

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

Mél : sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr - Web : <http://www.sntrs.net>

ISSN 0180-5398-CP 0904S05392-Directeur de la publication : Jean Omnès - Imprimé par AJC BP4 91750 CHAMPCUEIL - Périodicité : mensuelle

La mobilisation des doctorants fournit une nouvelle illustration du malaise de la recherche.

Le 28 juin, plus de 1500 doctorants ont défilé du Ministère de la Recherche à Matignon pour exiger une revalorisation des allocations de thèse. Celle-ci est à 7500 francs bruts (le niveau du SMIC) depuis le 01/07/2001 pour des travailleurs scientifiques (pas des étudiants) dont le niveau de formation se situe entre bac + 5 et bac + 8 ! Ces travailleurs scientifiques contribuent à plus du quart des publications des équipes de la Recherche Publique. Ce constat est déjà accablant pour un gouvernement qui refuse de revaloriser significativement l'allocation de thèse. Mais la situation des doctorants est parfois plus dramatique dans le secteur biomédical et surtout dans les Sciences de l'Homme et de la Société. Certains sont payés par des libéralités (donc pas de cotisations sociales sauf " volontaires ", payées par le doctorant), d'autres par des caisses noires et d'autres encore sont même bénévoles et travaillent " à côté" pour vivre. On est donc face à une forme de travail clandestin. Le gouvernement est parfaitement au courant de cette situation.

Le SNTRS-CGT est souvent intervenu auprès des Ministères de la Recherche, de l'Education Nationale, de la Santé et même de la Fonction Publique pour exiger la revalorisation de l'allocation (11.000 francs bruts revendiqués), l'augmentation du nombre des allocations et la mutualisation des financements publics et privés sur la base d'un statut de salarié pour tous les doctorants. Le gouvernement ne veut pas augmenter la dépense publique et ne veut pas déplaire aux fondations caritatives et autres bailleurs de fonds privés qui sont les vecteurs de la précarité dans la Recherche ! C'est tout à fait révoltant.



La situation des doctorants est un exemple du malaise qui se développe dans la Recherche. Les personnels

statutaires sont mal payés par rapport à leur niveau de qualification. La RTT est pour le gouvernement un moyen de développer la flexibilité dans certains services. Les conditions de travail en général ne s'améliorent pas, au contraire, car il faudra faire le même travail avec

un nombre d'heures réduit, aucune création d'emploi n'étant prévue. D'ailleurs au CNRS les effectifs statutaires tendent à diminuer car le gouvernement et la direction ne rendent pas la totalité des postes libérés par les départs. Le nombre de postes ouverts aux concours est important pour les ITA et les chercheurs. La non-utilisation de la totalité des postes libérés et la non-crédation d'emplois de titulaires favorisent le maintien d'une grande précarité dans les laboratoires.

Au-delà des emplois, ce que nous constatons c'est la réduction de l'effort français de Recherche par rapport à la richesse nationale alors que les USA et plusieurs pays d'Europe augmentent leur effort notamment dans la recherche biomédicale. Dans le même temps c'est une pression considérable et excessive pour la finalisation sur le court terme quand ce n'est pas directement la privatisation. Pour être bien vu, un chercheur ou un ingénieur doit innover, c'est-à-dire se transformer en commerçant. La plupart des procédures contractuelles et des contrats européens doivent avoir des implications dans les secteurs avuls. Parfois c'est carrément la transformation en société privée comme pour SOLEIL bien que ni la réalité marchande ou scientifique ne l'exige pas. C'est le libéralisme même quand il n'y a pas de raison objective. C'est l'idéologie qui prime malgré tout ce que l'on peut lire sur la mort des idéologies ! L'élaboration des contrats d'objectifs entre le CNRS et l'Etat traduit bien cette dérive. Il n'y a plus de vrai débat avec l'ensemble de la communauté scientifique. Tout est verrouillé, tout doit être piloté.

Quant au programme AVENIR 2001 de l'INSERM c'est un levier pour déstabiliser les laboratoires, le statut de l'organisme et le statut des personnels. Le nouveau Directeur Général essaie de donner beaucoup de moyens aux jeunes chercheurs non encore évalués par les instances

scientifiques pour un recrutement. À qualification égale, les nouveaux recrutés auront en règle générale moins de moyens de travail que les chercheurs non encore recrutés ! Les labos et le statut résisteront-ils ?

Le SNTRS-CGT défend la conception de la Recherche fondamentale gérée sur la base de critères scientifiques et où les pouvoirs n'interviennent que pour la définition des grandes orientations. Dans le contexte actuel, les jeunes chercheurs risquent d'être les premières victimes. La logique du système français de recherche est de recruter " jeune ". L'introduction, notamment à l'Inserm, d'un statut de post-doctorant va à l'encontre de cette logique. Si l'on veut répondre aux besoins de la recherche, compenser les nombreux départs à la retraite, il faut dès maintenant augmenter le nombre de postes pour recruter les jeunes de très bon niveau qui sont laissés pour compte dans les concours et qui n'auront d'autre solution que de répondre aux sirènes des Etats-Unis ou d'aller vers des emplois sous-qualifiés.

Contrairement aux ministères, nous revendiquons que les jeunes scientifiques soient reconnus dès la thèse ce qui n'empêchera nullement qu'ils aillent se confronter aux équipes des USA, mais qui contribuera à enrayer la fuite organisée des cerveaux.

La solidarité des travailleurs titulaires de la recherche à l'égard des jeunes scientifiques doctorants n'est pas un vain mot, c'est une des conditions de survie de notre système de recherche.

Ne nous laissons pas faire. Agissons dès cet automne.

Michel PIERRE

Sommaire

Page 1	<i>EDITO</i> : La mobilisation des doctorants fournit une nouvelle illustration du malaise de la recherche <i>par Michel PIERRE</i> .
Pages 4 à 6	Comptes rendus du CTP Ministériel des 27/3 et 5/7/01 sur la RTT.
Pages 7-8	Compte rendu de la rencontre SNTRS/INRA CGT au Ministère de la recherche le 22/3/01 sur le statut et les carrières des chercheurs.
Page 8	La CGT prête à administrer la Sécurité Sociale.
Page 9	Déclaration <i>de Jean KISTER</i> au nom de la FERC-CGT à la rencontre Syndicats/Ministère du 15/3/01 sur « le plan qualité du Ministère de la Recherche ».
Pages 10 à 13	Compte rendu de la rencontre entre la DG du CNRS et les syndicats le 4/5/01, notamment sur la RTT.
Page 14	<i>SOS SOLEIL</i> : communiqué du 11/7/01 du SNTRS-CGT national et de la section SNTRS-CGT du Lure
Pages 15 à 19	Compte rendu du CA du CNRS le 4/7/01 et interventions en annexes, <i>par Jacques AUDIN</i>
Pages 20 à 23	Comptes rendus du CTP du CNRS des 15/3/01 et 7/6/01, <i>par Bernard BLANC, Jocelyne LEGER et Jacques MILLET</i> .
Pages 24 à 28	Comptes rendus de la CNPF du CNRS des 23/1 et 31/5/0, <i>par Jocelyne LEGER, Daniel STEINMETZ et Hervé TRULLARD</i> .
Pages 29 à 30	<i>POLITIQUE SCIENTIFIQUE</i> : Compte rendu du Conseil de Département SHS du CNRS du 29/5/01 <i>par Jean-Paul LACHARME</i> .
Page 30	<i>SECURITE SOCIALE</i> : les salariés doivent peser dans le sens de leurs intérêts. Déclaration de la Commission Exécutive de la CGT du 21/6/01.
Pages 31 à 37	<i>TRIBUNE LIBRE</i> : A propos des projets de restructuration des laboratoires spatiaux, <i>par Philippe BOUYRIES</i> ; Le ras-le-bol des ingénieurs au CNRS, <i>par Jean-Paul LACHARME</i> ; Oui aux OGM utiles et contrôlés, <i>par Gilles MERCIER et Michel PIERRE</i> .
Pages 38 à 40	<i>ACTION SOCIALE</i> : compte rendu du CA du CAES des 12 et 13/6/01, <i>par Denis CLAISSE</i>
Page 40	Du nouveau dans les prêts bonifiés d'accession à la propriété-Primo accession.
Pages 41 à 44	<i>HARCELEMENT</i> : La lutte contre le harcèlement moral, une revendication qui s'affirme de plus en plus dans les entreprises privées comme dans la Fonction Publique.

***Trois groupes de travail du SNTRS-CGT sont mis en place
et se sont déjà réunis le 13 juin sur les thèmes :***

**RECRUTEMENT, PROMOTION, EVALUATION, CARRIERE ;
POLITIQUE SCIENTIFIQUE ;
EUROPE, UNIVERSITES, REGIONS.**

Ils reprendront leurs travaux de réflexion à la rentrée de septembre avec
l'objectif de déboucher sur une journée d'études.

Les productions sur les pistes de réflexion de ces groupes seront publiés
dans le BRS pour alimenter le débat.

D'ores et déjà la TRIBUNE LIBRE est ouverte à tous sur les trois thèmes.

A vos plumes... à vos courriels...

Compte rendu du CTPM du 27 mars 2001

Discussion sur les décrets Statutaires EPST et ITARF

Déclaration de la CGT :

Il en aura fallu du temps (plus d'un an) pour aboutir à ces projets de décrets. Avec un résultat qui est loin de correspondre aux attentes des personnels concernés. Ils ont un goût d'inachevé, de "trop peu".

La non prise en compte de propositions émanant des organisations syndicales renforce encore ce point de vue.

Certaines propositions nous agréent. Ainsi en est-il

- de la confortation du corps de Assistants Ingénieurs dans le statut,
- de l'amélioration des conditions de reclassement après changement de corps, notamment en ce qui concerne le passage en Assistant Ingénieur,
- de la levée de la condition de diplôme, notamment pour le détachement de personnels administratifs dans les corps techniques.

D'autres sont insuffisantes. Il s'agit de tout ce qui touche au déroulement de carrière des ITA, ITARF et chercheurs.

D'autres encore sont inacceptables. Il s'agit notamment de la mise en place de doubles jurys pour les ITARF, des concours communs, des BAP et fiches d'emploi-type définies au niveau ministériel et des mesures de mise en œuvre de la loi sur l'innovation, que nous avons combattues et dont nous continuons de dénoncer les effets néfastes dans les services publics.

D'autres dispositions urgentes manquent sur lesquelles nous proposons des amendements. Nous insistons plus particulièrement sur quelques unes de celles-ci :

- la disparition du corps des AST (immédiate dans les EPST et à l'issue de l'intégration des personnels dans le corps des AGT pour les ITARF), avec mesure particulière de reclassement des AGT en AJT,
- une mesure particulière pour réparer le préjudice dont sont victimes les "floués de Durafour" (vote unanime du CTP de l'INRA),
- un complément indispensable sur les instances d'évaluation (pour tenir compte de la situation particulière de l'INRA),
- le CAP doit donner accès aux concours d'AJT, aucun diplôme ne doit être requis pour l'accès aux concours d'AGT.
- le dossier de concours interne doit continuer à comporter les titres des candidats.
- les possibilités de changements de corps au choix

doivent être basées sur 1/5 aussi pour l'accès à IR,

- le relèvement des effectifs des grades supérieurs afin d'augmenter les possibilités de changements de grades au choix,
- le rétablissement dans le statut des accélérations d'échelons pour les catégories C.
- la possibilité pour les C.A.P. de proposer des inscriptions sur la liste d'aptitude (changement de corps et de grade au choix),
- le remplacement de la notion d'unité de travail (qui manque de clarté) par "Unité de Recherche, Services Administratifs et Services Techniques".

Nous ne voulons pas que le débat sur les statuts des personnels en restent là. De réelles négociations doivent être ouvertes sans tarder pour aboutir à des améliorations substantielles des droits des personnels des EPST et de l'enseignement supérieur.

Ainsi, il est impérieux de :

- de revoir l'organisation des corps et de la grille des rémunérations par la mise en place d'une nouvelle grille de salaires cohérente, avec des revalorisations indiciaires et la suppression des barrages de grades.

Dans le cadre d'une réorganisation de la grille nous demandons par exemple la fusion IR1-IR2, CR1-CR2, IE2-IE1-IE0, TCE-TCS-TCN, la revalorisation forte de la grille des AI, un seul grade dans les corps de AJT et AGT.

- d'améliorer rapidement les déroulements de carrières.
- de résorber les aberrations du statut dont certaines ont été introduites suite à l'application des mesures Durafour (chevauchement IR2-IE, proximité trop grande de AI avec T et SAR, 3^{ème} grade dans des corps qui n'en comportaient que deux (IE et AJA), échelons à 3 ou 4 ans, manque de précision en ce qui concerne les instances d'évaluation (INRA), entre autres questions statutaires qui doivent faire l'objet de négociations.
- d'assurer la reconnaissance des qualifications par des mesures exceptionnelles de transformations d'emplois.

Cette liste n'est bien entendu pas exhaustive.

D'autres questions qui ne relèvent pas de ces décrets statutaires, mais qui sont importantes pour les personnels des EPST et des universités :

Les primes : 16% pour tous les corps, non-modulée et intégrée au salaire après cette revalorisation.

Les retraites : Au-delà des revendications générales concernant les retraites (maintien et amélioration du Code des Pensions), il y a la question de la validation des années de non-titulaires pour la retraite.

Pour conclure, nous disons que le sort qui sera réservé à nos propositions d'amendements déterminera notre vote sur les textes de décrets.

Le sort réservé à nos amendements

Statut des EPST

Ont été retenus :

- 1) un amendement concernant la situation des "floués de Durafour",
- 2) un amendement réintroduisant les titres dans le dossier de concours interne.
- 3) un amendement réintroduisant le CAP pour l'accès à AJT (mais refus de le supprimer pour l'accès à AGT !).
- 4) un amendement remplaçant (art 240) "unité de travail" par "unité de recherche ou service".
- 5) un amendement ramenant à un an le stage des chercheurs.

Tous les autres ont été repoussés par l'administration et, parfois, par certains syndicats :

repyramidage des corps, échelons accélérés Cat. C, Suppression du corps des AST, avis du CS pour certains actes concernant le recrutement chercheur, possibilité pour les C.A.P. de proposer des candidats à l'avancement, amélioration des déroulements de carrières, intégration des AJA en AJT et des AJAP en AJTP, trois propositions au lieu d'une seule en cas de mobilité non volontaire (Art. 241) et une au moins dans le département (art 140), audition de tous les candidats au concours internes, la participation de l'ensemble des élus à tous les actes des instances d'évaluation (C. Nal, CSS...

Sur ce dernier point le ministère renvoie à la modification des décrets particuliers par organismes.

Statut des ITARF

Aucun amendement n'a été retenu et notamment pas celui remettant en cause les doubles jurys pour les concours internes.

Les votes sur les textes de décrets :

Statut des personnels des EPST :

Pour : Administration, CFDT, UNSA.

Contre : CGT, FSU, FO.

Statut des ITARF

Pour : Administration, UNSA.

Contre : CGT, FSU, CFDT, FO

Trois vœux ont été soumis au vote :

CGT

- Durées d'échelons à 2 ans maximum; (Pour : tous syndicats, l'administration ne prend pas part au vote)
- Plan d'intégration des AST ITARF en AGT et reclassement de AGT ITARF en AJT (même vote)

FO

- Dénonciation de la proposition du Rapport Maurois visant à faire sortir les personnels ATOS de la Fonction Publique de l'Etat (même vote).

Neuf autres points étaient également à l'ordre du jour :

- Décret sur le CTPM. (Unanimité)
- Règlement intérieur du CTPM. (Unanimité)
- Recrutement de personnalités ne possédant pas la nationalité française en tant que professeur du CNAM. (Unanimité)
- Eméritat pour les enseignants-chercheurs. (23 pour , CGT et CFDT ne prennent pas part au vote).
- Déconcentration d'opérations de gestion des élèves fonctionnaires des ENS. (23 pour, 1 CGT et 4 FSU contre, 2 abstentions CGT)
- Statut des conservateurs de bibliothèques. (Unanimité)
- Déconcentration d'opérations de recrutement et de gestion des ITARF et création de C.A.P. académiques. (Administration pour, CGT, FO et FSU contre, abstention CFDT, UNSA ne participe pas au vote)
- Enquête sur la précarité.
- Les BAP et les Emplois types ITA et ITARF (Administration, CFDT et 2 UNSA pour, 1 UNSA contre, CGT, FSU, FO et 1 UNSA ne prennent pas part au vote)

En ce qui concerne la précarité :

Une information est faite sur le recensement des précaires dans les EPST et dans l'Enseignement Supérieur. Au total il y a, selon les administrations des organismes et établissements :

- 6380 ITA non-titulaires dans les EPST, dont 3344 payés sur le budget de l'Etat et 257 seulement qui rempliraient les conditions fixées dans le "protocole Sapin",
- 942 chercheurs non-titulaires dans les EPST, dont 728 payés sur le budget de l'Etat et 12 seulement qui rempliraient les conditions fixées dans le "protocole Sapin",
- 14740 IATOS non-titulaires dans les établissements d'enseignement supérieur, dont 3919 payés sur le budget de l'Etat et 1015 seulement qui rempliraient les conditions fixées dans le "protocole Sapin".
- 5900 enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires dans les établissements d'enseignement supérieur, dont 2766 payés sur le budget de l'Etat. Aucun de ces personnels ne semble remplir les conditions fixées dans le protocole Sapin.

Ce recensement exclut les CES, CEC (EPST et

Enseignement supérieur) et emplois jeunes (enseignement supérieur) et sous-estime la réalité de la précarité. Il confirme notre appréciation du protocole Sapin : portée insuffisante manque de moyens (emplois).

L'administration refuse de communiquer la liste nominative des personnels non titulaires (respect de la loi "Informatique et Liberté" paraît-il). Elle écrira à tous ceux qui sont concernés pour les informer.

La question des BAP et des Emplois types

Le ministère entend désormais tout organiser au niveau ministériel. Il s'agit d'un texte qui n'a pas été soumis à la négociation préalable à la tenue du CTPM. Cet arrêté tend à renforcer encore la gestion bureaucratique des

personnels et de leurs carrières.

L'aspect outil de reconnaissance des qualifications des personnels disparaît totalement. Ce texte rompt avec cet aspect qui avait été à l'origine de la mise en place des BAP et des Fiches d'emploi-type au CNRS en 1981 !

Nous avons obtenu que ce texte ne soit pas applicable dès sa sortie afin de ne pas remettre en cause la campagne de recrutement 2001 dans les EPST. L'application devrait être reportée à janvier 2002.

Comité technique paritaire ministériel du 5 juillet : la FERC-CGT a refusé de siéger

L'ensemble des organisations syndicales avait boycotté le Comité Technique Paritaire Ministériel (Enseignement supérieur- Recherche) du 26 juin 2001, puisque le Ministère avait refusé d'infléchir ses positions sur la RTT, en particulier sur les 1600 heures, le nombre de jours de congés annuels et la non création d'emploi. Le CTP du 26 juin n'avait donc pu se tenir, faute de quorum.

Le CTPM a été reconvoqué dans la foulée pour le 5 juillet, avec le même ordre du jour et les mêmes textes.

Dans ce contexte, la FERC-CGT a refusé de siéger, ainsi que la FSU et FO. Le SGEN-CFDT a quitté la salle du CTPM quand a été abordé le point RTT. Seule L'UNSA (ex-FEN) a siégé, en annonçant qu'elle voterait contre le projet d'arrêté.

Le texte sur la RTT proposé au CTPM a donc été refusé par les organisations syndicales.

Rappelons qu'aucun CTP ministériel n'a obtenu l'accord des organisations syndicales sur les arrêtés d'application du protocole Sapin, qui avait été lui-même rejeté par l'ensemble des syndicats de la fonction publique.

Les CTP d'établissement vont siéger à l'automne. Celui de l'INRA est prévu le 5 septembre, et celui de l'INSERM le 24 septembre. Pour les autres organismes, nous n'en avons pas encore les dates. Les réunions de ces instances devront être l'occasion, après débat avec les personnels, de rassemblements massifs dans chaque établissement.

C'est pourquoi, devant le diktat du gouvernement, il faut nous mobiliser massivement à la rentrée afin que s'ouvrent de véritables négociations sur le contentieux revendicatif au niveau de l'ensemble de la fonction publique : emploi et réduction du temps de travail, pouvoir d'achat, retraites et missions du service public.

Dès à présent, nous devons prendre toutes les dispositions pour mobiliser les personnels afin de préparer une rentrée sociale unitaire et offensive.

La situation exige, comme le souhaite l'UGFF-CGT, une rencontre de l'ensemble des organisations syndicales pour décider une action unitaire de tous les personnels de la Fonction publique.

Compte Rendu de la rencontre SNTRS-CGT et INRA-CGT avec le Cabinet du Ministre de la Recherche sur le statut et les carrières des chercheurs le 22 mars 2001

La délégation des syndicats CGT était constituée pour le SNTRS-CGT de M. Pierre, R. Chaume et J. M. Biquard, L. Combes représentait la CGT-INRA. Le Ministère était représenté par Mme Srodogora pour le Cabinet, un représentant la Direction de la Recherche, Mr Allué chargé des questions statutaires et un représentant de la Mission de la Recherche du MREN. Le Ministère nous avait invité, comme il avait précédemment invité le SNCS-FSU et le SGEN-CFDT. Le Ministère n'envisage pas d'ouvrir des négociations, il veut simplement connaître notre opinion sur des mesures envisagées pour encourager la mobilité, pour voir ce qui peut être fait pour les carrières des chercheurs et la gestion des ressources humaines chercheurs. Ce dernier point n'a pas été discuté avant la fin de l'entrevue.

1) Mobilité

Le Ministère estime que les chercheurs qui effectuent une mobilité thématique et géographique sont pénalisés. Devant nos interrogations, il a fini par préciser qu'il s'agissait, pour lui, des chercheurs qui effectuent des mobilités vers l'Enseignement et vers les Entreprises. Il propose de mettre en place un concours DR réservé aux chercheurs ayant effectué certaines mobilités sans vraiment les préciser.

Nous avons répondu que le concours DR correspondait à la reconnaissance d'une qualification qui faisait intervenir des critères divers : nombre et qualité des publications, encadrement (doctorants, post docs, techniciens, etc), participation éventuelle à la formation. Les chercheurs ayant effectué une mobilité ont un plus dans beaucoup de Commissions Scientifiques. Nous pensons que le critère de mobilité n'est pas un critère de qualification. Le concours DR ne doit pas être détourné de l'objectif de reconnaissance de la qualification. La délégation ministérielle a reconnu qu'il n'y aurait pas plus de postes ouverts au concours. Nous avons fait remarquer que beaucoup de chercheurs effectuaient au moins une mobilité pendant leur carrière et que dans un organisme comme l'IRD, la mobilité est une base de l'exercice du métier de chercheur.

Nous avons suggéré que les mobilités soient plutôt encouragées par des bonifications d'ancienneté dans les échelons. Cela pourrait être particulièrement intéressant dans le cadre d'une amélioration globale des possibilités de carrière dans les corps de CR et de DR.

2) Carrières

Le Ministère nous a demandé quelles mesures particulières nous souhaitions pour les carrières des chercheurs.

Nous avons répondu qu'il fallait revaloriser l'ensemble des carrières pour rendre attractif le métier de chercheurs. Premièrement, il n'est pas sûr que les jeunes les plus qualifiés soient faciles à recruter et à garder dans les EPST et deuxièmement, les qualifications des chercheurs sont moins bien reconnues que celles de catégories comparables dans d'autres ministères. Des problèmes de recrutements existent déjà dans certains domaines scientifiques.

Cela suppose aussi une revalorisation sensible des allocations de recherche. Les doctorants doivent être considérés comme des travailleurs à part entière et leurs rémunérations doivent correspondre à leur niveau de qualification. Nous avons remis à la délégation ministérielle le texte de la pétition lancée par le SNTRS pour les doctorants et les post docs.

Pour les chercheurs statutaires, nous avons indiqué que la revalorisation des carrières doit commencer par une amélioration des débuts de carrière, un allongement de la grille des Chargés jusqu'au niveau lettre A, un allongement de la grille DR2 et un repyramidage du Corps des DR pour permettre un déroulement de carrières aux actuels DR2 qui sont bloqués par des mécanismes budgétaires. Nous pensons aussi que la prime doit être revalorisée.

Le Ministère a répondu que les jeunes étaient difficiles à recruter pour d'autres raisons, comme le manque d'autonomie des jeunes dans les laboratoires français par rapport aux laboratoires étrangers. Nous avons insisté pour que le gouvernement admette que la difficulté du recrutement a été et est dû à la faiblesse du nombre de postes et à la faiblesse des rémunérations et des perspectives de carrières.

Le Ministère a contesté que les doctorants doivent être considérés comme des travailleurs à part entière. Pour lui se sont des étudiants en formation. Nous avons exprimé fortement notre indignation.

Les travailleurs payés par des libéralités sans couverture sociale financée par l'employeur resteront dans cette situation le resteront car le gouvernement ne veut pas s'opposer aux fondations (caritatives et

et autres qui sont hostiles à l'idée de donner un vrai statut de salarié et à la création d'un fonds mutualisé associant partenaires privés et collectivités publiques pour gérer les contrats de salariés des doctorants et post doctorants concernés. Nous avons là aussi manifesté notre indignation que le gouvernement n'assume pas ses responsabilités.

Le représentant de la Direction de la Recherche a expliqué de fait que les salaires et les carrières devaient être fonction de la loi de l'offre et de la demande. Il ne serait possible de rémunérer de la même façon un chercheur de STIC et un chercheur de SHS ! Ces conceptions sont franchement néolibérales et réactionnaires. Nous avons rappelé que pour nous les carrières devaient s'organiser sur la base de la reconnaissance de la qualification et non sur la base du marché.

Nous avons évoqué la situation des " floués " de

Durafour ". Il s'agit de certains ITA (nombreux à l'INRA) intégrés dans les " grilles " Durafour de telle manière qu'ils ont subi d'importants retards de carrières. Le cabinet a laissé entendre que des solutions allaient être proposées. A suivre.

A ce jour, les positions du Ministère sont inquiétantes et ne prennent pas en compte le mécontentement des personnels. Le Président et la Directrice générale du CNRS semblent mieux saisir les réalités du terrain, comme le montre la note budgétaire adressée aux membres du CA du CNRS qui retient la nécessité de recrutements importants pour les chercheurs en CR2 et pour les ITA en IR et AI ainsi que le besoin de revalorisation des carrières. Il ne faut surtout pas réduire la pression revendicative car le gouvernement a une position aujourd'hui plus difficile qu'il y a quelques années sur la question de l'emploi et des carrières.

Notre camarade Daniel LAPORTE nous a quittés...

Daniel s'est éteint le jeudi 31 mai 2001. La maladie a injustement enlevé à l'affection de ses proches, famille et collègues de travail, un compagnon, un camarade.

Daniel a effectué toute sa carrière au CNRS. Doté d'un esprit inventif exceptionnel, il a été à l'origine de réalisations techniques remarquables dans son laboratoire de l'Institut Curie. C'était un homme au comportement modeste, toujours prêt à rendre service. Homme de conviction, il accomplissait avec efficacité ses fonctions de trésorier de la section syndicale Pierre et Marie Curie et de diffuseur de la « Vie Ouvrière ». Mais il a aussi participé à l'animation et au développement du syndicat. Toute son action avait pour objectif la défense et l'amélioration des conditions de vie de l'ensemble de ses collègues dans le cadre d'un grand service public de recherche. Nous assurons sa famille et son épouse, Germaine, de nos sentiments attristés et de notre entier soutien dans toutes les démarches qui seraient nécessaires.

La CGT, prête à administrer la Sécurité Sociale.

Qui n'a pas constaté que la gestion comptable mise en œuvre depuis le plan Juppé (et poursuivie par le gouvernement actuel) à la Sécurité Sociale a des conséquences sur les assurés sociaux ? Plus particulièrement la limitation du nombre des actes médicaux, la diminution du nombre de lits, l'insuffisance en personnels et en moyens dans les hôpitaux.

Avec les objectifs de gestion que s'est fixée la majorité qui gère actuellement la Sécurité Sociale (CFDT, MEDEF etc.) faudra-t-il programmer sa maladie ? En effet, avoir recours aux urgences aujourd'hui équivaut pour beaucoup de malades à un véritable parcours du combattant pour obtenir un lit dans un établissement hospitalier. Sans parler de l'incapacité, pour certaines institutions, d'accomplir les examens complets et nécessaires sans avoir recours aux établissements privés. Nous devons dès maintenant alerter nos collègues sur cette situation afin qu'ils agissent (1) pour que notre Pays ne connaisse pas la situation dramatique anglaise en matière de soins et d'hospitalisation où les patients doivent attendre un, deux, voire trois ans pour une opération : l'urgence a en effet disparu dans ce coin de l'Europe où une politique ultra-libérale a été appliquée en particulier dans ce secteur, comme dans celui des transports !!

(1) Voir déclaration de la CGT du 21 juin 2001 page 32.

**Déclaration de Jean KISTER au nom de la FERC-CGT
à la rencontre Syndicats – Ministère de la Recherche du 15 Juin 2001
sur « le plan qualité du Ministère de la Recherche »,
présenté au CPTM du 26 Juin 2001.**

La CGT est bien entendu très attentive aux conditions de travail des personnels de la recherche publique, tant dans les laboratoires que dans les administrations, et à l'efficacité de notre service public quant à ses missions essentielles : l'accroissement des connaissances et la réponse aux besoins de la population. Donc, si la « qualité » de la recherche - bien que nous n'aimons guère ce terme, très chargé idéologiquement - a pour but d'accroître le respect des règles d'Hygiène et de Sécurité, d'Ethique et de déontologie scientifique, la CGT y souscrit entièrement car elle pense que l'on ne doit pas faire n'importe quoi au nom de la science ! Et cela déjà pour ne pas mettre en danger les travailleurs de la recherche eux mêmes, tant chercheurs qu'ITA, ensuite pour le respect de notre environnement (déchets, contaminations, ...), et aussi pour la réussite des recherches elles mêmes : en effet, les récentes « affaires » portant sur le non respect de ces principes et de ces règles, telles l'affaire BIHAIN ou celle des singes de Jouy, montrent qu'en définitive, ce sont le devenir des projets de recherches qui ont été remis en cause suite à des irrégularités dans les conditions de travail. C'est pourquoi, la CGT, particulièrement dans les sciences de la vie tant à l'INSERM, au CNRS qu'à l'INRA, s'est toujours prononcée pour tout ce qui pouvait améliorer les conditions de travail comme, selon les cas, la mise en place de règles de Bonnes Pratiques de Laboratoires (BPL).

Mais force est de constater à la lecture du document du Ministère sur le plan « Qualité » que l'on est bien loin de ce discours avec toute une terminologie reprise du monde de l'entreprise comme, je cite, « *client-fournisseur* », « *mesure de la performance de la recherche* », entres autres, termes qui ne veulent rien dire pour la recherche publique, laquelle par définition, ne peut être prévisible et est forcément en évolution perpétuelle ! On ne refait jamais exactement la même manip ! On ne peut donc pas appliquer les règles du contrôle de qualité, voire la certification type ISO 9000 à un laboratoire de l'INSERM comme on le ferait à un labo d'analyses médicales ! De plus, nous sommes en opposition avec certaines mesures avancées dans ce texte comme les « *entretiens d'évaluation* » : nous voulons une évaluation mais pas dans un cadre hiérarchique direct ! Enfin, on retrouve dans ce texte la même volonté du Ministère, je cite, « *d'être le lieu d'élaboration et d'impulsion de la politique de recherche* » avec la comparaison du Ministère à une « *PME stratégique* » : si on peut à la rigueur admettre que le Ministère puisse « *impulser* », nous sommes totalement en désaccord à ce que celui-ci « *élabore* » la politique de recherche, pour nous, ce rôle revient aux instances scientifiques des organismes !

En résumé, ce texte ne nous semble pas répondre aux véritables enjeux d'une amélioration des conditions de travail des personnels de la recherche et de plus véhicule une idéologie que l'on ne peut que combattre tant elle est en porte à faux avec les missions de service public de nos organismes. En fait, il faudrait se poser la question : qu'est-ce qui met en cause aujourd'hui la « qualité » de la recherche et l'efficacité de nos administrations ?

En premier lieu : la précarité !! Aussi, pour la CGT, « Qualité » ne peut pas aller avec « Précarité » ! C'est souvent ces personnels précaires qui sont les plus exposés, travaillant sous pression, en horaires décalés, ...

De plus quelle qualité alors qu'il y a eu une baisse importante ces dernières années du nombre de postes particulièrement chez les ITA ! Et l'application de la Réduction du Temps de Travail (RTT) telle que l'envisage le projet de décret soumis au CPTM du 26 Juin n'induit-elle pas aussi une sérieuse remise en cause de la « qualité » quant il n'est prévu aucun poste de compensation !! Le refus du gouvernement de créer les postes nécessaires à une véritable RTT est antinomique avec la notion de qualité !!

De même pour l'administration, on peut constater que les dysfonctionnements actuels sont aussi le résultat d'une politique menée par les directions, sous l'impulsion du Ministère, visant à externaliser le plus possible de fonctions (informatique administrative et de gestion, documentation, ..) en remettant en cause les compétences internes, parfois avec tout l'arsenal du harcèlement moral. A ce propos, l'administration centrale de l'INSERM est un bel exemple !

Enfin je conclurai en exigeant que ces mesures proposées au titre de la « qualité » ne soient pas seulement débattues par des experts, des « monsieur Qualité », mais fasse l'objet d'un véritable débat avec les personnels et leurs organisations syndicales.

**Compte-rendu de la rencontre
entre la Direction Générale du CNRS
et l'ensemble des syndicats nationaux du CNRS,
le 4 mai 2001.**

Représentant le CNRS : Mme BERGER, Mr BERNARD, Mme LEMOINE, Mme BEC.

Les syndicats présents : SNTRS-CGT, SNCS, FO, SGEN, SNIRS, SNPTES, SNPCEN.

Les camarades du SNTRS : Sophie TOUSSAINT-LEROY, Michel PIERRE, Michel COUSY.

Réunion commencée à 10 H, terminée vers 13 H 30.

18 points étaient proposés à l'ordre du jour : par manque de temps, plusieurs ont été reportés (cas individuels, marchés publics, CCR, concours génériques, détachements, BAP, retraite,...)

Points discutés : 1) Le Fonctionnement du secrétariat du CNaI, 2) Informations sur les élections, 3) Les carrières des chercheurs et des ITA, 4) la mobilité des ITA (AFIP), 5) Le budget 2002 et les emplois, 6) Les TGE, les plates formes technologiques et les pôles scientifiques, 7) SOLEIL, 8) La RTT, 9) La résorption des précaires, 10) La privatisation du service d'accueil et du standard d'Orléans, 11) L'avenir de la restauration de Villejuif.

1) Fonctionnement du Secrétariat du Comité National :

Il y a une grande désorganisation du Secrétariat du Comité National depuis le départ de l'ancienne responsable Mme Schweighoffer et de son adjointe. Le SNCS met en cause la nouvelle responsable, Mme Ollier. Les convocations pour le Comité d'Audition des candidats au recrutement de chercheurs en section 12 par exemple n'ont pas été envoyées à temps.

2) Informations sur les élections :

CA : 27 303 électeurs, 6 listes syndicales. Période de vote du 9 mai au 5 juin. Dépouillement le 6 juin.

CS : 55 527 électeurs. 5 listes A1, 5 listes A2, 6 listes B1, 5 listes B2, 6 listes C. La période de vote s'étalera du 18 mai au 14 juin. Dépouillement le 15 juin. Le matériel de vote sera transmis à l'adresse personnelle pour les agents CNRS, à l'adresse des laboratoires pour les autres.

CSD : 53481 électeurs. Période de vote du 3 juillet au 10 septembre. Dépouillement le 11 septembre.

À notre demande, la Direction s'engage à faire une

campagne d'affichage dans les laboratoires, ainsi qu'un courrier aux agents, pour rappeler ces échéances.

3) Les carrières des chercheurs et des ITA :

Le SNCS et le SNTRS ont posé le problème d'une chercheuse CR2 bloquée depuis 12 ans, qui subit un refus de changement d'affectation, ce qui est contraire au statut des chercheurs. *Mme Lemoine s'est engagée à revoir ce dossier.*

Le SNTRS a interpellé la direction sur le non-respect du droit dans bien d'autres cas (titularisations, détachements...). Il faut mettre à plat nombre de procédures sur la base de dossiers.

Le SNTRS a ensuite rappelé la nécessité de revaloriser les carrières des chercheurs et des ITA. Elles doivent être attractives, car il y a d'ores et déjà des difficultés de recrutement. Ce problème risque de s'aggraver dans les 10 prochaines années. Pour les chercheurs, il ne suffit pas de débloquent le passage DR2-DR1. Il faut revaloriser l'ensemble de la carrière débuts, prolongation en CR1, accroissement CR1-DR2...

Mme Berger nous informe que dès le budget 2002, la direction demande une hors classe pour les CR.

Du fait des blocages de carrière depuis des années le SNTRS a demandé un état du sous-classement des ITA qui devient maintenant impressionnant, car depuis plus de 20 ans, il n'y a eu aucune politique d'évaluation et de reconnaissance des qualifications des ITA. Il est normal qu'un établissement public comme le CNRS, fasse le point sur les nouvelles qualifications, en terme de grade et de corps pour ses propres personnels. Cet état d'un sous-classement doit s'effectuer aussi pour les chercheurs.

Mme Lemoine est d'accord sur cette proposition qui doit se concrétiser, pour elle, par une enquête sociale auprès des personnels, des discussions sur les critères de qualifications à prendre en considération et sur les modalités d'évaluation.

Puis M. Bernard nous informe que l'arrêté d'ouverture des concours externes CNRS pour les ITA pour 2001 a été publié au JO ce vendredi 4 mai. Il y a 946 postes ouverts (138 IR, 242 IE, 177 AI, 333 T, 56 AJT).

Il y avait environ 1100 emplois statutaires de libérés Il manque donc plus de 150 postes.

Réponse de la direction : 60 postes auraient été mis en réserve, les 100 restant ont été utilisés pour régulariser des avances ou gager d'autres emplois.

Il n'y aura que 946 embauches et donc gel de postes et

réduction de fait des effectifs statutaires ITA.

4) La mobilité des ITA (AFIP) :

Il y a eu 2080 postes mis sur AFIP pour l'année 2000, seuls 667 ont été affectés. *Pour remédier à cet état, M. Bernard propose une augmentation de 3 à 5 ans le délai pour postuler à une nouvelle mobilité.*

Protestations de l'ensemble des syndicats et plus particulièrement du SNPRES et du SNTRS.

Pour le SNTRS, cette proposition va à l'encontre de l'aspiration des ITA à vouloir changer de laboratoire ou à quitter les services généraux ou administratifs et risque de générer de nouveaux conflits.

En réalité cette mesure de 5 ans vise essentiellement les services généraux, qu'ils soient administratifs ou techniques, pour contenir le flux des personnels qui veulent partir, car nous assistons à un phénomène massif de demandes de mutations des personnels concernés. La Direction ne veut pas reconnaître que ces départs de ces services sont dû à une mauvaise organisation du travail, à un "management" pesant, à l'absence de promotions. Le CNRS doit apporter d'autres mesures pour faire en sorte qu'il n'y ait pas deux types de fonctionnaires au CNRS, avec des conditions de travail et une application du statut différentes selon les lieux d'affectation. Les services généraux sont en crise profonde, suite aux politiques successives : de suppressions ou privatisations de certains services, de suppressions d'emplois, en particulier les petites et moyennes catégories, ce qui conduit à faire supporter le travail par les personnels des autres services ou par les laboratoires, de sous-traitance exacerbée avec un Code des marchés contraignant, de bureaucratisation de plus en plus lourde, multipliant les actes informatiques et écrits et archives, avec une hiérarchie pesante, disciplinaire, et un blocage des promotions

Il est urgent de revoir l'organisation des services généraux, qui structurent la recherche publique et doivent répondre mieux aux besoins des laboratoires. Cela s'accompagnant de la reconnaissance de ces professions, de la qualification de celles et ceux qui les exercent, de l'amélioration de leurs carrières et de leurs conditions de travail.

Pas de réponse de la direction CNRS !

5) Budget 2002 et les emplois :

M. Bernard nous informe que le CA du CNRS a été mis au courant de la demande d'une hausse du budget (?), avec une augmentation pour les jeunes équipes de 8 %, mais le budget des TGE serait en légère baisse.

Au sujet des rumeurs sur les 3 milliards du budget 2000 restant dans les caisses du CNRS : 1 milliard correspond à des factures en retard, 0,4 milliard sont des crédits d'état non utilisés (crédits mis de côté par les labos ?) et 1,6 milliard correspond aux fonds

propres des labos (contrats divers non dépensés dans l'année).

Visiblement le Ministère et la Direction voudraient bien emprunter dans les fonds propres des labos ! Affaire à suivre.

Sur les emplois, le CNRS ne veut pas aller plus bas dans l'effectif actuel, en particulier pour les ITA. Mais le Ministère propose une gestion complète par point d'indices !

Le calcul des effectifs ne se ferait plus en nombre de postes mais globalement en masse de points d'indice, ce qui permettrait de jongler avec les emplois et de rendre moins lisible, moins contrôlable leur nombre, et le statut des personnes occupant ces emplois (risque de précarité accrue).

La direction du CNRS indique qu'elle a proposé un plan de promotions CR2 vers CRI et aussi la création de 400 emplois pour la RTT et la résorption des précaires.

Nous n'avons pas plus d'informations. Nous indiquons que la direction tente de nous enfermer dans une opacité la plus absolue pour faire mieux passer une réduction du budget et des emplois. Sur les 400 postes pour la RTT et la résorption des précaires, ce ne sont que des demandes effectuées par le CNRS, mais qui risquent d'être sans suite au Ministère, (sauf si il y a un rapport de force).

6) Les TGE, les plates formes technologiques et les pôles scientifiques :

Le SNTRS a demandé une discussion entre la direction générale du CNRS et les syndicats. M. Mégie, président du CNRS, a publié sa réflexion stratégique du CNRS, en particulier sur l'avenir des TGE, sur l'innovation, la stratégie régionale et un plan pluriannuel des personnels, et nous ne partageons pas tout ce qui est proposé.

Pour le SNTRS, le dialogue social est une chose, mais il ne peut conduire les syndicats et les représentants des personnels à ne discuter que sur les conséquences de choix politiques déjà faits. Les syndicats ont aussi leur mot à dire et des propositions à faire sur les choix concernant l'avenir du CNRS et de la recherche publique.

Nous sommes demandeurs d'une concertation avec tous les syndicats, les élus et les personnels sur ces enjeux avec la direction nationale du CNRS.

Mme Berger est d'accord, mais pour seulement discuter avec les élus dans les instances et non avec les syndicats !

Nous avons exprimé notre désaccord avec ce choix qui nie le rôle des syndicats au CNRS et est contraire au droit syndical dans la Fonction Publique. Affaire à suivre !

7) SOLEIL :

Le SNTRS a rappelé que les collectivités de la Région Ile-de-France et Conseil Général de l'Essonne qui participent pour 110 % à la construction de SOLEIL (1.2 milliard F), ne sont pas favorable à la Société civile et ne veulent pas être actionnaires de SOLEIL.

L'Office parlementaire (députés et sénateurs) d'évaluation des Choix Scientifiques et Technologiques a fait d'autres propositions de structures pour SOLEIL.

La Cour des comptes dénonce l'utilisation des financements publics pour créer des structures de types privées. Et dernièrement l'Université Paris-Sud préfère une UMR de plein droit pour SOLEIL.

Seuls, les directions du CEA et du CNRS, sont d'accord pour participer à une société privée, alors que les personnels du LURE et les syndicats du CEA comme ceux du CNRS y sont opposés, préférant une UMR (ou éventuellement un GIP pour certains).

Mme Berger continuera à appliquer la décision du Ministère, en justifiant la société privée qui permettra aux partenaires associés de prendre en charge l'investissement, le fonctionnement et le démantèlement du TGE, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui avec les UMR ou autres groupements.

Pour le SNTRS, dans le cadre d'une UMR, il suffirait de négocier avec les participants cette prise en charge, il n'est pas nécessaire de créer une société privée pour cela !

Puis Mme Berger a affirmé qu'un GIP était similaire à une société civile !

Le SNTRS a répondu que cela n'était pas exact, car un GIE ou GIP est un groupement de plusieurs établissements publics, avec des entreprises, mais qu'ils gardaient leur maîtrise scientifique, leurs missions publiques et la gestion des emplois fonctionnaires, ce qui n'est pas le cas avec des sociétés civiles qui décident en dehors du CNRS et créent des emplois de droit privé financés sur crédits publics. De plus, les GIE-GIP non pas d'actionnaires comme la société civile.

8) RTT :

Des réunions bilatérales par syndicat sont prévues avec le Ministère et le 23 mai tous les syndicats ensemble.

Le CNRS a rappelé qu'il n'était pas de sa responsabilité de négocier les 1600 heures, les congés, et les emplois, c'est de la responsabilité du Ministère. Le CNRS pense qu'il y a des points à éclaircir au Ministère, sur :

*les cycles hebdomadaires,
le compte épargne temps,
le regroupement des services,
l'application au 1^{er} janvier 2002.*

La direction pense qu'il s'agit d'une évolution positive, mais nous ne partageons pas son avis. À ce titre nous lui avons remis 570 signatures pour une véritable RTT (35 h, 32 j de congés, création d'emplois).

9) La résorption de la précarité :

L'arrêté qui doit préciser les modalités pour la mise en œuvre des concours réservés à la procédure de titularisation n'est pas sorti. Les concours seront externes, donc ouverts à des personnes extérieures au CNRS. Cette procédure sera étalée sur 5 ans. Le SNTRS a demandé la mise en place de groupes de travail Syndicats-Direction du CNRS pour suivre cette procédure et notamment l'établissement des listes des candidats (recherche des candidats ayant quitté le CNRS qui ont plus de 3 ans de CDD, rechercher ceux qui ont 3 ans d'ancienneté avec de contrats CDD ou en vacation avec différents organismes, etc.).

Le CNRS est resté vague ! Il avance un chiffre de 257 personnes sur emploi précaire qui seraient concernés, alors qu'il existe près de 20 % de précaires de l'effectif total du CNRS.

Pour le SNTRS, il y a un risque que le manque de transparence et d'information conduise à réduire le nombre de précaires concernés.

10) La privatisation du service d'accueil et du standard dans la délégation d'Orléans :

Le CNRS va regarder de plus près ce problème qui touche une personne handicapée qui était affectée pour la satisfaction de tous.

Le CNRS a rappelé sa conception des services généraux. Pour la Direction, la priorité des recrutements de personnels qualifiés est donnée aux laboratoires pour la recherche. Concernant les services généraux, il n'est pas exclu qu'à prestation égale la sous-traitance ne soit pas équivalente ou même meilleure que celle qui était pratiquée par le service général.

Pour le SNTRS, les affirmations sur la qualité et le coût du CNRS sont non fondées. De plus, il est impossible d'obtenir du CNRS, un bilan détaillé de la sous-traitance et des privatisations dans restauration et les services qui ont été externalisés.

11) L'avenir de la restauration de Villejuif :

Mme Lemoine nous a renvoyé à la réponse du CNRS pendant la CNR (Commission Nationale de la Restauration)

M. Bernard a précisé que le CNRS allait lancer un appel d'offres.

Pour le SNTRS, maintenant la parole est aux personnels pour refuser cette privatisation.

En conclusion :

Nous avons fait des propositions sur des enjeux importants :

- L'état du sous-classement des ITA et des chercheurs
- Une concertation sur l'avenir des services généraux et des conditions de travail des personnels.
- Une concertation sur la politique du CNRS, TGE ...
- La liste nominative des précaires et des groupes de travail sur la précarité au niveau régional et national.
- Une véritable négociation sur la RTT (Ministère, puis CNRS)
- Nous avons contesté les privatisations, le manque de clarté sur le budget et les 150 postes manquants.

Nous n'avons pas obtenu de refus catégorique à nos demandes, ce n'était pas l'objectif de cette réunion, qui voulait donner un climat d'écoute entre "partenaires", mais il n'y a pas non plus volonté de la direction d'ouvrir officiellement des discussions sur les dossiers cités ci-dessus et aucune date n'a été avancée pour en discuter. Mme Lemoine se contentant de demander aux syndicats de prendre rendez-vous avec elle, en particulier pour les cas individuels.

Ce type de réunion est ce qu'on appelle dans les milieux bien-pensants, "un dialogue social" avec "les partenaires sociaux", du type questions-réponses où, en fait, il n'y a aucune vraie réponse. On est loin d'une véritable négociation avec les syndicats. C'est un vrai problème au CNRS, comme dans toute la Fonction Publique (sur le pouvoir d'achat par exemple).

C'est l'intervention des personnels sur leurs revendications qui sera déterminante pour obliger la Direction du CNRS et le Ministère à négocier.

Depuis cette rencontre avec la Direction du CNRS où l'un des points de l'ordre du jour portait sur SOLEIL, des évolutions graves sont intervenues dans la situation, notamment la décision du CA du CNRS (1) qui a entériné l'externalisation du TGE SOLEIL, ce qui provoque colère et indignation des personnels du LURE qui ont décidé de continuer la lutte. Voir ci-contre, le communiqué commun de la Section du SNTRS-CGT du LURE et du SNTRS-CGT national.

Les élus du CA, en accord avec les personnels du LURE qui manifestaient au CNRS à Auteuil ce 4 juillet, sont sortis de la réunion pour protester contre ce coup de force du Ministère et de la direction du CNRS.

(1) Voir dans le compte rendu du CA du CNRS du 4 juillet, l'intervention de Jacques AUDIN, élu des personnels depuis les dernières élections de juin 2001, qui siégeait à cette première réunion de son mandat au CA.

SOS SOLEIL

Communiqué du SNTRS-CGT national
et de la section du SNTRS-CGT du LURE

Page suivante...

SOS SOLEIL

Communiqué du SNTRS-CGT national
et de la section du SNTRS-CGT du LURE

**Le CA du CNRS a entériné, le mercredi 4 juillet 2001,
l'externalisation du TGE-SOLEIL hors du CNRS !
C'est un choix contre la recherche publique et le CNRS !**

En opposition avec les revendications des personnels du LURE qui manifestaient au CNRS à Auteuil, le même jour, le Conseil d'Administration du CNRS a voté la participation du CNRS à hauteur de 72 % des parts du capital de la société civile de droit privé SOLEIL, entérinant de fait le diktat du Ministère de la recherche d'externaliser le TGE SOLEIL hors du CNRS. Les 28 % restants de parts du capital étant normalement réservés pour le CEA.

Le vote a donné 1 contre (celui du représentant de la CGT confédérale, qui est sorti après le vote), 4 refus de vote (les élus sortis des syndicats SNTRS-CGT, SNCS-FSU, SGEN-CFDT) et pour le oui : tous les administrateurs nommés et la direction générale du CNRS !

C'est en accord avec les personnels du LURE que tous les élus du CA sont sortis pour protester contre ce coup de force du Ministère et de la direction du CNRS pour faire avaliser la société civile de droit privé et une pseudo structure de recherche qui lui serait accolée, dénommée Unité de Recherche de Soutien à Soleil (URSS). Cette unité n'a aucune légitimité scientifique et statutaire, elle serait utilisée pour transférer les 320 personnes du LURE, en fonction des besoins et de la demande de la société civile. C'est une agence de moyens sans droits et sans garanties statutaires.

Cet abandon historique de la part du CNRS, d'un des TGE les plus importants de son parc, confirme le choix anti-démocratique du gouvernement de s'impliquer coûte que coûte dans l'espace européen de la recherche pour tenter de trouver des moyens qui manquent et d'échapper "aux contraintes" statutaires et du Code du Travail. Cette nouvelle organisation du travail scientifique se fera de plus en plus à statut privé, avec plus de mobilité, de flexibilité, de précarité, et utilisera le Comité National comme un simple cabinet d'expertises scientifiques, en lieu et place d'une véritable évaluation de la recherche et des emplois scientifiques.

La décision des membres nommés du CA participe à la pression sur les élus de la population du Conseil Régional de Ile de France et du Conseil Général de l'Essonne, qui sont les principaux bailleurs de fonds (1,2 milliard de F) et qui refusent de participer au montage prévu dans les conditions actuelles.

C'est aussi un coup porté à la coopération, en ne donnant qu'un strapontin à l'Université de Paris Sud, qui ne sera plus considérée comme un partenaire, car pas assez rentable ! Alors qu'elle a été, avec les enseignants chercheurs et les IATOS, parmi les créateurs du LURE.

Quant à la participation des pays européens à la société civile, en l'état, il est pratiquement nul et leur financement est complètement invisible !

Nous sommes en droit de nous poser la question : qui va payer la facture pour faire fonctionner la société civile ? Si c'est le CNRS, avec quel argent ? Rappelons qu'il faut 1,8 milliards de F pour la construction et 700 millions de F pour l'exploitation, soit au total 2,5 milliards de F.

Les personnels du LURE ont décidé l'arrêt reconductible du faisceau et de suspendre leur collaboration à la mise en place de SOLEIL. Ils exigent leur affectation à une véritable UMR du CNRS et une évaluation réelle de leur recherche et des emplois scientifiques dans le cadre des sections du Comité national du CNRS et du Conseil scientifique du département Sciences Physiques et Mathématiques et des instances du CEA.

Le SNTRS-CGT appelle les personnels de la recherche publique à apporter leur soutien à la lutte des personnels du LURE, pour que SOLEIL reste une UMR, associant le CNRS, le CEA et l'Enseignement Supérieur, pour remplir sa mission de recherche fondamentale dans le cadre des statuts publics, avec des coopérations dans le secteur économique et au niveau européen.

Villejuif, 11 juillet 2001

Compte rendu du Conseil d'Administration du CNRS du 4 juillet 2001

Par Jacques AUDIN

Initialement prévu le 21 juin le premier CA après les élections a été repoussé au 4 juillet pour attendre la parution des nommés au BO.

Convoqué dans la précipitation, dossiers envoyés trois jours avant, avec un ordre du jour très chargé et des dossiers sensibles comme SOLEIL, Génoplante, FIST... Ce CA se tenait également dans un contexte où les personnels du Lure étaient rassemblés devant le siège du CNRS pour protester contre les propositions de la Directrice Générale concernant leur statut de rattachement à "SOLEIL".

Le Président G. Mégie a reçu les élus du personnel au CA pendant une heure et demie avant la tenue du Conseil (nous n'étions que trois, l'élue chercheur CFDT était absente). Le jeu consiste à balayer tous les points de l'ordre du jour et faire une première confrontation des analyses respectives (cela fait partie des us et coutumes).

Tenue du CA proprement dit :

1) Approbation des comptes rendus précédents.

2) Rapport d'activité du CNRS présenté par la Directrice Générale G. Berger

Je suis intervenu en lisant une déclaration de 5 minutes que j'avais préparée à l'avance et qui reprenait les cinq points affichés par la directrice comme étant les mots clés de sa politique, à savoir :

- Développement de l'interdisciplinarité,
- Stratégie d'évaluation prenant en compte tous les aspects des métiers de la recherche dont la valorisation,
- Partenariat avec l'Université,
- Place donnée aux jeunes et à l'implantation des jeunes équipes,
- Place de la science au cœur de la Société et de l'Europe.

D'autres interventions ont été faites par les élus, et des questions posées notamment sur l'interdisciplinarité et l'évaluation des ITA.

J'ai été amené à voter contre ce rapport d'activité suivi par le représentant de la CGT. Il y a eu une ou deux abstentions, le reste du CA a voté pour.
(Copie ci-jointe de mon intervention).

3) Comptes financiers du CNRS présentés par l'agent comptable principal.

Le budget est composé de trois sections.
Section 1 : les dépenses de personnel

Section 2 : les dépenses de l'administration (y compris action sociale, formation permanente)

Section 3 : le soutien de base aux unités et les opérations programmées.

Des explications ont été apportées sur le problème des crédits reportés d'une année sur l'autre et dont le volume a tendance à augmenter (2 milliards de Francs environ pour la section 3) :

- explications d'ordre technique ;
- explications d'ordre conjoncturel et structurel ;
- la réglementation pour les marchés nationaux ralentit la passation des commandes (en fait ralentit l'activité scientifique) ;
- Les montages financiers pour l'achat d'appareillages nécessitent de plus en plus souvent plusieurs partenaires financiers et demandent plus de temps. Donc des crédits de labo en attente de cofinancements sont immobilisés.

Je suis intervenu sur l'exécution du budget de la section 1 qui concerne la masse salariale pour protester contre les 107 millions de francs de reliquat qui ont été reversés au fond de roulement de l'organisme.

Il faut savoir que l'Etat avait déjà procédé à une annulation budgétaire de 130 millions sur cette ligne ce qui représente + de 230 millions de francs annulés pour les salaires. L'équivalent de 670 postes à temps plein sur une année !!! J'ai accusé une mauvaise gestion des ressources humaines dans un contexte où les laboratoires manquent de postes et où notre pays est fortement atteint par le chômage.

Les explications données par la direction sont :

- les mesures de recadrage des campagnes de recrutement et de promotions des chercheurs et des ITA ;
- l'accélération des départs en retraite (560 emplois 2000 ont été reportés en 2001, 97 % des concours internes 2000 ont été effectués en 2001).

Le vote du budget a été acquis à l'unanimité, la question posée étant uniquement celle de la justesse des comptes présentés.

4) Vote sur la prise de participation du CNRS de 72% des parts dans la société civile destinée à gérer SOLEIL

Climat tendu dans le conseil, les Personnels du LURE sont rassemblés dans la cour devant la salle du conseil, ils font du bruit, ce qui oblige les intervenants à parler

plus fort.

C'est Sevin qui est chargé de présenter le projet.

Les interventions ne portent pas sur les 72% de participation mais sur le mode d'intégration des personnels dans le dispositif (Société Civile = droit privé). Les personnels refusent leur mise à disposition de la Société civile, ils veulent être rattachés à une UMR.

J. Fossey intervient pour le SNCS. Puis le Président de l'Université d'Orsay intervient, à double titre : il représente la Conférence des Présidents d'universités mais il est aussi président de l'Université où sera implantée SOLEIL. Il dit qu'il votera contre le projet en l'état si l'Université n'est pas associée à SOLEIL.

J'interviens (Voir copie jointe)

D'autres interviennent, dont HE. Audier (FSU), l'élue CFDT, M. Donnedu (CGT)...

G. Berger présente au Conseil les propositions qu'elle a faites aux personnels 2 jours avant, à savoir la création d'une structure CNRS nouvelle (pas encore prévue dans les statuts) une URSS (sic !) Unité de Recherche de Soutien à SOLEIL.

La représentante du ministère donne des gages à l'Université d'Orsay, elle se dit soucieuse de prendre en compte l'intérêt des personnels sans toutefois faire de proposition concrète.

Le président de l'Université d'Orsay dit qu'il est satisfait et fait confiance aux engagements oraux.

La question de fond est bien sûr de savoir qui, de la SCI ou de l'Unité CNRS, dirigera SOLEIL. Il est clair que ce sera la Société civile et que tout le reste n'est que rideau de fumée pour faire passer le projet.

Le Président exige qu'on passe au vote.

J. Fossey quitte la salle. J'interviens en force pour interpellier la directrice générale afin qu'elle s'engage sur un calendrier de négociations avec les personnels. M. Donnedu intervient dans ce sens. Pas de réponse...

Les élus du personnel quittent le conseil, ils sont suivis par HE. Audier (FSU) et M. Donnedu (CGT), après qu'il ait voté contre.

Le président regrette le départ des élus des personnels.

Le vote donnera donc : 1 contre, 4 refus de vote, le reste pour...

Les élus du personnel et les représentants du monde du travail (hors patronat) ont rejoint les manifestants pour faire un compte rendu et rédiger un communiqué de presse.

Les points suivants concernaient le renouvellement de groupements d'intérêt public (GIP).

5) GIP RENATER pour lequel j'aurais voté pour.

6) GIP Institut français pour la recherche et la technologie polaires pour lequel j'aurais voté pour.

7) GIP Bretagne Biotechnologie Végétale pour lequel j'aurais probablement voté contre.

8) La création d'un GIP pour un Centre Interdisciplinaire d'études et de recherche sur l'Allemagne pour lequel j'aurais probablement voté pour.

9) La création de la Société par Action Simplifiée dans le dispositif Génoplante 2.

J'aurais voté farouchement contre pour rejeter l'ensemble du dispositif Génoplante qui regroupe CNRS INRA, CIRAD, IRD avec des partenaires privés comme Biogène, Bioplante, Aventis. (Ci-joint l'intervention que j'avais préparée et dont je ressens une certaine frustration de n'avoir pas pu la faire notamment vis-à-vis des camarades de l'INRA et du CIRAD avec qui j'avais eu des contacts).

10) La modification de la convention cadre CNRS FIST

Il s'agissait d'adapter les textes pour pouvoir appliquer la fameuse loi sur l'innovation d'Allègre.

FIST est une filiale du CNRS (70%) et de l'ANVAR (30%) créée en 1992 et chargée de la valorisation des résultats de la recherche.

Aujourd'hui lorsqu'un chercheur crée son entreprise à partir d'un brevet mis au point dans un laboratoire, il est tenu dans le cadre d'une convention de reverser au CNRS des droits sur les ventes qu'il réalise à partir de son brevet.

Le texte prévoit que ce soit FIST qui gère cela (transfert des créances à FIST) et en plus pour ne pas pénaliser les jeunes chercheurs qui créent leur entreprise à partir du pillage des laboratoires mais qui auront quand même des difficultés financières au début de l'exploitation, il est prévu la possibilité que la FIST échange ses créances contre des parts d'action dans la société.

Donc deux cas possibles : La société se casse la G.... comme 95 % de ses copines au bout de deux ans et le CNRS via la FIST ne récupère rien du tout. Ou bien la société fait un malheur en bourse !!! et le CNRS via la FIST se retrouve à la tête de portefeuilles d'actions dans plusieurs sociétés qu'il aura à gérer.

Bien sûr j'aurais voté contre.

11) Questions diverses avec 9 sous-points.

- 4 sociétés demandent à bénéficier des dispositions ci-dessus expliquées.

- Dispositif de co-financement de bourses post doctorales par les régions.

J'aurais voté contre par principe et parce que le financement CNRS était pris sur la masse salariale et qu'il s'agit d'un transfert de postes statutaires vers des postes précaires.

- Modification des critères d'attribution des titres Emploi Service aux Agents du CNRS. J'aurais voté pour. J'invite les agents à prendre connaissance de ses dispositions.

- Critère d'attribution des prêts bonifiés, j'aurais voté pour.

- Legs, j'aurais voté pour que le CNRS se débarrasse des 240 hectares d'une chasse en Sologne dont il avait hérité et dont la location ne couvrait pas les frais d'entretien.

ten.

- Prescription quadriennale, j'aurais voté pour car il s'agissait de valider avec effet retro actif des années de cotisations de retraite à un agent qui a travaillé au CNRS.

- Gestion de fait, j'aurais voté pour. Il s'agit de régulariser des gestions de recettes d'inscriptions à des congrès

organisés par des agents du CNRS.

- Subventions. J'aurais voté pour que le CNRS paie ses dettes au CEA pour le retraitement des combustibles du réacteur ORPHEE.

ANNEXES :
Interventions de Jacques Audin, élu SNTRS CGT au CA du CNRS du 4 juillet 2001

Annexe 1

Sur le rapport d'activité du CNRS présenté par la Directrice Générale.

Une lecture rapide du rapport m'a laissé l'impression d'une certaine autosatisfaction qui contraste me semble t-il avec la perception qu'ont les agents du CNRS du fonctionnement de leur organisme.

J'ai noté avec satisfaction l'évolution positive de l'impact des publications des unités CNRS et le leadership du CNRS en France dans ce domaine, ce qui témoigne quand même de la bonne santé scientifique de notre organisme.

Je commenterai quelques-uns des mots clés de votre politique cités dans l'introduction du rapport.

Développement de l'interdisciplinarité

Seul Etablissement Public de Recherche dont les champs d'investigations recouvrent l'ensemble des disciplines, le CNRS est le mieux placé pour développer en son sein des recherches interdisciplinaires. C'est même un des arguments essentiels qui justifie le maintien de son statut contre toutes les tentatives d'écartèlement qu'il a dû affronter.

Cependant de manière récurrente on lui reproche un manque de perméabilité entre ces disciplines.

La priorité que vous affichez s'exprime aux travers de divers programmes nationaux d'appels d'offres interdisciplinaires destinés surtout à trouver au coup par coup des réponses à des problèmes ciblés. De nombreux rapports ont déjà analysé les raisons de nos carences, notamment du fait d'une culture disciplinaire de l'évaluation des chercheurs qui a tendance à pénaliser ceux qui s'écartent de leur frontière. Je n'ai pas trouvé dans votre rapport de réponses innovantes à cette question.

Stratégie d'évaluation prenant en compte tous les aspects des métiers de la recherche, dont la valorisation.

La mise en place des nouveaux comités d'évaluation des laboratoires depuis deux ans, semble être globalement appréciée par les intéressés. Il est encore trop tôt pour faire un bilan définitif. Ils menacent cependant à terme les prérogatives du Comité National en matière d'évaluation des unités faisant la part belle aux directions scientifiques « maître d'œuvre principal » pour la désignation des experts. Le remplacement progressif des pairs par les experts porte en germe l'illégitimité de l'évaluation qui pourra être taxée de partielle par les chercheurs évalués.

Lorsque vous parlez de « prise en compte dans l'évaluation de tous les aspects des métiers de la recherche, dont la valorisation », j'ai lu aussi quelque part la notion d'« évaluation stratégique » vous introduisez des critères autres que de qualité scientifique qui sont très inquiétants parce que bien sûr dans une logique d'adaptation de la recherche à la seule demande économique.

Par : « évaluation de tous les aspects des métiers de la recherche » vous ne faites pas je crois de relation avec les métiers d'ITA dit d'accompagnement de la recherche. L'évaluation des ITA est pourtant une revendication exprimée à maintes reprises, notamment par les ingénieurs. Je ne comprends pas pourquoi toutes les directions qui se sont succédées n'ont jamais eu la volonté de mettre en place un système d'évaluation des ITA et de leurs métiers comme cela se fait pour les chercheurs.

Annexe 2

Sur le projet Soleil

Si la question qui nous était posée était celle de la création d'une société civile je voterais certainement contre considérant cette forme juridique dangereuse pour le maintien de la mission d'interdisciplinarité du CNRS. La question posée est seulement celle de la participation du CNRS à hauteur de 72 % dans la société civile qui a été décidé par le Ministère et qui échappe donc à notre communauté Scientifique.

Le CNRS a déjà montré dans le passé qu'il était capable de gérer des grands instruments en créant des structures adaptées et notamment dans le domaine de la Physique Nucléaire. L'IN2P3, a montré qu'il était capable d'élaborer, de construire, de faire fonctionner et de gérer des accélérateurs. D'ailleurs, le projet SOLEIL en lui-même est issu des bureaux d'études de l'IN2P3. Le CNRS a montré qu'il était capable de créer des UMR, pour s'associer avec d'autres organismes (publics ou privés).

Le choix de la Société civile est justifié dans un rapport sur les TGE rédigé par l'Inspection Générale de Finances et par l'Inspection Générale de l'Administration de l'Education Nationale et de la Recherche. Il argumente notamment sur des problèmes de lourdeur de gestion des personnels à statut fonction publique qui ne serait pas adaptée pour une gestion optimale. Il invoque la nécessité de flexibilité des emplois, d'embauche de CDD de chercheur sur 5 ans pour permettre un brassage des compétences, de flexibilité des salaires pour permettre par l'attribution de primes une meilleure gestion de la performance, la possibilité d'échapper aux règles des marchés publics, etc. Autant d'arguments qui bien sûr sont irrecevables pour les personnels du LURE parce que cela contredit toute leur expérience au sein du CNRS.

La communauté scientifique toute entière, la direction du CNRS précédente, son conseil d'administration, se sont mobilisés pour permettre la construction en France d'un accélérateur de troisième génération. Les personnels du LURE qui ont élaboré et porté ce projet depuis le début ont largement montré leurs compétences et leur dynamisme. Le CNRS au nom de concepts ministériels très discutables n'a pas le droit de les abandonner. La société civile qui est proposée confisque au CNRS dans le domaine de la Physique Nucléaire son savoir-faire, son expertise et sa capacité dans l'avenir à être en position d'élaborer ou de créer de nouveaux projets. Il n'était pas besoin d'une Société civile pour associer le CNRS et le CEA ou d'autres partenaires ultérieurs.

Si le projet intègre les personnels actuels du CNRS qui y seront détachés ou mis à disposition, il ne garantit pas la pérennité des postes statutaires. Il est clair qu'ils seront remplacés au fur et à mesure par des emplois à statut privé aux garanties limitées.

La proposition de la directrice générale (non examinée ici !) de créer une Unité de recherche de soutien à SOLEIL à laquelle les personnels seraient rattachés et qui aurait pour mission exclusive de garantir aux chercheurs et ITA qu'ils bénéficieraient du même traitement pour leur carrière (évaluation, promotion, mobilité) que les autres personnels du CNRS, ne répond qu'en partie à leurs revendications. J'ajouterais que je vois mal comment des personnels mis à disposition ou placés en détachement dans une société civile peuvent en même temps être rattachés à une unité du CNRS. Que de complications juridiques en perspective alors que les outils de gestion existent déjà et qu'il suffit de les pérenniser en les améliorant!!!

Le CA de la société civile exclut toute représentation des personnels. Il est composé des représentants des membres fondateurs de la société dont les votes sont comptabilisés proportionnellement à leur nombre de parts.

Certes, il est prévu des comités consultatifs scientifiques, administratifs, financiers et de machines mis en place par le conseil. Il n'y a aucune garantie pour l'instant de représentation des personnels dans ces comités.

J'ajoute que les principaux bailleurs de fonds publics que sont le Conseil Général de l'Essonne et le Conseil Régional d'Ile de France ne sont pas favorables à la Société Civile car ils craignent de ne pas pouvoir maîtriser les dépenses de fonctionnement. Sans parler de la Cour des comptes qui s'inquiète de l'éparpillement des structures de recherche publique et de l'utilisation des fonds publics pour des constructions privées.

C'est toute une philosophie de l'organisation de la recherche dans notre pays qui est remise en cause. C'est le démantèlement du savoir-faire du CNRS dans les instruments de Physique Nucléaire qui est proposé.

En votant contre la participation du CNRS à la Société Civile j'exprime la volonté des personnels de vouloir rester au CNRS de plein droit pour leur déroulement de carrière et pour leurs garanties statutaires et pour la mise en œuvre de leurs compétences, mais au-delà j'exprime mon désaccord avec cette forme de démantèlement du service public de recherche.

Je demande au Conseil d'administration de surseoir à cette décision et de faire rapidement des propositions à notre ministère de tutelle qui soient conformes à l'intérêt de cette discipline et à celui des personnels.

Annexe 3

Sur Génoplante 2 – Génoplante Valor

Nous sommes tous conscients ici de l'importance des recherches à mener dans le domaine de la génomique végétale, conscients de la rudesse de la compétition internationale dans cette discipline, des intérêts économiques et des enjeux industriels qui sont en aval des découvertes à venir.

Vous n'êtes pas sans savoir non plus que ces recherches et leurs applications dans le domaine de la production de végétaux modifiés, suscitent beaucoup d'inquiétudes dans les populations et, comme le mentionne justement la note de présentation de Mme Godet, soulèvent des questions écologiques, économiques, sanitaires et éthiques.

Je ne peux hélas souscrire aux conclusions de la directrice des Sciences de la Vie qui nous recommande d'approuver dans le cadre du programme Génoplante la création de la Société par Action Simplifiée (SAS) Génoplante Valor.

En effet la lecture des différents projets de conventions de GIS et de statut de la société Génoplante Valor m'interpelle profondément ainsi que les personnels et les organisations syndicales du CNRS, de l'INRA, du CIRAD, etc.

Le potentiel de recherche publique ne peut pas être à ce point asservi aux impératifs économiques des entreprises parce qu'il y va de son indépendance et de sa capacité d'investigation et de création.

Nous ne sommes plus dans la phase de pilotage par l'aval dénoncée dans les années 70 mais bien dans une phase de fusion de la recherche publique dans la stratégie des entreprises industrielles.

J'intègre bien sûr dans ma réflexion la nécessité pour le CNRS de remplir sa mission de valorisation, mais pas au point de devoir y perdre l'identité et surtout l'indépendance qui lui est nécessaire pour mettre en oeuvre sa grande mission de recherche fondamentale pluri et interdisciplinaire.

Les contraintes des Etablissements Publics fondateurs du GIS dits membres "ordinaires" décrites dans les projets statutaires qui nous ont été remis sont dangereuses pour le CNRS.

Je citerai entre autres les restrictions concernant le droit à publication des chercheurs, les clauses de non concurrence et l'interdiction qui est faite aux membres "ordinaires", alors même que la réciproque ne s'applique pas aux membres dits "associés", de conduire des programmes concurrents de ceux financés par Génoplante. Ainsi un chercheur X, dans un laboratoire Y du CNRS ou de l'INRA n'aura pas le droit d'élaborer un programme de recherche dans cette discipline s'il n'est pas financé par Génoplante, et devra en cas de doute sur son sujet saisir un comité d'experts désignés par le Comité stratégique de Génoplante.

La recherche fondamentale est destinée à repousser les limites de la connaissