.net/news/articles/multdoss/archvnet/archvnet.htm>.

[10] SCHNEIDERMAN (Daniel), " Le jour où j'ai dérivé dans l'enfer des paris ", *Le Monde*, 29 août 2000, p. 12.

[11] SCHNEIDERMAN (Daniel), " Le jour de 1943 où un juste m'a sauvé ", *Le Monde*, 30 août 2000, p. 12.

[12] VIDAL-NAQUET (Pierre), *Les assassins de la mémoire*, Paris, La Découverte, 1987, reproduit sur internet : <http://www.anti-rev.org/textes/VidalNaquet87c>

Tribune libre... Tribune libre...

La tribune libre engage la seule responsabilité de ses auteurs...

Évaluation de la recherche et liberté de Recherche : Réflexion autour du modèle français et de son évolution¹.

Par J.P. BAZIN^a, en collaboration avec A. Kieffer^b, H. Carteron^c, P. Thonneau^d, A. Tébaud-Mony^c

a : INSERM-U494 (Imagerie Médicale), b : CNRS-IRESCO, c : INSERM-EPI 9905 (Inégalités, Politique de Santé), d : INSERM (Santé Publique)

I - Le contexte général.

"La Recherche : une aspiration universelle portée par l'individu comme par la société."
La Recherche n'est pas seulement l'apanage d'une classe privilégiée, c'est d'abord l'aspiration de la plupart des humains à la créativité au travers de l'art, des techniques et des sciences. Pour jouer à plein, cette créativité s'appuie sur l'accès aux savoirs transmis et sur des réseaux d'apprentissage plus ou moins complexes. La Recherche est donc une aspiration universelle portée par l'individu comme par la société, dans toute la complexité des rapports sociaux, qui engendre une soif inassouissable de connaissances nouvelles.

La transmission des savoirs s'est faite d'abord principalement suivant un axe temporel et individuel. La fin du 20ème siècle a révolutionné l'ensemble des domaines de recherche, mais aussi les modes de transmissions des connaissances qui s'organisent désormais suivant un système spatio-temporel : telle la "toile", une sorte de tissu quasi organique comme l'avaient imaginé le philosophe Pierre Teilhard de Chardin² avec son concept de "noosphère", concept repris plus récemment par des scientifiques vulgarisateurs, et notamment Joël de Rosnay³ dans le "cerveau planétaire".

La naissance du CNRS en 1939 ouvre, en France, l'ère des grands organismes et le développement d'un modèle à la française. Les fondateurs se sont donnés comme objectifs de combler les lacunes de l'université et d'approfondir les savoirs de manière à pouvoir rivaliser avec les autres nations. Le Général de Gaulle déclarait en 1959 : " l'État qui a le devoir d'entretenir dans la nation un climat favorable à la recherche et à l'enseignement ; l'État qui, malgré le flot des dépenses, a la fonction de doter les laboratoires et de pourvoir l'enseignement. **L'État, enfin qui doit orienter l'ensemble, tout en laissant à chacun des chercheurs sa direction et son autonomie**". Le débat est ainsi posé.

La complexification des processus de recherche atteint un tel niveau, que la Recherche scientifique (l'art y échappe encore pour un temps, au moins en partie), requiert désormais des moyens financiers et humains exceptionnels, donc une politique d'investissements publics, donc un droit de regard de la société sur cette activité. A partir de ce constat se pose inéluctablement le problème de la liberté de la recherche et de l'évaluation de ses retombées.

"la recherche polluée par les idéologies."

Le chercheur⁴ devient redevable envers la société des moyens qu'elle lui procure, et ceci quel que soit le type de Recherche qu'il met en oeuvre. Cela met-il en cause sa liberté ? La liberté de Recherche a été mise en cause de tout temps, pour des raisons diverses. Pour ne citer que quelques exemples : -l'idéologie religieuse a causé bien des problèmes

à Vincenzo Galilei pour ses recherches sur l'héliocentrisme, Pierre Teilhard de Chardin, plus proche de nous, s'est vu mettre à l'index pour son approche quasi matérialiste de l'évolution. Une théorie comme le créationisme vise à relativiser les savoirs scientifiques pour les ramener au rang d'idéologies égales aux croyances ce qui est complètement contre-productif sur le plan scientifique. *-l'idéologie politique*, par exemple, a généré la retentissante affaire Lyssenko qui l'a conduit à nier l'existence de l'hérédité et des chromosomes, entraînant un retard d'au moins 20 ans pour la biologie soviétique, de même que le l'impérialisme s'appuyant sur le capitalisme a généré des théories racistes dénuées de fondement scientifique, avec les conséquences que l'on sait. *-l'idéologie économique*, à laquelle les chercheurs du monde entier sont actuellement confrontés, qui voudrait que tout soit conditionné par le marché, que tout soit négocié sur une base contractuelle et/ou marchande. C'est, à première vue, une autre culture de la recherche qui est imposée par les rapports sociaux de production dominants, peu compatible avec le modus vivendi de la recherche fondamentale.

Les atteintes à la liberté de recherche doivent être rappelées, car il y a toujours rémanence, mais l'enjeu actuel est de dégager la recherche de la gangue de l'idéologie économique, car si la science doit servir les besoins de la société, besoins par ailleurs antagonistes entre dominants et dominés, il faut combattre tout ce qui tend à utiliser les progrès de la science au profit de la capitalisation financière. Cependant, il ne faut pas perdre de vue que dans la société occidentale et productiviste, la recherche est partie prenante du développement industriel et orienté par ses valeurs dominantes financières et technicistes.

Liberté individuelle et projet collectif.

Si l'on compare le chercheur du 19ème siècle à celui de la fin du 20ème, on peut dire que son activité est passée d'un contexte plutôt individuel basé sur une transmission factuelle des savoirs, à une organisation collective, spatio-temporelle où le chercheur est le noeud de réseaux. Cette perte de degré de liberté est difficile à accepter, mais est compensée par l'ambition du projet et l'enthousiasme qui devrait résulter des perspectives collectives. Ce constat est évidemment grossier, mais décrit une tendance générale, **un changement de nature de la recherche**. Ce changement concerne le collectif de recherche, le rôle de divers acteurs et notamment celui du technicien, camouflé derrière le Chercheur (particularisme culturel français), dont le rôle a été et demeure important, quoique insuffisamment reconnu, dans la transmission des savoirs et des savoir-faire (le technicien invisible, La Recherche Ref.).

"Liberté de recherche : les principes évoqués par l'UNESCO."

Dans ce contexte, le chercheur conserve des droits et des devoirs à titre individuels et en acquiert au titre du collectif, comme le rappelle bien l'article 14 de la résolution de l'UNESCO (1974) : "Les états membres devraient s'efforcer de promouvoir des conditions telles que les chercheurs scientifiques puissent, avec l'appui des pouvoirs publics, avoir et la responsabilité et le droit :

"(a) de travailler dans un esprit de liberté intellectuelle à rechercher, expliquer et défendre la vérité scientifique telle qu'ils la perçoivent ;

"(b) de contribuer à fixer les buts et les objectifs des programmes auxquels ils se consacrent et à la détermination des méthodes à adopter, qui devraient être conformes à leur responsabilité humaine, sociale et écologique ;

"(c) de s'exprimer librement sur la valeur humaine, sociale ou écologique de certains projets et, en dernier ressort, de cesser d'y participer si telle est la conduite que leur dicte leur conscience ;

"(d) de contribuer de façon positive et constructive à la science, à la culture et à l'éducation dans leur propre pays ainsi qu'à la réalisation des objectifs nationaux, à l'amélioration du bien être de leurs compatriotes et à la réalisation des idéaux et des objectifs des Nations Unies".

Bien que certaines expressions contenues dans ce texte puissent prêter à confusion (il eût fallu mettre l'expression vérité scientifique entre guillemets), il demeure fondateur, dans ce sens qu'il place toujours le chercheur au centre des mécanismes de décision, même s'il n'en est pas l'acteur unique. La liberté du chercheur y est inscrite, que ce soit en terme liberté individuelle, de droit, de relation à la société et de devoir de contribuer à l'épanouissement de cette dernière. Le chercheur n'est pas indépendant de la société, il s'inscrit dans les rapports sociaux, ses choix sont le reflet des valeurs auxquelles il adhère. C'est le cadre de la Démocratie scientifique qui est aussi posé, Démocratie dans l'entreprise de recherche et Démocratie dans la société. La relation à la société pose très clairement le problème de l'évaluation des recherches quelles qu'en soient la nature, comme sous-jacente à la liberté de recherche et à l'expression de la démocratie. La démarche d'évaluation devra donc s'adapter à différents contextes de recherche. Le couple liberté-évaluation n'est donc pas dissociable, comme nous le verrons plus loin, des conditions dans lesquelles s'exercent l'activité de recherche.

II - De l'évaluation en général.

Recherches non-finalisées, Recherches finalisées : un équilibre délicat.

L'évaluation de la recherche n'est pas une problématique nouvelle mais sa conception est en train de changer radicalement. On passe d'une évaluation avec des critères autonomes (même s'ils résultent d'une "alchimie" dont les rapports sociaux ne sont pas absents), forgés par la communauté scientifique, à une évaluation basée sur des critères forgés pour des objectifs extérieurs, tendant à donner la primauté des critères de valeur marchande, monnayable, exportable. Tous les pays développés se posent la même question : **comment évaluer avec efficacité, l'efficacité de la recherche?** Cette question sous-tend presque toujours, la volonté de promouvoir une recherche compétitive dans le cadre libéral de l'économie de marché. On élude la vocation primordiale de la recherche qui est d'accroître les connaissances pour résoudre les énigmes que posent à l'homme la dynamique de la vie et de la société.

Le "savoir pour savoir" est une exigence de la société, même si la demande n'est pas toujours explicite, qui doit trouver son équilibre avec le "savoir pour servir" le bien-être des populations qui n'est pas équivalent au savoir pour accroître la valeur marchande de produits. Il y a donc fondamentalement deux classes de recherches, avec l'aspect quelque peu arbitraire que comporte toute dichotomie de ce champ d'activités : **1- une recherche de base non-finalisée appelée souvent de manière restrictive recherche fondamentale dans laquelle on peut faire entrer la recherche méthodologique, la recherche dite "expérimentale" et une grande partie de la recherche appliquée, et 2- une recherche finalisée, souvent interdisciplinaire, que l'on retrouve sous l'appellation de "programmes", c'est à dire, dont on peut plus ou moins programmer les résultats.** On retrouve également cette recherche finalisée sous le vocable de recherche et développement (R&D). La recherche finalisée ou programme dans notre terminologie est une recherche à part entière, opérationnelle, qui tend à optimiser ses résultats en termes : de fiabilité, d'écart aux performances escomptées, d'effets secondaires (adverse effects).

Les programmes (finalisés) sous-tendent une programmation possible des résultats en terme de retombées socio-économiques. Il existe cependant des projets ou programmes interdisciplinaires qui n'ont pas de finalité socio-économique évidente, ils sont également nécessaires, car le découpage thématique de la recherche non-finalisée a des aspects arbitraires, favorisant le fonctionnement en lobbies, qui peuvent nuire au développement de recherches fondamentales aux interfaces.

Il y a donc programme et programme, ce qui complique la dichotomie proposée que l'on retiendra tout de même pour la suite du développement. L'équilibre à respecter entre les deux formes de recherches doit tenir compte des nombreuses intrications entre la recherche non-finalisée et les programmes dont on peut attendre raisonnablement des avancées tangibles, la stratégie vers le but programmé pouvant varier, à un moment donné, suivant les avancées de la recherche dite fondamentale.

Le système de recherche peut donc se lire suivant un système au moins bidimensionnel

dont les deux axes : finalisé versus non-finalisé, constituent un référentiel qui doit permettre une évaluation pertinente des hommes, des structures, des stratégies et des programmes.

"L'abandon de l'évaluation du couple chercheur/collectif de recherche au profit du couple chercheur/stratégie..."

Le rapport CNRS⁵ /Avenir (cf. Annexe A) tire des conclusions logiques d'une analyse assez objective de la situation de la recherche européenne, mais ses propositions pour la recherche française vont dans le sens d'une accentuation des programmes finalisés à retombées économiques avec l'abandon de l'évaluation du couple chercheur/collectif de recherche au profit du couple chercheur/stratégie de recherche finalisée (programmes multidisciplinaire et politique contractuelle), ce qui peut conduire à terme à une situation analogue à celle rencontrée en Grande-Bretagne et critiquée dans ledit rapport (Annexe A). La recherche non-finalisée n'a plus vraiment droit de cité ou ce n'est plus la préoccupation des groupes de réflexion.

Le même rapport souligne un certain nombre de lacunes en matière d'évaluation au sein du comité national du CNRS qui pourraient "trouver des solutions en dehors du comité national." Des instruments comme les "grilles d'évaluation" manquent. "Les évaluations sont très (trop ...) liées aux décisions". Phrases anodines en apparence mais qui suggèrent qu'il faut remettre en question les mécanismes d'évaluation traditionnels au profit de technique d'évaluation maîtrisables par le pouvoir de décision. Les techniques informatissables de type QCM, seraient sans doute le "nec-plus-ultra" pour aller dans ce sens. Des grilles d'évaluations ? Sur quelles bases ? C'est une conception technocratique de la recherche où l'administration prend le pas sur le scientifique pour mieux faire passer le dirigisme des programmes finalisés. On est très loin de la conception de l'UNESCO énoncée plus haut.

On voit bien que liberté de recherche, évaluation et politique scientifique sont des notions très fortement liées. Si la compétition est trop forte, trop pointue, l'évaluation devient inopérante. Si les carrières ne sont pas suffisamment attractives voire dissuasives, il en résulte à terme un assèchement des sources de compétences. Si la recherche est trop finalisée, c'est la liberté de recherche qui est en cause, conduisant à un appauvrissement général.

III - L'évaluation : un système à deux dimensions.

Avec les nouvelles découvertes en génomiques, les débats sont vifs sur les limites de la liberté de recherche, notamment dans le débat sur le clonage humain, les Organismes Génétiquement Modifiés (OGM), la thérapie génique, Il nous semble qu'il y a très souvent une confusion entre les types de recherches (finalisées, non-finalisées) et donc sur les procédures d'évaluation à mettre en oeuvre (qui peut juger?, comment?) et les instances de régulation impliquées.

Comment donc organiser l'évaluation de la recherche pour harmoniser la liberté de recherche, l'autonomie de la démarche scientifique, les droits et les aspirations de la société? C'est la question à laquelle nous tentons de répondre.

L'évaluation pourrait donc se faire dans un système à deux dimensions qui prendrait en compte les hommes, les structures, les programmes et les moyens au sens large. Dans la recherche non-finalisée, le chercheur, son projet et son équipe (son unité) sont confrontés à la communauté scientifique avec ses propres règles d'évaluation et ses instances de régulation, c'est la première dimension. Dans la seconde dimension, la société au sens large intervient au côté du chercheur, également parties prenantes, avec l'instance de régulation de la société, dans une évaluation qui prend en compte la finalité de la recherche, son utilité sociale. L'estimation du rapport avantage/risque d'une innovation. Il est évident que tout cela a une incidence sur le plan organisationnel. Cela pourrait amener à croire que la recherche n'est pas entièrement dans la société, en fait, le chercheur est dans un système dual où il se définit tantôt par rapport aux aspects fondamentaux de sa recherche et donc à ses pairs, tantôt par rapport à ses liens avec la société dans l'exercice de sa profession.

L'institution scientifique est une institution sociale avec des problèmes d'organisation spécifiques. La recherche publique est au service du "bien commun" tant en termes de recherche "fondamentale" que "finalisée". Une partie essentielle des moyens est accordée dans le cadre de budgets publics soumis à des arbitrages politiques en termes de priorité entre la recherche et "autre chose", et entre domaines de recherche. Encore une fois, ces arbitrages reflètent le conflit entre les priorités véritables de la société et les valeurs dominantes. A titre d'exemple, les travaux de recherches finalisées ou fondamentales qui développent un regard critique sur le système productif (la toxicologie industrielle, l'éco-toxicologie environnementale, la sociologie critique, ...) sont, de fait, constamment reléguées (Ref.).

III - 1 Première dimension : l'expertise des recherches non-finalisées.

Recherche non-finalisée, recherche fondamentale : le scientifique pièce centrale du dispositif d'évaluation.

Dans la recherche non-finalisée on considère plutôt une organisation verticale de thèmes, articulée dans le système de recherche français, autour des Commissions Scientifiques spécialisées (ou sections du comité national au CNRS), instances d'évaluation (CSS) et du Conseil Scientifique, instance d'appel (CS). Cette organisation, en principe consultative, fournit des avis forts, assez contraignants pour le pouvoir de décision qui est tenu de s'expliquer en cas de désaccord. Ce système relativement démocratique, où s'exprime la liberté du chercheur, qui donne effectivement le pouvoir à la communauté scientifique pour ce qui concerne son domaine de responsabilité, est remis en cause par les politiques qui donnent la priorité aux aspects finalisés de la recherche et qui pour arriver à leurs fins cherchent à faire éclater les mécanismes d'évaluation plus ou moins démocratiques.

L'expertise des projets de recherche non-finalisés, de la recherche dite "fondamentales" est un processus complexe qui, par certains aspects, peut apparaître non logique, non scientifique, dans ce sens que la Science se base sur des faits tangibles prouvés expérimentalement et qu'il faut juger d'une sorte de "pari". "Dans cette situation, l'expert se place dans la période transitoire où le savoir n'est pas acquis, donc dans l'incertitude, ce qui implique une prise de risque dans la décision⁶", qu'il y aurait peut-être intérêt à traiter de manière contradictoire (ce qui est rarement le cas). Les conséquences d'une erreur de jugement sont en général relativement faibles, mais peuvent être perçues comme non-équitables, non-éthiques ou portant atteinte au service public au sens large. **Dans ce type d'expertise, il faut donc privilégier la faisabilité en terme de moyens (au sens large) et le jugement a posteriori** (qui doit concerner tous les acteurs). Des instances de régulation interne, par exemple un comité d'éthique, peuvent avoir à statuer sur des problèmes de suspicion de fraude, de "dérive scientifique" en général liées à des finalités masquées. Une instance d'appel peut se révéler nécessaire.

On peut donc estimer qu'en matière d'évaluation de la recherche non-finalisée, **c'est le scientifique qui est la pièce maîtresse de l'expertise**, mais il semble nécessaire de faire participer l'ensemble de la communauté directement concernée, dans la mesure où la faisabilité d'un projet scientifique dépend autant de l'évaluation de l'incertitude du but poursuivi que des moyens nécessaires à sa réalisation, notamment en hommes (Chercheurs, équipe technique), et de la capacité du responsable de projet à diriger une équipe. La capacité du responsable à assumer scientifiquement un projet est la plus évidente à déterminer, à conditions de se baser sur des épreuves de titres et travaux prenant en compte la spécificité du domaine (le "citation index" doit, par exemple, être manipulé avec beaucoup de prudence, car c'est avec ce type de mesure que l'on peut saborder des disciplines marginales ou hors mode). **La question de la représentativité des experts-évaluateurs est donc primordiale**, elle n'exclue pas, évidemment, le recours facultatif à des experts étrangers quand cela est nécessaire. L'expertise doit être portée par l'ensemble de la communauté concernée ; c'est l'évaluation par les pairs. Il devient évident que l'éviction d'une partie des scientifiques du collectif d'évaluation (notamment les techniciens) sous prétexte de "qualité de l'expertise"; procède d'une volonté de ne pas vouloir utiliser toutes les données objectives, donc de vouloir biaiser implicitement l'expertise (Ref). Il faut favoriser tout ce qui va dans le sens de

l'exhaustivité et de la transparence dans l'instruction des dossiers : visite sur place, avis circonstancié de toutes les parties prenantes. Les rapports complets présentés devant les instances d'évaluation doivent être consultables par les principaux intéressés. Les rapports d'évaluation faisant état des discussions devraient être informatifs (c'est rarement le cas) et rendus publics. Les rapports ne devraient-ils pas clairement mentionner le nom de experts ?

Les Comités ad hoc : un système clanique pernicieux pour la liberté de recherche et la démocratie.

Comme le faisait remarquer un chercheur en Sciences Humaines et Sociales⁶ :

"Dans un contexte où l'expertise scientifique serait prise en charge par une hiérarchie de comités ad hoc émanant, par effet de chaîne, du Ministre, chargés d'évaluer pour le Ministre, on pourrait assister à des effets pervers bien plus important que ceux observés dans le système actuel.

Dans ce système on se contente le plus souvent de nommer les gens les plus connus dans leur domaine. En fait, ils sont connus parce qu'ils appartiennent à des réseaux. Ce sont les mêmes scientifiques qui sont requis partout. Des positions redondantes sont ainsi exprimées dans des lieux divers où devraient pourtant s'exprimer des points de vue différents. Par ailleurs, certains experts sont choisis parce qu'ils vont dans le sens des orientations qu'on souhaite leur voir prendre. Un subtil processus d'homogénéisation s'opère ainsi, et c'est à ce niveau que commence le processus qui permet d'évacuer les thèses " marginales "".

Cette analyse conforte le rejet du système des comités ad hoc avec ses experts "à la botte" pour l'évaluation des projets scientifiques de même que pour ses conséquences perverses en matière de politique scientifique. C'est probablement le plus mauvais système qu'on puisse imaginer si l'on souhaite une certaine éthique de l'évaluation et une efficacité en matière d'émergence de projets sortant des "sentiers battus". L'évaluation par les pairs associée à une instance de régulation, avec une participation prépondérante d'élus représentatifs, est probablement le système (perfectible) qui combine le mieux : efficacité, éthique, liberté de recherche. Les capacités de ce système , en matière d'émergence sont faibles, mais peuvent être renforcées avec un sérieux travail de prospective associé à une mise à jour quasi permanente, une vigilance du ou des Conseils Scientifiques par rapport aux informations transmises par les structures transversales, un lien avec l'expertise collective et éventuellement la saisine de cette dernière par les instances scientifiques.

Comme l'évaluation met souvent en jeu des équipes avec des conséquences importantes sur les carrières des participants, il faut que la transparence puisse conduire à des possibilités d'appel, ceci est possible dans le système actuel où les Conseils Scientifiques (CS) qui ont statutairement un rôle fondateur en matière de politique scientifique devraient mieux jouer le rôle d'instance d'appel au moyen d'une procédure de saisine dont les règles devraient être clairement établies par la communauté scientifique. Par ailleurs, les CS devraient avoir une capacité d'auto-saisine, dans la mesure où ils veillent à la mise en place d'une politique scientifique et doivent être particulièrement vigilant à ne pas se laisser entraîner par les effets de mode contribuant à éliminer les disciplines marginales, ou en difficulté, ou à hypertrophier certains domaines

Le rôle des instances scientifiques (Conseils, Sections, Commissions) en matière d'évaluation (et de politique scientifique) est fortement remis en cause par l'externalisation des grands organismes, de pans entiers de la recherche dans des pôles (génopoles, projets de physiopoles), des Groupements d'intérêt public (GIP), économique (GIE), scientifique (GIS), car il n'y a pas de retour de ces entités vers les instances scientifique des organismes signataires.

Toutes ces considérations vont, de toute évidence, à l'encontre des multiples tentatives des Directions d'organismes, initiées par les Ministères, d'imposer aux différentes structures représentatives (Sections, CSS, CS, ...) un "black out" en édictant des règles de confidentialité qui vont bien au delà des "bonnes pratiques" de la fonction publique, rendant impraticable la fonctions d'élus et le nécessaire retour d'information

vers les mandants.

En résumé, même si les chercheurs sont investis d'une mission par la société, celle de développer le front des connaissances, la recherche non-finalisée reste, aussi bien dans sa mise en oeuvre, que dans l'évaluation de ses résultats de l'entière responsabilité de la communauté scientifique. Le système d'évaluation de cette recherche est toujours perfectible, si on en codifie la méthodologie notamment au travers de l'organisation d'un débat contradictoire. Mais c'est la démocratie qui est la meilleure garante de son efficacité, de sa nécessaire transparence et de la liberté du chercheur.

III -2 Deuxième dimension : l'expertise des programmes ou recherches finalisée à retombées socio-économiques.

La nécessité d'une dimension transversale impliquant le chercheur et la société.

La seconde dimension de l'évaluation est celle des programmes pluridisciplinaires dont la finalité est clairement définie par rapport aux retombées socio-économiques potentielles. Les recherches sur le clonage humain, les tests génétiques, le développement des systèmes d'information et de communication, le développement des systèmes de recours aux énergies nouvelles, ... entrent typiquement dans cette catégorie. La recherche finalisée a un poids considérable, probablement excessif dans les organismes publics de recherche français (une multitude de sources de financements publics ou privés sur programmes), à un tel point que la recherche fondamentale ne peut se faire, dans certains domaines, qu'"en perruque" des programmes finalisés, la situation est semble-t-il pire en Grande-Bretagne.

La responsabilité des chercheurs au travers des programmes finalisés.

Pour approfondir la réflexion nous considérons deux situations qui ont des traits communs si on les considère du point de vue de l'expertise. - La première situation concerne l'évaluation des programmes (finalisés). Ces programmes sont par nature transversaux par rapport à l'organisation traditionnelle des organismes de recherche français, ils peuvent atteindre une dimension interorganisme. La question est : qu'est-ce qu'on évalue dans la dimension transversale de la recherche ? La problématique du programme est-elle pertinente ? A qui en confier la réalisation ? Qui en évalue les résultats et comment ? - La deuxième situation est celle de l'expertise collective qui, à partir d'une question posée par un partenaire ou par autosaisine cherche, à partir d'un corpus de travaux de recherche et de l'audition d'experts, à donner des éléments de réponse indispensables à la prise de décision politique (Amiante ...).

Il convient de faire remarquer, dans ces deux situations, que l'évaluation des personnes et des programmes n'est pas de même nature et doivent donc être traitée différemment. Les chercheurs refusent, nous semble-t-il à juste titre, que les recrutements, les carrières, et les promotions soient jugés dans le cadre de programmes, car ce serait la porte ouverte aux disparités accrues de statut et à des inégalités de carrières dus aux effets de mode ou des influences extra-scientifiques. Clairement, l'évaluation des chercheurs, des carrières et des unités de recherche doit être faite suivant l'axe CSS-CS (ou au CNRS : Sections du Comité National - Conseils Scientifiques de Département - Conseil Scientifique instance nationale), c'est-à-dire, la première dimension (recherche non-finalisée), pour être nationale et comparative, donc pour mettre en avant les critères d'égalité et de qualité scientifique. Ceci veut dire que si le terme "Chercheur" a un sens, il passe nécessairement une partie de son temps sur des problématiques non-finalisées. C'est précisément ce que le gouvernement français cherche à casser, si l'on en croit les conclusions des groupes de réflexions mis en place, en donnant la priorité à l'évaluation du couple chercheur/stratégie.

III-2-1 Les programmes (finalisés), influence des structures:

Les Comités de programme travaillent, dans la seconde dimension, sur une base contractuelle et devraient seulement donner des avis en direction des instances d'évaluation statutaires, représentatives de la communauté des chercheurs, sur les moyens à mettre en oeuvre, en termes humains, budgétaires et structurels. **C'est à ce niveau qu'intervient l'expertise de la société qui conditionne une forme d'évaluation particulière.** Les programmes au sein des organismes, les actions ministérielles, les programmes de coordination inter-organismes, mais surtout les actions des associations caritatives, constituent un ensemble assez incohérent du point de vue de la politique scientifique à mener, qui rend très difficile toute forme d'expertise au niveau des organismes publics de recherche et justifient de manière insidieuse la convergence de l'évaluation vers les "officines" ministérielles. Il faut ajouter à cela que des pans entiers de recherche ont été ou sont en cours d'externalisation par rapport au secteur public de recherche français. Qu'est-il advenu des grandes déclarations qui prétendaient vouloir améliorer la cohérence du système français de recherche alors qu'on observe une parcellisation accentuée et concomitamment une fragilisation des grands organismes ?

III-2-1-1 Transversalité.

La dimension transversale pourrait être mise en oeuvre dans nos organismes publics de recherche, autour de Comités d'Animation et d'Évaluation des Programmes, composés à parité de représentants élus de la communauté scientifique et de représentants de la société choisis pour leurs compétences et leur représentativité au sein de la société. Cette transversalité existe, en théorie : - au CNRS, à travers le département des Sciences Physique pour l'Ingénieur (SPI) et plus récemment par la création du département Sciences et Techniques de l'Information et de la Communication (STIC), des divers programmes (PIR, ...) - à l'Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale (INSERM), où les Intercommissions Scientifiques Spécialisées, se sont développées sans moyens significatifs, donc sans pouvoir et de manière assez incohérente en ce qui concerne les regroupements thématiques, elle ont d'ailleurs été dévoyées de leurs objectifs, vidées de toute représentativité, par une technocratie qui s'accommode mal de la nécessaire démocratie qui doit présider au développement de cette dimension transversale. Au CNRS on s'aperçoit que les structures transversales (hormis les programmes) portent le nom de "département", tout comme les structures verticales ce qui est source de confusion. Cela résulte sans doute d'un manque de réflexion sur la transversalité. Récemment, La directrice du CNRS a introduit la notion d'organisation matricielle de la recherche au CNRS, ce n'est pas autre chose qu'une "lecture" à la fois verticale et horizontale de l'organisme sauf, peut-être, que la référence cellulaire à la formation de recherche, l'extrait de ses deux contextes verticaux et horizontaux qui ont un certain degré de complexité, puisqu'un laboratoire peut en même temps, dans le système actuel, appartenir à plusieurs sections ou commissions, comme il peut relever de plusieurs programmes. La dimension cellulaire ne prépare-t-elle pas à l'identification d'un laboratoire dans une logique exclusivement programmatique et stratégique ?

C'est parce que, on a sans doute pas assez réfléchi à la dimension transversale, que la politique d'externalisation de domaine entiers de la recherche peut apparaître comme la seule voie de développement de la recherche au profit du développement industriel. Ce n'est évidemment pas la seule cause car il y a une énorme pression de la logique économique dominante. Mais paradoxalement, on peut constater, et le rapport CNRS/ Avenir en fait, également, implicitement le constat, que ce sont les pays occidentaux qui ont conservé le plus longtemps la recherche et les services (transports, énergie, télécommunication, aéronautique) dans le secteur public qui risquent de se retrouver en position de force ; c'est le cas des chemins de fer de Grande-Bretagne et de France et c'est aussi le cas de la recherche publique française (cf. annexe A). Cela milite, plus que jamais, pour le renforcement du service public en France.

S'il n'est pas souhaitable, notamment pour des raisons d'évaluation, que les structures

basiques des organismes de recherche soient gérées en dehors de la dimension verticale, la prise en compte de la dimension transversale a permis à l'INSERM, de cogérer dans le cadre des intercommissions, les Centres d'Investigation Clinique (CIC), ce fut un pas dans le bon sens, mais la réalisation est restée trop peu ambitieuse (les USA se sont dotés dans le même temps, dans le cadre du National Institute of Health (NIH), de véritables "hôpitaux de recherche"). La génomique est devenue depuis plusieurs années déjà, une discipline transversale, et c'est dans le cadre de cette transversalité, avec une ouverture suffisante des organismes entre eux (CNRS, CEA, INSERM, INRA, INRIA, Université) et avec la société en général (en particulier les partenaires régionaux), qu'il eût fallu créer les structures du type CNS et CNG (Centres Nationaux de Séquençage et de Génotypage) au sein du service public. Cela n'a pas été fait et contribue à fragiliser la recherche publique. La même erreur risque fort de se répéter avec les projets de physiopôles (la post-génomique) et ...SOLEIL.

Il y aurait donc intérêt à penser et à organiser au sein des organismes et entre les organismes, cette transversalité que représentent les programmes pour en maîtriser l'évaluation, en tirer des conclusions en termes de structures à mettre en place, débattre des implications pour la société, avec les représentants de la société.

III-2-2 L'expertise collective.

Une tentative d'évaluation est apparue notamment à l'INSERM sous forme d'expertise collective qui est censée apporter des réponses argumentées aux questions que se pose la société et ses décideurs, par rapport à des problèmes de santé ou par rapport à son propre devenir : amiante, prions, risque génétique et santé au travail, clonage, xénogreffes, utilisation des produits sanguins, stratégie diagnostique, impact social des réseaux informatiques,... La forme d'expertise des programmes ne devrait probablement pas être trop éloignée des méthodes expérimentées en expertise collective, lesquelles ne sont évidemment pas encore satisfaisantes. Cependant, les réponses apportées par l'évaluation, fondent, en amont, par un processus de "feed-back" de nouvelles demandes de recherches, et en aval les choix politiques (santé publique, consommation, ...). Les exemples cités montrent, encore une fois, que la science et ses retombées ne sont pas neutres à ce niveau. Elles sont le produit de rapports sociaux et de leur évolution.

III-2-3 Nature de l'évaluation des programmes, expertise collective.

L'expertise collective de même que l'évaluation des programmes finalisés nécessitent un "débat public" contradictoire, non totalement scientifique, où toutes les thèses en présence doivent être présentées avec la contrainte d'exhaustivité : ce qu'on sait et ce qu'on ne sait pas (confrontation des savoirs). Il devient alors possible d'évaluer les risques d'une décision dans un sens ou dans un autre, avec quel niveau d'incertitude, de risque pour la société. C'est pourquoi, il est logique d'accepter que les instances chargées de ce type d'évaluation, dans les organismes de recherche, soient composées, de manière équilibrée, de représentants de la communauté scientifique et de représentant de la société (associations, syndicats, experts étrangers, ...), à condition qu'elles n'aient pas à gérer les carrières des individus (pour des raisons expliquées plus haut), ni de créer ou même d'évaluer les structures "cellulaires" qui forment le squelette de l'organisme.

Cependant, on ne peut éviter totalement la dépendance de l'expert, par rapport à sa discipline ou sa "zone d'influence" qui peut rejoindre des intérêts industriels, c'est la multiplicité des approches de l'évaluation dans ses différentes composantes (thématique, humaine, organisationnelle, technique, respectueuse de l'environnement) qui garantit le mieux la "qualité" de l'expertise. **L'enjeu de cette évaluation est le rapport de la Science à la Société** : Qu'elle société voulons-nous? Cette question émerge du contexte socio-économique et c'est à partir de la réponse qui lui sera donnée qu'on peut déterminer intelligemment comment doit fonctionner la recherche. Par exemple, on ne pose que rarement la question : **quelle santé pour demain ?** Pour qui ? On esquive le débat sur la prévention par opposition au tout curatif. Peu de cas est fait de l'étude des véritables causes des pathologies actuelles, notamment celles concernant

les conditions de vie, la précarité. De même, les questions des **risques liés au développement de nouvelles technologies dans l'agro-alimentaires** (comme l'usage des OGM); les conceptions différentes de l'agriculture autres que celles de la seule soumission au productivisme industriel, **prenant réellement en compte l'environnement et le développement durable tant économique qu'humain de la planète toute entière**, ne sont jamais débattus dans des structures assurant une bonne représentation au citoyen.

IV - Liberté de recherche, démocratie.

Plusieurs questions émergent des rapports entre l'expertise collective et celle des programmes finalisés, la liberté de recherche et la démocratie:

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

- Cela pose également problème de la responsabilité scientifique et de la mise en jeu de toutes les compétences/expériences par rapport à un thème donné. Le système de désignation des experts par sélection et cooptation donne la légitimité souvent exclusive à la logique dominante (cf. les comités ad hoc). Ce processus est par exemple, à l'origine de la tendance à l'occultation des cancérogènes autres que le tabac dans la mise en œuvre de stratégies de prévention des cancers et on pourrait citer de multiples exemples. Mais quand il s'agit de recherche non finalisée, le chercheur doit rester maître de son approche aussi bien sur le plan thématique que méthodologique, il est la pièce principale du système d'évaluation.

- Cela pose enfin la question de la responsabilité sociale et politique du chercheur-citoyen en matière d'expertise des programmes ou d'expertise collective, peut-on ou doit-on participer à un programme, comment en évaluer les résultats ? Personne n'est neutre. Il faut assumer collectivement les controverses et angles morts de connaissances produites, accepter la mise en question de corpus théoriques, de méthodologies, mais *aussi assumer les implications sociales de la mise en œuvre des connaissances acquises* et discuter. Un chercheur, un ingénieur, technicien est un citoyen parmi les autres, non "un expert dont le savoir fait loi" et donne légitimité parce qu'il parle en tant qu'expert. Il nous faut savoir dire "voilà ce que j'ai trouvé" et assumer ses résultats, non seulement par rapport à la communauté scientifique mais par rapport à la société, comme élément versé au débat démocratique.

Suivant l'angle où l'on se place, la liberté de recherche reste incontournable, mais prend des formes différentes. Nous avons donné des pistes sur ce que devrait être l'évaluation des recherches et les conséquences qu'il faut en tirer pour les structures. Il est perceptible que la liberté de recherche est fortement liée aux droits de l'homme et ceci à un double titre : - le chercheur en tant qu'individu, exerce de plein droit une mission en relation avec "les aspirations de la société", - le chercheur en tant que citoyen ne peut éluder les droits de cette dernière quand il exerce ses fonctions au sein de programmes dont les effets peuvent être lourds de conséquence pour la société ou pour les travailleurs de la recherche eux-mêmes. Il est important que ceux-ci puissent exercer leur droit d'alerte et éventuellement faire jouer leur droit de retrait en cas d'exposition à un danger grave et éminent. Les chercheurs ont par ailleurs, le devoir d'interpeller la société quand des résultats potentiellement bénéfiques de leur recherches restent inutilisés ou sous-utilisés (médicaments orphelins, ...) du fait, par exemple, de la non-solvabilité des populations qui pourraient en bénéficier (implicitement contenu dans le point "d" de la déclaration de l'UNESCO).

Octobre 2000

ANNEXE A

L'évaluation a été un des thèmes principaux des groupes de réflexion "CNRS/Avenir".

CNRS /Avenir : un groupe de réflexion à vocation opérationnelle, à l'écart de tout débat démocratique, dont les objectifs sont guidés par l'idéologie économique.

L'équilibre entre les formes de recherche doit partir de la préoccupation de ne pas affaiblir le potentiel de découverte, ce qui a pour implication de financer l'ensemble des champs de recherches non-finalisés et de maintenir un flux suffisant de chercheurs vers les disciplines correspondantes. Là encore, il faut prendre en compte l'importance des rapports de domination au sein même de l'institution scientifique, la hiérarchie sociale des disciplines et des sujets à l'intérieur de celles-ci. La domination de l'idéologie libérale met à mal le principe d'équilibre et l'on commence à se rendre compte que le type de système qui prévaut en Grande-Bretagne conduit tout droit à "l'autostérilisation" de la recherche. Un extrait du rapport d'étape dans le cadre de la réflexion CNRS/Avenir est particulièrement éclairant : "La bonne santé de la recherche au Royaume Uni serait plutôt la conséquence d'une forte tradition qui ne s'est pas démentie jusqu'à présent. On peut même craindre qu'une crise ait lieu dans un avenir proche et soit due à la démographie autant qu'au mode de financement. Une pénurie de jeunes chercheurs serait un problème beaucoup plus important, et qui pourrait toucher tous les pays européens à peu près en même temps. La Grande Bretagne ne s'y est pas mieux préparée que les autres pays européens, car cette éventualité a été exclue des débats sur le "foresight". On peut se demander si la stratégie actuelle est bonne à long terme ou si elle est surtout faite d'expédients".

Le même rapport ajoute : " La conjoncture actuelle est en tout cas extrêmement favorable au CNRS en termes de cohésion interdisciplinaire, par rapport à des pays comme l'Allemagne, encore occupée à développer une politique d'intégration des multiples instituts de l'ex-RDA, ou la Grande-Bretagne, qui a choisi de faire passer le nombre de "Research Councils" de quatre à sept pour stimuler la concurrence entre eux. La France pourrait ainsi dans ce domaine être le promoteur d'un modèle à l'échelle européenne, ce qui exige pour le CNRS de coordonner non seulement sa stratégie nationale, à condition qu'elle soit correctement articulée avec celle des partenaires, mais aussi sa stratégie internationale avec son programme pluridisciplinaire".

Ce constat amène à se poser des questions sur les conséquences de la politique menée par l'ex-ministre Cl. Allègre, politique d'externalisation de la recherche des grands organismes qui a contribué à une parcellisation avec le but non avoué de s'adapter à une variante européenne du modèle anglo-saxon. Si l'on tire les conséquences de l'analyse du groupe CNRS/Avenir, il faut d'urgence remettre de l'ordre dans le système français, c'est-à-dire réintégrer dans les organismes traditionnels, les pans de recherches externalisées au sein de structures diverses, c'est à dire : rendre la cohérence à l'ensemble du dispositif de recherche français. **Le contraire signifierait que l'on a pris le parti d'affaiblir la recherche française pour la mettre au diapason des systèmes européens.**

¹ Cet article s'appuie sur le document d'orientation du dernier congrès du Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique (SNTRS-CGT/Nov./Déc. 1999).

² Pierre Teilhard de Chardin, "Le phénomène humain", Édition du Seuil, 1955.

³ Joël de Rosnay, "le cerveau planétaire", Olivier Orban, 1986, Éditions du Seuil, 1988.

⁴ Le terme "chercheur" désigne tous les travailleurs scientifiques qui, au delà des statuts particuliers correspondant souvent à une division archaïque du travail, sont amenés à exercer, soit à titre individuel, soit au travers d'un collectif, une activité de recherche.

⁵ CNRS : Centre National de la Recherche Scientifique (France)

⁶ Marie-Angèle Hermitte : Pour une agence de l'expertise scientifique. La Recherche, Mai 1998.

Liberté de recherche et responsabilité syndicale

Annie THÉBAUD-MONY, chercheur

La recherche publique est un "service public", censé répondre aux besoins de la société en matière de développement des connaissances scientifiques dans le but, non seulement de connaître pour connaître mais aussi de trouver des solutions aux problèmes que se posent les humains. La préservation d'une autonomie de l'activité de la recherche scientifique par rapport à ceux qui exercent le pouvoir est nécessaire pour assurer le développement des connaissances dans des domaines et selon des rythmes propres à cette activité, indépendamment d'un rapport de force immédiat avec les puissants du moment. Cependant cette "liberté" n'est pas une finalité en soi, elle est pour le chercheur le moyen d'exercer ses responsabilités pleines et entières en tant qu'agent du service public. Il me paraît légitime que l'institution demande des comptes aux chercheurs sur leur activité et soit amenée à sanctionner un détournement manifeste de la fonction de chercheur à d'autres fins que la recherche. Le syndicat ne peut se situer dans une position de défense absolue de la liberté du chercheur indépendamment du sens de la recherche publique. C'est pourquoi je suis d'accord avec la position du syndicat approuvant la sanction.

Toujours concernant la "liberté du chercheur", il me paraît également nécessaire de rappeler que les chercheurs sont dans la société et comme tout un chacun partie prenante des rapports sociaux de pouvoir et de domination. Ces derniers conditionnent des choix

de politique de recherche et le développement ou l'extinction de domaines de recherche en fonction des intérêts dominants. Ceci se manifeste notamment dans l'attribution des crédits de recherche et dans la sélection des chercheurs. Pour travailler depuis vingt ans dans un domaine particulièrement peu prioritaire aux yeux des "décideurs" - celui de la santé au travail et plus particulièrement de la recherche sociologique en santé au travail - je peux témoigner de l'extrême difficulté à exercer la "liberté du chercheur" pour obtenir postes et crédits pour ce type de travaux. Il n'y a pas de mystère : cette difficulté tient au fait que la sociologie apporte une analyse critique de l'organisation sociale de la production économique, des politiques publiques et des pratiques sociales, analyse critique qui n'est pas la bienvenue, sauf si elle conforte les dominants. Si je n'étais pas extrêmement têtue, il y a longtemps que j'aurais renoncé à essayer de faire émerger les conditions de production sociale de l'invisibilité des atteintes à la santé liées au travail. Qu'aurai-je du faire à la place ? travailler dans le domaine de la génétique et des nouvelles technologies, et encore pas pour en évaluer l'efficacité au regard des besoins de la société, mais pour contribuer à leur acceptabilité sociale. Là, du point de vue du pouvoir, le sociologue est le bienvenu. Mais ça ne correspond vraiment pas à ce que la société est en droit d'attendre d'une recherche publique en sciences sociales dans le domaine de la santé publique.

Je voudrais ajouter un point : je désapprouve l'utilisation d'une position de pouvoir des chercheurs au sein du syndicat qui rendrait légitime une expression autonome s'affranchissant des règles du débat démocratique interne au syndicat. La diffusion d'un tract désavouant nos élus à la CAP est, de mon point de vue, inacceptable.

14 septembre 2000

Contribution au débat sur la liberté de la recherche

Hélène CARTERON

Je souhaiterais dire d'abord que rien n'arrive sans rien et que si notre syndicat s'engage aujourd'hui dans un débat que j'espère approfondi sur la "liberté de la recherche" les événements de juillet, que vous connaissez tous y sont pour quelque chose. Certes la liberté de la recherche et du chercheur a déjà donné

lieu à différentes réflexions dans notre syndicat. J'en veux pour exemple : le texte du dernier congrès du SNTRS analysant le contexte mondial grandissant de commercialisation de la recherche, le débat et les prises de positions du syndicat à propos de l'expertise sur les tests de susceptibilité génétique et de leur utilisation (réclamée par le MEDEF pour la sélection des travailleurs), le débat sur les bonnes pratiques de laboratoire et l'ouverture récente de celui sur les conditions de travail, (hygiène et sécurité, harcèlement et risques psycho-sociaux) dans les laboratoires des EPST, enfin les réflexions que mènent aujourd'hui des camarades de l'INSERM sur l'évaluation de la recherche ou le rôle des associations caritatives dans les orientations de la recherche. Il faudra revenir sur l'ensemble de ces questions car elles relèvent toutes de la façon dont on peut envisager la notion que nous

voulons analyser de “ liberté de la recherche et du chercheur ”.

Il me semble toutefois indispensable de souligner que si tout ce questionnement était implicitement présent dans le syndicat, le débat s’instaure réellement aujourd’hui parce qu’un événement est survenu qui a cristallisé un conflit à l’intérieur du syndicat entre deux conceptions du rôle de ce dernier à propos d’un cas concret : devons-nous refuser de prendre position contre le chercheur négationniste Thion car en tant que syndicat nous défendons le statut des chercheurs en toutes circonstances, ou bien était-il justifié que les élus d’un syndicat CGT votent la révocation d’un négationniste notoire ? Ce débat a eu lieu. La CE du syndicat a voté une motion de soutien à la déclaration du BN du 10 juillet intitulée : “ Thion une révocation justifiée ”. Elle a donc tranché par un vote en reconnaissant comme juste la deuxième position. La CE a en même temps décidé de l’ouverture du débat sur la “ liberté ”. Ce contexte a une signification : Certaines questions sous-jacentes, toujours plus ou moins présentes dans le débat syndical conduisent si elles ne sont pas traitées à fond à des situations limites, de conflit aigu et de fourvoiement possible, comme nous l’avons malheureusement vérifié dans ce cas. Pour éviter que de telles crises ne se renouvellent (qui mettent gravement en danger l’unité du syndicat) nous devons aller sans aucune sorte de crainte au fond des questions afin de pouvoir définir une position unitaire. Certains ont tenté d’opposer “ une véritable action syndicale, revendicative ”, à ces débats jugés stériles et dilatoires par rapport à l’action. Mais pouvons-nous avancer dans l’action revendicative si nous ne sommes pas unis, et si nous défendons des conceptions différentes, comment pouvons-nous les défendre ? L’unité d’action dépend de l’unité de pensée. Celle-ci ne peut-être obtenue que par la discussion approfondie, celle qui permet de savoir ce que l’on met sous les mots parce que l’on sait exactement les enjeux que ceux-ci recouvrent. Comment peut-on défendre efficacement ces enjeux si nous ne les avons pas clairement définis ?

Quels sont donc ces enjeux ?

Les textes d’orientation de notre congrès (que le débat doit enrichir mais qui ne peuvent être perdus de vue car ils sont la base de notre unité et donc de notre action) constituent le socle collectif à partir duquel nous devons réfléchir.

Ces textes définissent d’une part un certain nombre de principes que notre syndicat défend concernant le respect des droits des personnes, notamment la condamnation de toute forme de racisme et de xénophobie ainsi que le respect d’un certain nombre de règles de bio-éthique garantissant les personnes contre des attaques à leur intégrité physique et morale. D’autre part le syndicat s’engage à lutter pour la défense des droits sociaux des travailleurs de la recherche (qu’ils soient titulaires ou non) et notamment de leur emploi, de leur salaire et des règles qui définissent leurs

conditions de travail. Enfin ces textes prennent une position politique en faveur d’une conception du service public de recherche conçu comme un instrument d’émancipation de tous dans la société et ils condamnent l’utilisation de l’outil de recherche public à des fins de profit commercial.

Partons donc de ces bases communes.

A la lumière de ces principes que pouvons-nous mettre sous les notions de liberté de la recherche et de liberté du chercheur ? Et d’abord Il convient d’éclaircir un point : qu’est-ce qu’un chercheur ? S’agit-il d’une question de statut ? Notre syndicat regroupe de façon inter catégorielle les “ travailleurs de la recherche scientifique ”. Ce choix relève d’une conception de la recherche comme un travail d’équipe dans lequel chacun joue un rôle indispensable à la production scientifique : agent de laboratoire, animalier, chargé de recherche, directeur de recherche, ingénieur, secrétaire, technicien, tous concourent à cette production. Il me semble donc logique d’admettre que tous ces “ travailleurs de la recherche ”, que notre syndicat s’engage à défendre doivent travailler en bénéficiant des mêmes principes de droits et de protection et des mêmes libertés. Examinons ce qu’il en est quant à la liberté du “ chercheur ” entendu dans cette acception large qui est la nôtre de “ travailleur de la recherche ”.

Comme dans toute “ production ” il existe dans la production scientifique des rapports de production entre les différents acteurs qui rendent possible cette production. Le premier d’entre eux est l’Etat qui à la fois gère les moyens matériels et financiers de la recherche publique et qui définit son statut. Notre document de congrès a largement analysé comment ce rôle est aujourd’hui de plus en plus soumis aux pressions de l’économie libérale. Il s’ensuit d’une part que la “ liberté ” accordée au chercheur de chercher selon des critères relevant d’une logique interne à la recherche, dotée d’une cohérence épistémologique (ce qui correspond le mieux à la notion de “ recherche fondamentale ”) est nécessairement bouleversée. Il s’ensuit aussi un changement de cap dans les “ objectifs ” qui président aux choix des orientations de la recherche (choix qui existent toujours, de façon plus ou moins explicite, car la science ne peut échapper aux conditions socio-économiques de sa production). Ce n’est pas tout à fait par hasard si l’on préfère aujourd’hui le terme de “ valorisation ” de la recherche à celui de “ réponse à la demande sociale ” qui sous-tendait l’idée d’une recherche publique. A deux niveaux donc, celui de la conception de “ l’utilité ” de la science, comme celui de la liberté intellectuelle de poursuivre des voies ouvertes par la recherche elle-même, la liberté de la recherche se trouve battue en brèche. “ L’utile ” est dans le contexte politico-économique actuel ce qui “ rapporte ” des profits . Ceux-ci peuvent être directement financiers comme c’est le cas pour la recherche pharmaceutique et les biotechnologies ou bien médiatisés par une notoriété qui à la fois attire les moyens financiers de développer les recherches, et

peut même maintenant avoir, pour les chercheurs, des retombées également financières : progression dans la hiérarchie d'abord, mais aussi intégration à des " start-up " où à toute autre structure plus ou moins privatisée ou inscrite dans des programmes gouvernementaux non démocratiquement débattus et ouverte aux chercheurs de la recherche publique. Miroir aux alouettes pour ces derniers, (c'est possible), mais il s'ensuit en tous cas le développement dans la recherche publique d'un principe de compétitivité – qui certes a toujours existé et qui raisonnablement maîtrisé peut jouer parfois un rôle positif - mais qui devenu le maître mot dans l'univers de la recherche pervertit totalement l'ambition de recherche. Dès lors quelles conséquences cela a-t-il sur la " liberté " des travailleurs de la recherche ? Quelles sont les conséquences sur les rapports de travail internes à l'équipe de recherche ? De quel degré de " liberté " disposent alors chacun des membres d'une équipe : le directeur de recherche, le chargé, le thésard, le technicien ? Quand la compétitivité devient le moteur principal de la recherche, quand ceux qui s'en détournent sont totalement marginalisés et privés de moyens ; l'idéologie de la recherche change. Que devient la " liberté " du directeur de recherche s'il risque de perdre son équipe faute de compétitivité ? Dès lors le risque est grand qu'à l'intérieur du processus de production " scientifique " les rapports sociaux de production entre les différents acteurs changent aussi ! Car il s'agit de produire vite et dans les créneaux " porteurs ".

Quel intérêt dans ces circonstances, pour un directeur, de garder dans son équipe un chargé de recherche qui développe une technique qui pour l'instant n'a pas le vent en poupe ? Comment accepter de " perdre du temps " pour mettre scrupuleusement en œuvre les consignes d'hygiène et de sécurité ? Le thésard à l'avenir plus qu'incertain osera-t-il faire remarquer qu'il manipule un peu trop souvent la radioactivité pour faire avancer sa thèse, alors que lui-même s'inscrit dans une course effrénée à l'insertion professionnelle ? Le technicien, bénévole pour assurer le rôle de correspondant hygiène et sécurité ou de personne compétente en radioprotection, par ailleurs complètement stressé par l'intensification de son travail de labo trouvera-t-il la force de faire appliquer les règles quand il est mal reçu par tous du fait de la course généralisée ? Comment dès lors remplir un cahier de laboratoire qui rende compte avec précisions des conditions de l'expérimentation ? L'interrogation éthique qui devrait accompagner toute innovation pour en mesurer l'impact possible sur les personnes et sur la société et fixer les règles de ses futurs développements peut-elle encore trouver place ?

Dès lors " la liberté " se décline pour chacun des acteurs de l'équipe sur des modes très différents. La revendication abstraite de " liberté de la recherche " brandie par certains mandarins est-elle légitime ? Les bonnes pratiques de laboratoire, les limites que la réflexion éthique peut apporter à certaines recherches

ne sont perçues par eux que comme des freins insupportables dans leur course à la publication " branchée ". La compétitivité, encouragée par les directions des organismes de recherche qui s'est substituée à la rigueur intellectuelle peut même avoir pour conséquence la fraude scientifique comme " l'affaire Bihain " l'a montré. Mais pour une fraude débusquée, évidente, combien de petits arrangements (" mineurs ") sont possibles quand il n'y a pas de réelle traçabilité des conditions de l'expérience ?

Mais ce n'est pas tout : cette soi-disant " liberté " accorde au directeur de recherche, toujours affolé par la compétition, l'arbitraire au nom duquel il va priver de moyens, dénigrer, isoler, voire sanctionner le chargé dont le travail s'écarte des objectifs jugés " essentiels ". Elle lui accorde aussi le " droit " au nom des " impératifs de la recherche " d'exploiter (au sens propre de l'exploitation comme rapport social de production) les techniciens et ingénieurs de son laboratoire et généralement sa secrétaire. C'est à dire que l'intensification du travail est imposée pour servir les intérêts de celui qui va bénéficier du succès de la publication, évidemment sans aucune contrepartie pour les personnels. En même temps se développe une idéologie qui justifie le " travail sous-stress " en opérant un amalgame subtil avec les vieux idéaux de dévouement à la recherche publique qui imprègnent encore de nombreux travailleurs de la recherche. Cette tartufferie permet toutes les exigences, en ce qui concerne les conditions de travail : heures supplémentaires non payées, travail du week-end et d'une manière générale harcèlement psychologique des membres de l'équipe. On a vu dans l'Unité de Bihain que ces exigences pouvaient aller jusqu'à contraindre le personnel à des risques physiques importants (prise de comprimés d'iode par exemple). Il faut ajouter que la généralisation de l'emploi précaire accroît, comme c'est le cas dans le secteur privé, ces conditions d'exploitation. Un précaire qui souhaite voir renouveler son contrat peut-il refuser quelque chose à son directeur ? Comme il y a dans les unités de plus en plus de précaires et de moins en moins de titulaires, ceux-ci à leur tour doivent faire profil bas devant la pression ambiante et bien, souvent mettre leurs droits (congés, travail à temps partiel, horaires, droit à la formation) dans leur poche.

En revanche de quelle " liberté " disposent les personnels ainsi malmenés ? Celle d'aller chez le médecin pour se faire prescrire les psychotropes qui leur permettront de " tenir " et d'être " toujours prêts " à se faire tondre ? Mais la question ne se limite pas aux rapports d'exploitation.

Dans un débat qui a eu lieu à la dernière fête de l'Humanité qui rassemblait entre autre Bernard Thibault et José Bové, le secrétaire général de notre confédération considérait comme un droit essentiel du travailleur la possibilité de contester la " finalité " de son travail. Il s'insurgeait contre la condamnation de José Bové qui signifiait de fait que l'on sanctionnait son

droit de contester la mise en chantier d'un Mac Donald à Millau. Il revendiquait pour les citoyens le droit de contester des décisions les concernant et pour les travailleurs le droit de refuser éventuellement un travail dont les finalités éthiques ou sociales lui paraissent contestables. Les rapports entre l'industrie et l'environnement fournissent un grand nombre de situations dans lesquelles ce problème se pose. Il va sans dire qu'une première contestation doit pouvoir s'exercer dans le refus de travailler dans des conditions dangereuses, ce qui existe dans les laboratoires sous le nom de " droit de retrait " (mais qu'en est-il dans les conditions décrites ci-dessus ?) . Bernard Thibault étendait donc cette notion de " droit de retrait " à un droit de la personne à refuser sa collaboration à des entreprises jugées par-elle moralement ou socialement contestables ? Cette liberté peut-elle s'exercer pour un chargé ou un technicien par exemple dans le cadre d'un laboratoire dont les choix de recherche sont davantage dictés par la compétition que par la logique scientifique ou dans un laboratoire où les conditions d'expérimentation font fi des bonnes pratiques de laboratoire ?

Au nom des principes que notre syndicat a établis dans les textes de son congrès, et plus généralement de ceux de la confédération CGT, il importe de prendre une position claire par rapport aux enjeux décrits ci-dessus. Etre un syndicat inter catégoriel signifie que nous accueillons dans nos rangs des personnels de la recherche de toutes catégories et que nous défendons des personnels, syndiqués ou non de toutes catégories. Mais cela ne signifie pas que nous devons défendre inconditionnellement tout membre du personnel de la recherche en vertu de son seul statut et quel que soit le rôle qu'il joue dans les rapports de production d'une part et dans les rapports d'autorité d'autre part qui viennent d'être décrits. Dans la recherche comme

ailleurs dans la société dans laquelle nous vivons, la liberté des uns devrait s'arrêter là où commence celle des autres. Comme ailleurs dans cette société la revendication de liberté peut aussi, malheureusement, être largement utilisée pour imposer aux autres sa propre autorité en matière de choix de recherche ou (et) des conditions de travail et une exploitation inacceptables.

Revendiquer " la liberté de la recherche " et la " liberté pour le travailleur de la recherche " ne peut avoir de sens pour nous, syndicat CGT que si nous avons examiné toutes les contradictions que cette notion renferme. Je répéterai que notre liberté et notre conception de la démocratie ne sont pas celles de Monsieur Clinton (ou Gore ou Bush...) ni celle de monsieur Blair et Cie. Notre conception de la démocratie n'est pas formelle. Nous défendons des idéaux de justice sociale qui ne peuvent être compatibles ni avec des choix de recherche qui correspondent à des choix économiques non favorables au plus grand nombre, ni avec l'exploitation des personnels, ni avec des conditions de travail nuisibles à la santé physique ou psychique, ni avec un arbitraire quel qu'il soit, de certaines catégories de personnels par rapport à d'autres. C'est à mon avis là que se trouve la pierre d'achoppement qui doit définir nos engagements par rapport à la défense de tel ou tel et non un réflexe de corps ce qui est une conception antisociale du syndicalisme.

" Touchez Pas à Notre Collègue !! "

Jean KISTER

Dans les secteurs de l'Education, de la Recherche Publique et peut être aussi de la Culture (que je connais moins), le poids historique du "corporatisme", pouvant se traduire en autre par l'existence d'un syndicalisme "catégoriel" très fort, continue de peser d'une manière très importante : cela pourrait se résumer dans cette formule clé de ce milieu : "*Touchez pas à notre collègue !*"

A partir de certains exemples (actions contre les Réformes Allègre, Négationisme, Conditions de Travail et Ethique), je me propose de démontrer

qu'améliorer aussi bien la situation de tous les personnels de notre secteur que les structures dans lesquelles ils y travaillent, impose une rupture nette avec cette "tradition" du "collègue", qu'il faudrait défendre en tant que tel et à tout prix, pour affirmer la pertinence d'un syndicalisme CGT confédéré, c'est à dire en relation avec le monde du travail, la société au sens large et défendant des principes fondamentaux de dignité, d'humanisme et de choix de société !

1) Actions contre les réformes Allègre:

Que cela soit dans l'Education Nationale ou dans la Recherche Publique, le mécontentement devant le mépris des personnels, l'autoritarisme d'Allègre était très fort. De même l'opposition face à sa politique de vouloir tout piloter directement du Ministère était importante : sa devise "*si vous n'êtes pas d'accord c'est que vous n'avez rien compris*" a beaucoup choqué dans

notre milieu.

Mais aussi, Allègre a su présenté habilement certains défauts, souvent bien réels, de notre système éducatif ou de nos organismes de recherche comme justificatifs à sa politique de casse du service publique. Face à ces mises en cause, il faut bien admettre que la plupart des syndicats "catégoriels" de notre secteur, notamment ceux de la FSU, parmi les plus influents, n'ont pas échappé à un certain repli catégoriel pour, de fait, plutôt préserver le "statut quo" que d'avancer de réelles pistes de réflexions et de propositions pour changer et améliorer nos structures tout en exigeant plus de moyens et plus de démocratie. Ainsi, il me semble que le mot d'ordre "Allègre démission" a plus été avancé pour cacher bien des insuffisances de contre-propositions. Et la raison primordiale de ce comportement doit être cherchée, à mes yeux, dans ce réflexe "naturel" de nombre d'enseignants, de chercheurs à crier *"Touchez pas à notre collègue"!!*

Un exemple concret à l'INSERM : chacun peut faire le constat de certains manques dans les orientations des recherches entreprises par l'Institut depuis plusieurs années (santé publique, Génie Bio-Médical, prévention, entre autres) au nom d'une prédominance au "tout génétique" sous la pression très forte des associations caritatives. Si ce constat est parfois repris dans le discours du Directeur Général actuel de l'INSERM voir dans celui du Ministre, la politique de pilotage par le ministère sur des programmes "ciblés" évalués par des comités "ad hoc" tous nommés n'est certainement pas une bonne solution bien au contraire car cela revient à nier la nécessité de développer des recherches non finalisées aussi dans ces thèmes touchant à la santé publique. Mais que penser également de l'argumentaire du SNCS-FSU consistant à dire que cette situation n'est due qu'au faible nombre de créations de poste de chercheurs dans les EPST ? ! Ce n'est pas qu'en doublant le nombre de postes pour une commission scientifique que l'on va permettre à une discipline minoritaire d'avoir des chercheurs recrutés et ainsi contribuer à maintenir et développer un secteur de recherche sinistré ! Le poids des lobbies des disciplines les plus puissantes et les "effets" de mode seront toujours les plus forts !

De même dans l'Education, ce type de refrain revendicatif du SNES demandant toujours plus de postes d'enseignants (même si cela est nécessaire et juste) cache mal en fait leur refus de toute remise en cause du système éducatif actuel et même de la nécessité que d'autres intervenants que les seuls enseignants doivent aussi être à l'école tels les psychologues, les infirmières, les orthophonistes, et j'en oublie sûrement, sans compter l'apport essentiel des personnels IATOS ! Il s'agit bien là encore d'une simple vue "catégorielle" de l'action revendicative débouchant sur la seule revendication ; "on veut plus de collègues" !

2) Le Négationisme:

Dans l'Education, dans la Recherche et dans la Culture, nous sommes, depuis plusieurs années, confrontés à une montée des thèses négationnistes, diffusés par des enseignants, des universitaires, des chercheurs du CNRS. La FERC-CGT est en première ligne dans ce combat. Mais il faut bien constater qu'il a fallu près de 20 ans à la direction du CNRS pour enfin révoquer Serge THION, négationniste notoire, "chercheur" au CNRS !! De même, concernant les cas de plusieurs négationnistes à l'Université de Lyon II et au Centre Pierre Léon du CNRS, c'est le chercheur à l'origine de leur dénonciation qui a été condamné (Philippe Videlier) et avec une "pétition" signée par de nombreux universitaires mandarins criant "au scandale" : *"Touchez pas à nos collègues"!*

Dans le communiqué du BN du SNTRS CGT du 10 juillet 2000, nous avons rappelé la définition du négationnisme : il consiste dans la négation pure et simple du génocide nazi au cours de la Seconde Guerre Mondiale en particulier en focalisant sur l'inexistence des chambres à gaz à la fois comme instrument et comme symbole de la politique d'extermination nazie. La "méthode", si l'on peut dire, des négationnistes, est perverse : elle associe l'hypercritique à l'affabulation, l'ergotage sur les détails et sur les mots à l'ignorance massive du contexte et cherche à faire apparaître comme conclusion d'une démonstration ce qui est un postulat affirmé au départ. C'est une anti-histoire.

Les négationnistes prétendent donc "rétablir la vérité", "dégonfler le mythe" face à une histoire "officielle". En provoquant des polémiques dans les médias, ils cherchent à accréditer l'idée qu'il y a deux écoles historiques sur ce sujet, la leur ("révisionnistes") et celle de leurs adversaires ("exterminationnistes") qui se prêtent à la falsification : en fait, ils veulent même faire croire qu'ils sont les seuls à faire de l'histoire critique ! D'où l'importance pour eux du moindre titre universitaire, de la moindre reconnaissance des institutions comme l'Université, le CNRS. Le scandale causé par la publication de leurs thèses, les procès, les condamnations donnent prétexte aux négationnistes pour se poser en victimes de la répression et de la censure. Ils mettent les "autres" au défi de répondre par des documents et des arguments afin d'accréditer l'idée d'un débat scientifique entre deux écoles historiques ! On ne peut mener en effet un débat scientifique avec celui qui nie qu'il fait jour en plein midi ! Pour nombre d'historiens reconnus, le débat est clos sur les faits de la Shoah, seul demeure le débat sur les interprétations. De même que personne ne remet en cause le fait que le 14 juillet 1789 on a pris la Bastille !! Ces gens se fondent sur des a priori idéologiques en déformant les faits, en prônant un doute à tout prix, en pinaillant sur des détails hors de tout contexte, c'est la négation d'un travail de recherche, ce sont des usurpateurs du titre de "chercheur" et c'est en tant que tels qu'ils faut les dénoncer, les démasquer et

effectivement révoquer ces falsificateurs de la mémoire et de l'histoire car ils n'ont rien à faire ni CNRS ni à l'Université! C'est donc bien une faute professionnelle grave de nier les faits, d'utiliser l'appartenance au CNRS et ses moyens pour la propagande négationiste ! La révocation dans ce cadre est donc tout à fait justifiée et légale !! Nous ne pouvons pas nous satisfaire d'une position de neutralité car c'est la tolérance qui fait le lit de cette idéologie. Tel est le sens d'un amendement du SNTRS CGT au document d'orientation que le 7^{ème} Congrès de la FERC a adopté.

3) Conditions de Travail et Ethique

L'essor de la génétique nous amène aujourd'hui à craindre une possible violation des droits fondamentaux de l'homme, à savoir le respect du corps humain et de sa non-commercialisation. En effet, les retombées potentielles de certaines avancées en génétique peuvent être sources de profits considérables pour certaines multinationales. De plus, ce développement explosif de la recherche biologique et génétique pose des problèmes aigus de frontière entre recherche et thérapeutique qui peuvent entraîner, faute d'aborder les questions d'éthique avec rigueur et précision, des moratoires et une paralysie de la recherche et des applications thérapeutiques.

Certains chercheurs et médecins impliqués dans des expérimentations à visée thérapeutique ne mesurent pas toujours les difficultés inhérentes au passage du laboratoire au malade. Quelques chercheurs à l'INSERM ne perçoivent pas toujours la nécessité de réaliser leurs travaux de recherche selon des normes de qualité, impliquant tout particulièrement la traçabilité et l'archivage des données, par la tenue d'un véritable cahier de laboratoire. En fait, il s'agit tout simplement de travailler proprement ! Ces chercheurs pensent que la mise en place de ces Bonnes Pratiques de Laboratoires ou même des règles d'Ethique constitue une contrainte voire un blocage de leur recherche. Ainsi, certains chercheurs, même parmi des syndiqués CGT, dénoncent "le flicage" en "s'insurgeant contre les cahiers de laboratoire" ! Cela serait ni plus ni moins une remise en cause de la sacro sainte "liberté de recherche" ! Il me semble que nous avons là encore une nouvelle manifestation du refrain "*Touchez pas à notre collègue*"!

Si nul ne songe à limiter la science, une éthique biomédicale citoyenne doit permettre de mieux appréhender les conséquences de l'application des avancées actuelles dans la perspective d'une protection plus claire de l'homme, tant en ce qui concerne sa dignité que sa sécurité, et de définir les limites de l'infranchissable. C'est à dire que tout acteur de la recherche doit être aussi citoyen et donc réfléchir aux éventuelles conséquences de ses recherches (ainsi pour le clonage humain, l'armement nucléaire, les OGM, ...). Autrement dit, la " science " ne justifie pas de faire n'importe quoi.

Quant à la liberté individuelle du chercheur, elle a, elle aussi, une limite qui celle déjà ne pas nuire ! Dans le domaine de la recherche biomédicale, impliquant soit directement l'homme soit des produits d'origine humaine, l'acteur de recherche (ITA et chercheur) se doit de respecter les règles de Bonnes Pratiques de Laboratoires (BPL) ainsi que les lois Ethiques. De récents cas nous montrent que le non respect de ces règles, pouvant même aller au déni des risques, aboutissent à la mise en danger aussi bien des travailleurs de la recherche eux-mêmes (chercheurs, techniciens, animaliers, ..) que de leur environnement : cas du virus de la poliomyélite "égaré" dans des canalisations d'eau à Strasbourg par un labo ; cas de l'introduction et du maintien en élevage de plusieurs dizaines de singes contaminés à l'Herpes B, dont la contamination à l'homme peut être mortelle, aux seules raisons économiques ; sans parler de la désastreuse "affaire Bihain" de l'unité INSERM 391 de Rennes, lequel directeur imposait des conditions de pressions psychologiques déplorables à ses personnels et ne respectait aucunes règles d'Hygiène et de Sécurité en particulier concernant la manipulation d'iode radioactive. On pourrait multiplier ces cas qui démontrent tous qu'être "scientifiques" ne veut pas dire forcément être "responsables", tout "collègues" que nous sommes !

Ces quelques exemples d'avatars où peuvent nous mener une telle démarche syndicale "catégorielle" doivent nous amener à être toujours plus CGT, c'est à dire pour moi, justement être un syndicat qui n'est pas neutre, qui n'est pas là pour la seule défense des "collègues" en toutes circonstances, qui qu'ils soient ou quels qu'est été leurs actes dans le cadre professionnel. Se retrancher derrière la défense du statut en ignorant tout autre considération, n'est-ce pas défendre une conception purement corporatiste du syndicat, une vision abstraite du rôle de ce dernier dans notre société ? La CGT défend les travailleurs, certes, mais pas sur n'importe quelle base. La CGT n'est pas une agence d'avocats au service de n'importe qui ! C'est en respectant ce principe fondateur que nous pourrions dans l'Education, dans la Recherche Publique et dans la Culture, développer un véritable syndicalisme CGT offensif qui fera, j'en suis certain, reculer l'esprit catégoriel et tous ceux qui défendent ce slogan "*Touchez pas à notre collègue*"!

Bicêtre, le 20 Novembre 2000

* texte ayant fait l'objet en partie (Négationisme) d'une intervention au 7^{ème} Congrès de la FERC du 13 au 17 Novembre 2000.

Lutter contre les restrictions à la liberté de recherche

Tout d'abord, je tiens à réaffirmer le principe selon lequel il est inacceptable que des champs de recherches soient interdits à moins que les travaux menacent le droit des personnes. Tout doit pouvoir être étudié. Cela est valable pour la physique comme la biologie ou les sciences de l'Homme, etc. Cela ne signifie pas que les chercheurs peuvent faire n'importe quoi. Dans les EPST, la qualité de leur activité professionnelle est évaluée régulièrement sur le plan individuel (tous les 2 ans) et sur le plan des équipes (tous les 4 ans). Dans le domaine biomédical il existe des Comités d'Ethique qui doivent être consultés pour certaines recherches. Il existe aussi des Comités d'Hygiène et Sécurité qui doivent surveiller les conditions de travail. Les directeurs d'Unités sont civilement et pénalement responsables de ce qui se passe dans leur Unité. Les directions d'Organismes ont la mission de sanctionner les fautes graves avérées, responsabilité qu'elles n'exercent pas toujours comme dans l'affaire Le Bihain à l'INSERM et l'affaire de l'Institut du Goût au CNRS.

Mais en matière de liberté de recherches, la question centrale c'est depuis toujours la volonté des forces du capital et des forces politiques de piloter l'activité des chercheurs en prenant en compte au minimum le débat scientifique (faisabilité des projets, nécessité de développer la recherche fondamentale, respect des critères de qualité scientifique, etc.) Dans cette sorte d' " affrontement " entre ceux qui financent (l'Etat, les fondations, les entreprises) et les scientifiques qui cherchent, les rapports de force sont favorables aux premiers. Cela n'est pas sans danger pour la Recherche. Il ne s'agit pas de contester le droit de l'Etat à fixer les grandes orientations de la Recherche après avoir consulté la communauté scientifique, mais il s'agit de faire mesurer la gravité des dérives auxquelles conduit régulièrement, y compris aujourd'hui, le non respect du débat scientifique.

L'un des exemples les plus célèbres, dans le passé, est sans doute l'intervention de Staline dans le champ de la biologie pour imposer le point de vue de Lyssenko qui convenait mieux à son idéologie. La biologie soviétique ne s'en est jamais vraiment remise, en particulier dans le domaine de la génétique.

Pour le présent, l'exemple que je prendrai est le choix de la thérapie génique comme créneau prioritaire depuis 10 ans dans le biomédical. Les connaissances scientifiques montrent, et montraient encore plus il y a 10 ans (voir la libre opinion de G. Mercier), qu'il y a besoin de beaucoup d'efforts de recherche fondamentale avant de faire de nombreux essais de

thérapie génique sur l'homme. Cependant une association caritative, l'AFM, soutenue par les industriels, en particulier Genset, a réussi en s'appuyant sur l'émotion et la générosité publique à disposer de fonds considérables et à imposer ses choix aux gouvernements successifs et à la communauté scientifique divisée par l'argent. Ce créneau s'est développé en illusionnant les donateurs par les campagnes médiatiques du Téléthon et en fabricant des travailleurs clandestins (pas de contrat de travail, pas de protection sociale). Un seul résultat positif a été obtenu dans une maladie très rare qui, dès le départ, avait été repérée comme l'une des rares maladies où il y avait des chances de succès. Il n'est pas juste scientifiquement et moralement d'avoir amené de nombreux chercheurs à travailler sur des thérapies humaines pour lesquelles les connaissances scientifiques ne laissaient pas d'espoir. Pendant ce temps d'autres axes de recherches ont été laissés de côté. Je pourrai multiplier les exemples en montrant les dangers du court-circuit du débat scientifique. Cela va jusqu'à la répression à l'égard des chercheurs découvrant les risques de telle ou telle démarche dans différents domaines.

D'une manière générale, aujourd'hui, le gouvernement et les directions d'organismes tentent de réduire toujours plus les possibilités d'initiatives des chercheurs pour les enfermer dans des projets qui intéressent les industriels ou des lobbys influents. Ainsi dans les laboratoires publics les crédits récurrents sont au plus bas et les chercheurs doivent trouver des subventions auprès des entreprises, des fondations, des fonds ministériels très orientés (FNS et FRT) et des programmes européens très finalisés. Il y a aussi maintenant force pressions et incitations sur les chercheurs et les ingénieurs pour qu'ils se transforment en chef d'entreprises (Loi sur l'Innovation,...). Cela ne suffit pas à nos dirigeants car ils exercent de fortes pressions sur les commissions scientifiques des EPST et les divers comités d'appels d'offres pour substituer aux critères scientifiques, des critères de valorisation et d' " innovation ". La qualité et l'originalité sont secondaires. Ils veulent des démarches " innovantes " c'est-à-dire intéressantes les industriels et d'autres groupes de pression. On couvre cela du vocable " demande sociale ". Les besoins sociaux cependant sont une réalité que les chercheurs doivent prendre en compte. Mais invoquer les besoins sociaux ne doit pas empêcher le débat scientifique. Le rejet de fait du débat scientifique pour opérer des choix tend à mettre en péril l'avenir de la recherche française et sa capacité à aider notre pays à affronter les enjeux économiques et sociaux du futur.

Notre syndicat doit être très ferme à cet égard. Il y a va de sa crédibilité à l'égard des personnels et notamment des chercheurs.

Michel PIERRE

Biomédical : Y a-t-il encore un scientifique au ministère de la recherche?

Gilles Mercier

Dans les sciences de la vie, le credo du Ministère et des directions d'organisme a un nom : la génomique. Ce vocable qui fleure bon les nouvelles technologies, fait référence à l'étude du génome. Un vent d'euphorie semble souffler dans les cabinets feutrés du Ministère et dans les salles de rédaction des médias, pour qui le séquençage du génome humain ouvre la voie à la conception de nouveaux médicaments. " La génomique : nouvelle économie de la santé " " Avant, la recherche était entre les mains de scientifiques qui procédaient par expérimentation, essentiellement sur des animaux. Avec les nouvelles technologies, on passe à une science beaucoup plus modélisée. Le champ de la recherche s'élargit considérablement " " Grâce aux découvertes de la génomique et de la protéomique, le nombre de cibles thérapeutiques passerait de 500 à 5000, voire 10 000. La chimie combinatoire crée des centaines des milliers de nouvelles substances actives en quelques jours ". Voici, quelques exemples pris au hasard dans le Monde d'extraits d'articles commentant le séquençage du génome humain. Notons au passage que cet enthousiasme reste circonscrit dans les hautes sphères des décideurs et de ceux qui gravitent révérencieusement autour. Car, dans les laboratoires, où la recherche n'est pas virtuelle, on est plutôt dubitatif face à des orientations qui font fi des fondamentaux de la biologie.

Pour un biologiste lambda, il est difficile de comprendre comment le décryptage du génome va déboucher sur la conception de médicaments, l'activité biologique n'étant pas portée par les gènes, mais par leur produit : les protéines. Les maladies résultent du dysfonctionnement de l'activité des protéines. Ces dysfonctionnements peuvent être dus à des mutations affectant la séquence des gènes. C'est le cas pour les cancers, la β thalassémie, la mucoviscidose, nombre de maladies démyélinisantes, etc. Les cibles des médicaments sont les protéines et non les gènes. La thérapie génique veut faire du gène un médicament. Elle cherche à faire rentrer dans les cellules et s'exprimer de façon stable un gène normal qui suppléerait le gène déficient. Mais, en regard des espoirs mis en elle, le bilan de la thérapie génique après 10 années est des plus décevant. La responsabilité en incombe au Téléthon et aux médias. L'Association Française contre les Myopathies (AFM) et son Téléthon a mis sur la touche les EPST et leurs instances dans la définition des orientations scientifiques. Si ces derniers avaient eu leur mot à dire,

jamais une telle importance n'aurait été donnée à la thérapie génique. Nous ne savons toujours pas faire entrer *in vivo* de façon ciblée et stable un gène étranger dans un tissu. Contrairement au discours du président de l'AFM, Barataud, le progrès dans le traitement des myopathies viendra aussi de la recherche dans d'autres domaines que ceux pilotés par l'AFM. La mucoviscidose maladie " pilote " de l'AFM, n'est toujours pas soignée, pourtant le gène responsable de la maladie a été identifié, séquencé, la localisation de la protéine a été déterminée ainsi que sa fonction, les mutations qui altèrent l'activité de la protéine ont été identifiées. La β thalassémie est due à une mutation modifiant un des acides aminés d'une protéine (la chaîne β de la globine). Nous savons tout ou presque sur le gène, la structure de sa protéine et nous ne sommes pas plus avancé dans le traitement de la maladie. Le progrès dans le traitement des maladies ne peut pas dépendre d'un seul domaine de recherche, ceci d'autant que les organismes vivants constituent des systèmes hautement intégrés. Les protéines n'agissent pas seules, mais interagissent entre elles. Leur fonction peut varier suivant les tissus et le stade de différenciation. Leur activité est régulée en permanence par des messages reçus par la cellule. Ces régulations diffèrent souvent d'un tissu à l'autre. Dans la période actuelle, les progrès dans l'étude des fonctions des protéines viennent beaucoup des modèles animaux et en particulier des modèles des souris transgéniques. Si pour un biologiste, il est une évidence que la connaissance de la séquence d'un gène ne détermine pas la connaissance de la fonction de son produit, cette évidence ne semble pas partagée par la Ministère de la Recherche. **Pourquoi ?**

Toutes les forces politiques qui se sont succédées au pouvoir depuis des décennies partagent la même conception utilitariste de la recherche : utiliser et orienter la recherche publique pour la compétitivité des entreprises. Ce qu'un Secrétaire d'Etat à la Recherche de Giscard d'Estaing avait traduit en son temps par " Nous n'avons pas besoin de chercheurs mais de trouveurs " ou encore plus récemment Allègre par " la recherche, c'est fait pour gagner de l'argent ". Or, la démarche scientifique qui vise à analyser, à comprendre est orthogonale à cette conception. Les chercheurs et les instances scientifiques des EPST sont considérés par les pouvoirs publics comme autant de freins à l'assujettissement de la recherche " à la demande sociale " qui ne peut être que l'expression des forces politiques et économiques dominantes. D'où la politique des différents gouvernements de contourner les EPST et leurs instances dans la définition des choix scientifiques. La gauche plurielle avec Allègre allant jusqu'à vouloir faire disparaître les EPST dans l'université et le corps des chercheurs professionnels dans celui des enseignants chercheurs. Prisonniers de cette conception, les Ministres ne prennent plus la peine d'écouter la communauté scientifique considérée avant tout comme repliée sur elle-même et incapable de comprendre les enjeux économiques. Ce comportement

va très loin dans le biomédical avec les groupes de pression constitués que représentent les associations " caritatives ". L'AFM et son Téléthon récoltant chaque année 4 millions F fait la loi dans son domaine. L'AFM comme d'autres espèrent bien tirer des dividendes des brevets résultant du clonage de gènes identifiés par le décryptage du génome humain. Si, il apparaît acquis que les gènes ne seront pas brevetés, leur utilisation à des fins médicales, fera elle l'objet de brevets. L'AFM compte sur le décryptage du génome humain pour relancer la thérapie génique. Cette vision est partagée par le Ministère de la Recherche. Les sciences du vivant sont une priorité du gouvernement afin explique R.G Schwarzenberg de " préparer le post génome, c'est à dire la mise au point, à partir des informations du séquençage de nouveaux médicaments et de nouvelle thérapie ". Le président de l'AFM aurait dit la même chose. Nous sommes dans la science fiction totale ! La science fiction, c'est bien dans les livres, mais quand elle sert de fil conducteur à des orientations scientifiques, nous avons quelques raisons d'être inquiets. Les propos du ministre masque l'absence de stratégie scientifique. Ils ne servent qu'à justifier les choix stratégiques fondamentaux du pouvoir politique : l'utilisation du potentiel de recherche public et des fonds publics aux seules fins des stratégies des entreprises. Rappelons que les start up sont créées dans les laboratoires publics, que les fonds d'amorçage proviennent pour l'essentiel de fonds publics. Pour les rouples privés, dépenses faibles, risques nuls, mais ce

sont eux qui phagociteront les start up dont les applications seront jugées économiquement rentables.

L'effort sur le génome est tout à fait considérable 420 millions F par an destinés au programme Génomique, (dont 350 à la charge de l'Etat et des collectivités locales, le reste étant assuré par l'AFM). Afin d'exploiter ces résultats et d'en assurer les retombées industrielles, les pouvoirs publics contribuent pour moitié au budget du réseau GenHomme, doté de 400 millions F par an destiné à financer des projets associant des laboratoires publics à un chef de file industriel. Enfin le fonds d'amorçage Bioam (200 millions F) pour les créations de Start up. Soit environ 1 Milliard piloté directement par le Ministère !!!

Rappelons une fois encore que ces orientations ont été décidées " en toute transparence " par quelques cénacles d'experts bien en cour, mais n'ont à aucun moment été soumises à l'analyse critique des instances scientifiques du Cnrs et de l'Inserm. C'est à dire que des sommes considérables sont engagées sur des programmes non évalués mais théorisés par les médias et les cabinets de consulting. Il y a peu de risques d'affirmer que dans les années à venir le bilan sera très loin d'être à la hauteur des ambitions affirmées aujourd'hui.

Dernière minute...

Motion de la section 39 du Comité National du CNRS

Les membres de la section 39 du Comité National, réunis pour la session d'Automne 2000, considérant :

1 - la multiplication, la diversification et la complexité croissante des tâches de gestion des laboratoires (gestion informatique généralisée, Labintel, X-Lab, Nabuco, montage des programmes nationaux, européens et internationaux, suivi des personnels, des parcs de matériel, etc.),

2 - l'évolution profonde des méthodes et des pratiques scientifiques dans les disciplines des Sciences de l'Homme et de la Société, en particulier dans le domaine ayant trait à l'étude des espaces, des territoires et des sociétés à diverses échelles spatiales et temporelles, évolution faisant de plus en plus appel :

- à la collecte, au stockage et au traitement des données statistiques, iconographiques, cartographiques, bibliographiques, à l'aide d'outils informatiques,
- à la veille scientifique des territoires mobilisant des techniques d'observation de terrain et d'analyse spatiale de plus en plus sophistiquées (élaboration de bases de données territoriales, construction et suivi de systèmes d'information géographique, utilisation de GPS, de l'imagerie aérienne et satellitale, mesures des dynamiques naturelles, etc.),
- à la gestion de la documentation scientifique représentant souvent des matériaux abondants et parfois très anciens, constituant la mémoire des territoires et des sociétés,
- soulignent avec force que toutes ces évolutions font appel à un éventail de savoir-faire techniques de plus en plus large et à des compétences de plus en plus spécialisées et de haut niveau,
- affirment que seuls des personnels formés et qualifiés travaillant avec les chercheurs au sein des programmes peuvent assurer de telles tâches.
-

En conséquence, ils demandent qu'un effort important soit fait pour augmenter de manière substantielle le nombre de postes d'ingénieurs, de techniciens et de personnels administratifs, afin de doter les unités de recherche en Sciences de l'Homme et de la Société de moyens à la hauteur des enjeux liés à l'élévation du niveau d'exigence scientifique inhérente à l'internationalisation croissante de la recherche.

SNTRS



RÉSORBER LA PRÉCARITÉ : UNE URGENCE

RESORPTION DE LA PRÉCARITÉ : NOUS SOMMES ENCORE LOIN DU COMPTE

Comme le gouvernement en avait pris l'engagement, les négociations sur la précarité dans la Fonction publique ont eu lieu en juin dernier. Le Ministre Michel SAPIN a proposé un projet de protocole d'accord, qui reprend pour l'essentiel les dispositions de l'ancien accord "PERBEN" de 1996. Seule la CGT n'a pas été signé cet accord.

En effet, nous sommes encore loin du compte et les propositions faites dans l'accord ne règlent pas la situation des centaines de milliers de non-titulaires de petites catégories et d'autres personnels sans statut véritable. Le gouvernement a simplement rajouté, dans la deuxième version du projet, l'idée de donner des "instructions" à ce sujet.

430 000 BÉNÉFICIAIRES : INFO OU INTOX ?

Les effets d'annonce du Ministre de la Fonction Publique ont pu faire croire que tous les précaires allaient bénéficier des mesures prévues : on a parlé dans la presse de 500 000 agents concernés, puis de 400 000, puis de 100 000. Mais les conditions pour en bénéficier limitent le nombre de personnes concernées.

La volonté réelle du gouvernement se mesure aussi (surtout) aux moyens budgétaires mis en place. Or, dans le budget 2001, seuls 4000 emplois sont prévus à cet effet pour toute la Fonction Publique ! Il ne s'agit pas d'emplois nouveaux mais de crédits divers transformés en postes.

Au bout du compte, quels sont les bénéficiaires réels du dispositif proposé dans la Fonction Publique ? Pour ce qui concerne les personnels non-titulaires des EPST il semble qu'une infime partie de ceux-ci pourrait bénéficier de ce plan !

Cependant nous devons comme toujours tirer le maximum de ces mesures au profit des personnels concernés tout en continuant à agir pour obtenir des moyens à la hauteur des besoins réels.

UN NIVEAU DE PRÉCARITÉ SOUS ESTIMÉ. DE NOMBREUX PRÉCAIRES IGNORÉS PAR L'ADMINISTRATION.

Le recours aux emplois précaires s'est massivement développé créant pour les personnels concernés une situation intolérable. Cela doit cesser ! Il est en effet inadmissible que des milliers de personnes soient réduites à accepter des emplois incertains pour vivre. Il n'est pas possible d'admettre deux catégories de personnels dans les laboratoires et services de nos organismes : l'une avec des droits élevés et l'autre quasiment sans aucun droit.

Faire cesser cette situation est urgent : tous les personnels précaires exerçant des fonctions de caractère permanent doivent pouvoir être rapidement titularisés. Les emplois budgétaires correspondants doivent être créés.

Dans l'attente de cette titularisation leur situation doit être améliorée (transformation des CES et CEC en CDD, maintien des personnels dans leur emploi, augmentation de leurs salaires, 100% de la prime au lieu des 50%, voire 0% actuels, couverture sociale, bénéfice des droits syndicaux et sociaux, au même titre que les personnels sur statut...).

LA PRÉCARITÉ DANS LES ORGANISMES DE RECHERCHE :

les exemples du CNRS et de l'INSERM.

Au CNRS, le chiffre officiel donné par la direction est de 3320 personnels précaires en 1999* (hors thésards), pour 26 343 chercheurs et ITA titulaires. Il faut ajouter à ce chiffre les 750 CDD environ (chiffre réel inconnu) payés sur les contrats des laboratoires. Utilisés par le CNRS, ils ne sont pas comptés dans l'effectif, car ils ne sont ni payés par le CNRS ni pris en compte dans le budget de l'Etat. **Soit un total de 4070 précaires environ et 15,5% du personnel travaillant au CNRS.**

A l'INSERM, le bilan social de 1998* affiche 1639 précaires gérés par l'organisme (hors thésards), pour 4669 chercheurs et ITA titulaires. En ajoutant les 1474 vacataires payés sur ressources extérieures. **Soit un total de 3483 précaires et 42,7 % du personnel travaillant à l'INSERM.**

A ces chiffres, il faut aussi ajouter les personnels payés par des entreprises (chiffre difficile à évaluer !) et ceux financés sur les "libéralités" versées par les Associations Caritatives, principalement l'Association de Recherche contre le Cancer (ARC), la Ligue Nationale Contre le Cancer (LNCC), l'Association Française contre les Myopathies (AFM), la Fondation pour la Recherche Médicale (FRM) : nous estimons à environ 2500 le nombre de "libéralités" versées par ces 4 associations d'après leurs propres bilans publiés (bourses versées à des chercheurs travaillant principalement dans les laboratoires de l'INSERM et du CNRS).

Ces "libéralités" ne prévoient aucune cotisation pour la sécurité sociale, ni pour la retraite et il n'y a aucune protection sociale assurée pour ces personnels.

**Derniers chiffres officiels connus.*

Dès maintenant un recensement nominatif de toutes les personnes ne bénéficiant pas d'un statut de titulaire doit avoir lieu. Nous avons fait cette demande au ministère qui l'a accepté, mais rien n'est encore venu.

N'ATTENDONS PAS ! MENONS CE RECENSEMENT SANS TARDER DANS TOUS LES LABORATOIRES ET SERVICES !

VEILLONS AU RECENSEMENT NOMINATIF DE TOUS LES PERSONNELS PRÉCAIRES TRAVAILLANT DANS LES UNITÉS DES NOS ORGANISMES, QUEL QUE SOIT LEUR EMPLOYEUR, EXIGEONS DES MOYENS POUR LA TITULARISATION DE TOUS CEUX QUI EXERCENT DES FONCTIONS DE CARACTÈRE PERMANENT, POUR QUE LEUR SITUATION, DANS L'ATTENTE DE CETTE TITULARISATION, SOIT SENSIBLEMENT AMÉLIORÉE (SALAIRES, DROITS, PROTECTION SOCIALE...).

**ADMINISTRATIFS
CHERCHEURS
INGENIEURS
TECHNICIENS
THESARDS
REJOIGNEZ UN SYNDICAT**
*Intercatégoriel
Indépendant
Démocratique
Unitaire*

J'adhère au S.N.T.R.S.-C.G.T

NOM :
Corps et grade :
Adresse du labo ou service :

Prénom :

Tél. :
Courrier Electronique :

Fax :

SNTRS-CGT : 7, rue Guy Môquet -94801 VILLEJUIF Tél. : 01 49 58 35 85 - Fax : 01 49 58 35 33 Mèl : sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr

A propos des risques alimentaires : des garanties à imposer.

A partir de craintes réelles des consommateurs, dues essentiellement au rejet du système libéral qui conduit à toutes les déréglementations (voire au "contournement" des quelques règles qui subsistent), des responsables politiques, qui sont à l'origine même des problèmes que nous vivons, entretiennent, pour des raisons obscures, une véritable psychose dont les effets sont dévastateurs pour l'économie française. Le problème de santé public est réel, mais il doit être traité de manière rationnelle. Or, nous venons d'assister à une opération politicienne orchestrée par le Président de la République, dont les conséquences risquent de dépasser et de loin les objectifs des incendiaires. Ne tombons pas nous aussi dans cette psychose, ce n'est pas parce que nous allons arrêter de consommer du jour au lendemain du boeuf que le risque de contracter l'ESB va changer de manière significative.

En tant que consommateurs, notamment dans les restaurants d'entreprise, exigeons, dès demain, de connaître l'origine des aliments qui arrivent dans nos assiettes (traçabilité), c'est possible et réalisé dans certains endroits. Il existe des filières de production de viande bovine (et autres) qui, bien avant l'interdiction actuelle, ont toujours exclu les farines animales de l'alimentation du bétail. Il devrait y avoir des engagements de qualité à ne fournir que de la viande provenant de ces élevages là. Nous demandons à ce que la restauration dans nos organismes soit à nouveau gérée ou contrôlée par le CAES. Nous n'avons pas confiance dans ces gros trusts de la restauration qui, obéissant aux lois de l'économie libérale débridée, cherchent à maximiser leur profit au détriment de la qualité et qui trouveront toujours le moyen de contourner les réglementations.

Revenons aux principes écologiques. Bovins et ovins sont des mammifères herbivores qui doivent être nourris exclusivement avec des végétaux. Ce principe doit conduire à l'interdiction totale des farines animales pour ces espèces et pas seulement en France. En ce qui concerne les porcs, les volailles et les poissons qui sont au moins partiellement carnivores l'interdiction des farines animales doit être maintenue, tant que leur innocuité n'est pas assurée. Le principe de précaution exige, semble-t-il, qu'on suspende provisoirement ce type d'alimentation, mais

ne vaudrait-il pas mieux réviser la politique agricole au profit d'une agriculture moins productiviste ? Ne faut-il pas avoir les plus vives craintes par rapport à ce qui risque d'arriver avec l'alimentation des porcs, des volailles et des poissons (le saumon à 35 Fr. le Kg, le poulet à 12 Fr. le Kg, cela ne vous interpelle-t-il pas ?). Dans cette affaire, l'Etat doit jouer tout son rôle avec les scientifiques et les consommateurs pour déterminer ce qui est possible et ce qui ne l'est pas, les ingrédients acceptables dans

l'alimentation du bétail (va-t-on remplacer les farines animales par les OGM ?) et les méthodes de fabrication, mais aussi des contrôles renforcés et une législation européenne uniforme et protectrice. En tant que travailleurs scientifiques, nous n'avons pas a priori, sauf celui du principe de précaution. Mais ce dernier ne doit pas être utilisé à des fins politiques.

A la Direction du CNRS (de l'INSERM, de l'INRIA et de l'IRD) nous disons ceci : En l'absence de mesures réglementaires et au nom du

principe de précaution, le CNRS et les autres organismes doivent agir immédiatement auprès des prestataires de restauration collective afin qu'ils offrent des alternatives aux usagers en proposant des menus variés. Plus largement nous demandons que la traçabilité des denrées alimentaires soit une des clauses des cahiers des charges et qu'un contrôle rigoureux soit effectué pour s'assurer du respect de l'engagement des prestataires. Toutes ces mesures ne doivent pas avoir pour conséquence une diminution de la qualité des plats proposés. Nous demandons aux organismes de transmettre aux représentants des usagers, les documents relatifs aux différents contrôles effectués dans les restaurants concernant l'application des cahiers des charges (en attendant des améliorations) car nous avons la conviction que ceux-ci ne sont pas respectés compte tenu des prestations actuellement servies par les traiteurs.

Donc, en tant que CGT, faisons preuve également de responsabilité, en avançant des revendications justes et non démagogiques, dénonçons les manoeuvres politiciennes.

Bureau national du SNTRS-CGT
Villejuif le 23/11/2000



35 heures au Siège

Le 21 Novembre 2000, 45 personnes représentant l'ensemble des Départements et Service du Siège ont répondu à l'appel de la Section SNTRS-CGT du Siège et sont venues s'informer et débattre au sujet

- de la réorganisation du Siège
- des négociations en cours en vue de la mise en œuvre des 35 heures.

Un agent INSERM affecté à l'ANRS a également participé aux discussions et pourra ainsi s'en faire l'écho auprès de ses collègues (30 agents INSERM travaillent à l'ANRS)

Cette assemblée a été préparée par la distribution d'un document explicatif présenté en annexe. Elle a permis de faire un point sur la réorganisation du siège et de proposer des solutions de soutien aux nombreuses personnes du Siège : ceux-ci font face actuellement à une dégradation importante de leurs conditions de travail.

Le lien a été établi avec la mise en œuvre prochaine des 35 heures : en effet, les problèmes qui ne sont toujours pas résolus après 1 an de « réorganisation » vont inmanquablement s'aggraver dans le cadre de l'ARTT si la Direction aborde les difficultés avec la même méthode.

Une motion commune a été arrêtée

Limite des 1600h. annuelles :

Les agents du Siège n'acceptent pas le calcul de la direction et revendiquent l'application des 35 heures selon les modalités suivantes :

- 32 jours de congés
- + 8 jours fériés
- + 23 jours de RTT
- sans réduction de salaire

Modalités et réalité de l'ARTT :

- L'ARTT ne doit pas être mise en place en fonction des seuls besoins des services. La part des jours de RTT à la libre disposition de l'agent doit être définie et ne peut être inférieure à 50% du total.
- Le travail doit être organisé pour permettre l'utilisation effective des jours de congés et des jours de RRT.
- Le temps de formation fait partie du temps de travail
- Les règles d'utilisation des jours de RRT doivent être clairement formalisées, un système de planification doit être prévu ainsi qu'un système de prévention et de régulation des conflits.
- Des personnels ont manifesté un intérêt pour le compte épargne temps (qui ne fait pas partie des mesures envisagées), pour la journée de 7 heures (refusée par la Direction), pour la semaine de 4 jours.

Temps partiel et ARTT :

De nombreux témoignages ont attiré l'attention sur les difficultés rencontrées par les personnels à temps partiel à l'INSERM (difficultés qui dépassent le cadre de la réforme des 35 heures). Elles concernent notamment le temps partiel à 80% : celui-ci serait refusé aux cadres, ne ferait pas l'objet de réduction de charge de travail par rapport au 100%, serait source de discriminations, ... Une revendication a été avancée pour les agents à 4/5 de temps pour raisons familiales : maintien du 80% de temps rémunéré sur la base de 85% du temps plein sans modulation de prime (il s'agit d'une question de solidarité sociale).

Emplois compensatoires :

l'analyse de l'impact de l'ARTT sur les conditions et l'organisation du travail doit être réalisée sérieusement et des emplois doivent être créés là où c'est nécessaire.

Sur la démarche utilisée par la Direction.

- Elle est jugée trop opaque et semble improvisée : il serait nécessaire que la direction la précise, clarifie les étapes et identifie le rôle respectif de la hiérarchie, des instances participatives (conseil de département, comité des personnels du Siège) et des instances paritaires (CTPC, CAP, CH&S, CNF...).
- L'ordre du jour du prochain CPS est dénoncé : il est hors de question que des solutions soient évoquées avant qu'un constat des difficultés de mise en œuvre de l'ARTT n'ait été présenté.

Les personnels doivent prolonger l'action syndicale en exprimant et défendant leurs intérêts sur leur lieu de travail et lors des réunions des conseils de Département et du Comité des personnels du Siège.

Conclusion : Le rapport Roché pose des questions importantes, mais il faut veiller à ce que le schéma proposé n'implique pas des reculs statutaires. Le décret sur l'ARTT tente d'introduire une nouvelle définition du temps travaillé. Celui-ci serait considéré comme un temps durant lequel l'agent est à l'entière disposition de son employeur (de son chef hiérarchique), et non plus un temps géré dans le cadre d'une mission (ancienne définition), qui permet une certaine souplesse et plus de degrés de liberté. Les pièges sont nombreux, mais cela ne veut pas dire qu'il faille éluder la discussion et ... la négociation.

35 heures à l'Inserm. Enoncé de la question

La simplicité de la question des 35 heures masque la complexité des enjeux réels.

Cette complexité est une source de confusion et de manipulation. Elle risque, si on n'y prend garde, de faire dériver les négociations dans un sens défavorable aux personnels. Il est donc nécessaire :

1. d'**éclaircir le débat** en mettant en évidence chaque aspect de la question.
2. d'**engager une véritable négociation**, appuyée sur une vaste concertation, afin d'aboutir à un accord viable présentant des avancées réelles pour les personnels de l'INSERM.

Or, sur ces 2 points, la Direction de l'INSERM n'a pas encore démontré de talent : pour preuve, les conditions déplorables dans laquelle elle a mené ses projets et négociations précédentes (réorganisation du Siège, déconcentration...).

Une simplicité apparente

En effet, pourquoi appliquer différemment les 35 heures à l'INSERM au CEA ?

A l'INSERM, la Direction propose 32 jours de congés annuels + 17,5 jours de RTT. Total : 49,5 jours

Au CEA, les 35 heures sont déjà mises en application : 28 jours de congés annuels + 24 jours de RTT. Total : 52 jours !

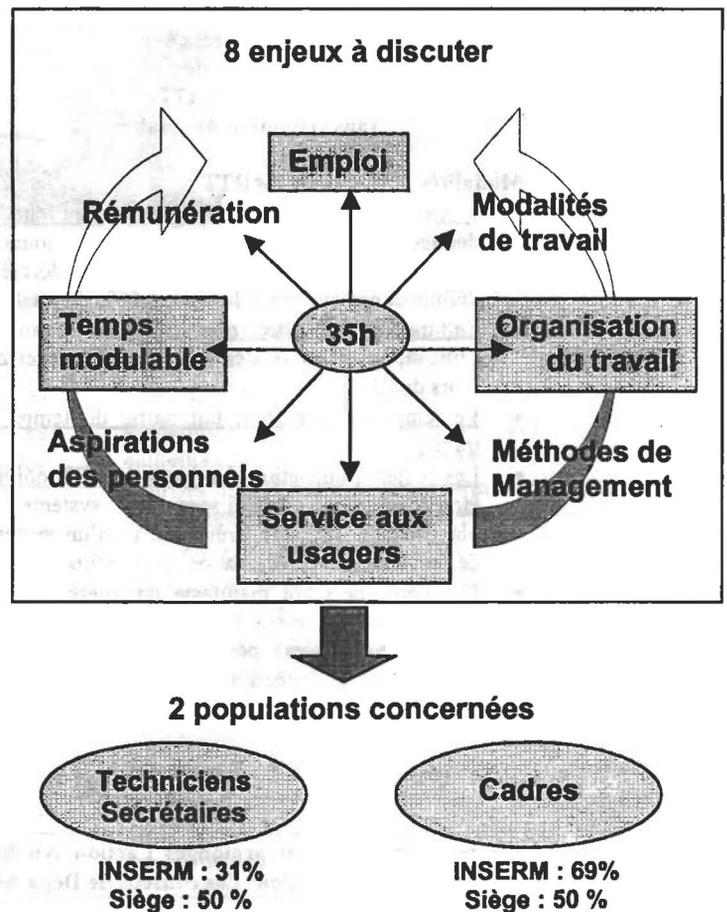
Une complexité réelle, source de confusion

- 8 enjeux
- 2 populations concernées
- 5 niveaux de négociation

Un équilibre remis en cause

La mise en œuvre des 35 heures remet en question 8 aspects du travail dans la Fonction Publique

1. Le **temps modulable** : la durée du temps de travail, mais aussi la possibilité de la faire varier pour concilier vie professionnelle et vie personnelle pour la recherche du meilleur équilibre.
2. Le **service rendu aux usagers** : sa nature, sa qualité et ses modalités. C'est la raison d'être du Service Public.
3. Les **aspirations des personnels** : la manière dont leur travail s'accorde à leur projet de vie.
4. La **rémunération** : valorisation en espèce ou en nature du travail fourni selon la qualification, la qualité, les contraintes.
5. Les **méthodes de management** : la façon de diriger, de mobiliser de façon pertinente les moyens et les hommes.
6. L'**organisation du travail** : prise en compte des nouvelles technologies, suppression des tâches inutiles, planification, simplification, partage des moyens, solidarité inter-services.
7. Les **modalités du travail** : de nuit ? le dimanche ? en équipe (ex : 2/8, 3/8...) ? avec astreintes ou permanences ? selon quels cycles ? Quelles heures supplémentaires ?...
8. L'**emploi** : les aménagements nécessaires pour rendre viables les 35 heures vont affecter des besoins en emplois de l'INSERM. Selon quelle quantité (ce qui pose la question des recrutements) ? Pour quelle localisation (ce qui pose la question de la mobilité) ? Pour quelle qualité (ce qui pose la question de la formation) ?



Chacun de ces 8 aspects constitue un enjeu important pour les personnels. Chacun doit être discuté à la table des négociations. Aucun ne peut faire l'objet d'un traitement séparé.

Dispositions inégalitaires du Décret Cadre

La mise en œuvre du décret 2000-815 du 20/8/2000 peut aboutir à appliquer les 35 heures selon des modalités différentes suivant les catégories de personnels (secrétaires et techniciens d'un côté, cadres administratifs et scientifiques de l'autre).

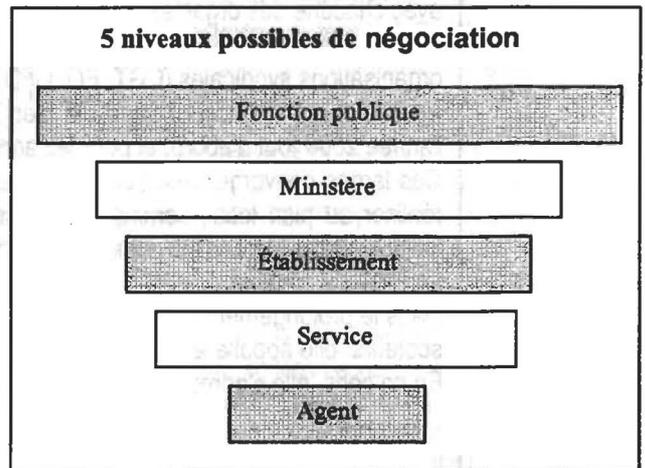
Le manque de précision et d'homogénéité entre les régimes applicables aux personnels risque de rendre la réforme difficilement compréhensible, et son application réelle inégalitaire voire douteuse.

La simplicité, la lisibilité et l'homogénéité des règles de mise en œuvre des 35 heures constituent des garanties indispensables pour les personnels. Les dérogations doivent être exceptionnelles, clairement identifiées et contrôlées a priori.

Quelle négociation pour les 35 heures ?

Le gouvernement souhaite parvenir à une réforme à la fois homogène pour l'ensemble de la Fonction Publique et issue d'une large concertation. Au minimum 5 niveaux de négociation sont donc possibles (Fonction Publique, Ministère, Etablissement, Service, Agent) sans que la marge de manœuvre de chacun soit définie.

En tout état de cause, il est hors de question, que pour bénéficier des 35 heures, l'agent soit contraint à une négociation isolée et déséquilibrée avec sa hiérarchie



Un risque de manipulation

Aujourd'hui, la Direction de l'INSERM semble réduire la question des 35 heures aux aspects qui ne remettent pas en question la nature ou les modalités de notre activité. Ce faisant, elle fait l'économie de s'interroger sur sa manière de gérer l'Institut. C'est pourtant le cœur du problème : sans une remise en question des méthodes de management, comment appliquer les 35 heures, pour le même service, avec le même volant d'emploi ?

Dans ces conditions, la mise en œuvre des 35 heures peut paradoxalement déboucher sur une dégradation supplémentaire des conditions de vie des agents de l'INSERM.

Comprendre et agir

Eviter les chausse trappes d'une négociation aussi complexe nécessite une mobilisation, une attention, une organisation et une solidarité exceptionnelles des personnels autour de leurs représentants aux futures négociations.

A l'INSERM, les 35 heures sont une occasion exceptionnelle pour améliorer les conditions de vie au travail, et ce dans un sens qui concilie à la fois progrès social et efficacité du Service public de Recherche.

Aussi, il est vital pour la réussite notre action que tous les personnels :

1. comprennent le contenu et l'importance de chaque élément de la négociation.
2. développent leur esprit critique par rapport aux interprétations des 35 heures émises par la hiérarchie
3. diffusent largement les informations émanant des délégués syndicaux et des représentants des personnels.
4. fassent remonter leurs préoccupations et leurs réflexions lors des réunions syndicales pour appuyer l'action des négociateurs.

Les personnels de la Recherche aspirent eux aussi à travailler moins, mieux et dans de meilleures conditions

Et pas à n'importe quel prix...

DISCUTONS, DEFINISSONS CE QUE NOUS VOULONS
INTERVENONS MASSIVEMENT POUR L'OBTENIR

UGFF : Négociations salariales, tout reste à faire

La rencontre du mardi 21 novembre, censée être une première séance de négociation n'a été qu'une réunion alibi à l'occasion de laquelle le Ministre a simplement confirmé des mesures déjà connues.

Comme seule mesure pour l'année 2000 : 0,5 % au 1er décembre. Une véritable provocation sans rapport avec les exigences des fonctionnaires. **50F. en moyenne pour l'ensemble de l'année 2000 soit 4 F. par mois !**

Le Ministre a refusé de s'engager davantage et donc de maintenir le pouvoir d'achat pour 2000.

Il a ensuite proposé qu'une nouvelle rencontre ait lieu en décembre, après des réunions séparées avec chacune des organisations syndicales. La " négociation " se poursuivant jusqu'en janvier 2001. Malgré des tentatives de diversion, le Ministre s'est heurté à une opposition unanime des sept organisations syndicales (CGT, FO, CFDT, UNSA, FSU, CFTC, CGC).

Pour tous les syndicats l'enjeu est bien le maintien et la **progression du pouvoir d'achat** pour l'année 2000 tout d'abord, et pour les années suivantes.

Ces larges convergences, qui se sont exprimées tout au long de la réunion, doivent permettre de réaliser au plan local, comme au plan national, dans les professions, le rassemblement unitaire indispensable aujourd'hui pour peser sur la négociation future.

La CGT s'y emploie.

Dans le prolongement des temps forts du 9 et du 21 novembre, des luttes engagées dans différents secteurs, elle appelle les personnels à débattre, à se mobiliser, à intervenir dans l'unité.

En ce sens, elle s'adresse, dès aujourd'hui aux autres organisations syndicales.

Montreuil, le 22 novembre 2000 À 1 H

DES REPONSES EN SEANCE

Minimum de pension : Il sera revalorisé à compter du 1/12/2000 et passe de l'indice 204 à l'indice 208. Il s'agit de la prise en compte d'une de nos exigences même si on est loin du niveau indispensable.

Minimum de rémunération : Le Ministre se déclare d'accord pour en débattre, ainsi que des blocages de carrières et du niveau CII.

Grille : Le Ministre estime " qu'il n'est pas nécessaire de parler de sa reconstruction ".

Action sociale : Proposition de dispositions législatives pour une consolidation juridique. Pas de décision sur des moyens supplémentaires. Handicapés : Un dossier initialement oublié... puis rajouté en séance et devant déboucher sur des mesures " volontaristes ".

C.F.A. : Ne fait pas partie de la négociation. Son renouvellement est réglé par la loi de finances. Frais de déplacements : Confirmation des désaccords sur les justificatifs et pas de réponses concernant la revalorisation des indemnités kilométriques.

RECTIFICATIF BRS 368

Erreur dans le TABLEAU A en haut de la page 5

Dans la dernière ligne il y a 3 erreurs de chiffres, les chiffres soulignés sont faux.

Il fallait lire (1) :

	Total EPST			
Ligne budgétaire	PLF 2001	PLF99	Différence	%
Crédits de paiement (CP)	4524710	4233740	290970	6,87
Autorisations de programmes (AP)	4666800	4242580	424220	10,00
Dépenses ordinaires (DO)	18466290	18535170	-68880 -	-0,37
Total EPST (DO+CP)	22991000	<u>22179449</u>	<u>811551</u>	<u>3,66 FAUX</u>
(1)TOTAL EPST (DO+CP)	2291000	22768910	222090	0,98

JUSTICE & LIBERTE

Pour Mumia ABU-JAMAL et Léonard PELTIER

COSIMAPP*
ACTIT
AFRICA
Afrique n° 1
Alternative Libertaire
ARDHIS
Cercle Frantz Fanon
CNRL
Collectif Artistes
Collectif International Panafricain
de soutien à Mumia Abu-Jamal
Groupe de soutien à Léonard Peltier
Comité Rosenberg
Confédération CGT
Conscience Noire
Coordination Nationale
des Sans Papiers
CSIA
Droit Devant !!
Ecole Emancipée
Espace Che Guevara Le Havre
Fédération CFDT Banques
FEN
FETAF
FFACE
FPP
France Libertés
FSU
Gauche révolutionnaire La Commune
Iles & Solidarité
JCR
Jeunesse Etudiante Chrétienne
JRE
Just Justice Tours & Clermont
L'ORNITHO
Les Alternatifs
Les Amis de la Commune de Paris
Les Verts
Ligue Communiste révolutionnaire
Ligue des Droits de l'Homme
Lutte Ouvrière
MAKI
MIB
MJCF
MRAP
Parti Communiste Français
Ras l'Front
SNESup
Socialisme par en bas
Soleil pour tous
SOS Racisme
SUD Collectivités Territoriales
SUD Culture
SUD Education
SUD PTT
Syndicat de la Magistrature
Syndicat journalistes SNJ/CGT
TEMPOC
UD/CGT Paris
UNEF
UNEF-ID
U.S. Journalistes CFDT

*Comité de soutien international
à Mumia ABU-JAMAL et aux
prisonniers politiques aux Etats-Unis.

Depuis des décennies, les Etats-Unis crient haut et fort leur attachement aux droits de l'Homme et à la démocratie. Mais derrière les murs des prisons, le masque tombe. Leonard "Gwarth-ee-Lass" Peltier, indien Lakota-anishinabe, dirigeant de l'American Indian Movement et Mumia Abu-Jamal, journaliste africain-américain, ex-membre du Black Panthers Party, ont tous deux été emprisonnés pour avoir défendu les droits des minorités et plus largement des opprimés. Accusés de meurtres qu'ils n'ont pas commis, ils ont été condamnés à mourir en prison au terme de procès truqués (dissimulation de preuves prouvant leur innocence, subornation de témoins). En infligeant la peine de mort à Mumia et deux peines de prisons à vie à Leonard, le gouvernement américain et sa justice avaient pour seul but de les neutraliser définitivement et, à travers eux déstabiliser les mouvements de revendications africain-américain et amérindien. Leonard Peltier et Mumia Abu-Jamal ont été victimes de machinations montées par le FBI, dans le cadre d'une guerre secrète et sans merci (programme COINTELPRO) contre ceux qui "ternissent" l'image d'une Amérique idyllique et se battent pour l'égalité des droits.

Leonard Peltier et Mumia Abu-Jamal sont reconnus internationalement en tant que prisonniers politiques et sont devenus les symboles de l'oppression des minorités aux Etats-Unis. Durant quatre années Leonard a été soumis à la torture par privation de soins médicaux indispensables. Mumia est dans le couloir de la mort depuis 19 ans et a échappé à deux ordonnances d'exécution. Ils ne doivent la vie qu'à la mobilisation aux Etats-Unis et dans le monde entier. Mais l'un et l'autre sont toujours en danger. D'où l'urgence de rappeler au gouvernement américain qu'il ne peut continuer de bafouer les droits de l'Homme en toute impunité.

Avec plusieurs millions de personnes à travers le monde, avec la Commission des droits de l'Homme de l'ONU, avec Amnesty International et le Parlement Européen, avec le Président de la République et le Gouvernement français, avec le Président de l'Assemblée Nationale et de très nombreux élus,

NOUS EXIGEONS JUSTICE ET LIBERTE POUR MUMIA ABU-JAMAL et LEONARD PELTIER.

La CGT a appelé ses organisations à s'impliquer dans une campagne à partir des lieux de travail, auprès des salariés, pour amplifier la mobilisation et assurer le succès de la journée du 2 décembre. L'UGFF a demandé à ses organisations et militants de s'inscrire dans cet objectif, ce que le SNTRS a fait en adressant à tous ses adhérents un appel par courrier électronique afin d'informer les personnels de nos organismes. Ces initiatives répondront à l'appel lancé par les organisations américaines visant à faire du début décembre un moment fort de la mobilisation internationale en faveur de Mumia Abu-Jamal et de Leonard Peltier. En France, des rassemblements et des manifestations auront également lieu dans de nombreuses villes.

Pour tout contact : Collectif unitaire national de soutien à Mumia Abu-Jamal et Groupe de soutien à Leonard Peltier TEL : 01 53 38 99 99 -
FAX : 01 40 40 90 98

Nous vous donnons également rendez-vous chaque mercredi de 18 à 20 heures
face au Consulat des USA - métro Concorde / angle rue de Rivoli.



**RECHERCHE PUBLIQUE:
travail précaire
généralisé...
esclavage moderne
accepté?**

À reproduire pour affichage...



Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique **SNTRS-CGT**
7, rue Guy Moquet Bt N BP8 94801 VILLEJUIF Tél 0149583585. Fax 0149583533. Mèl sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr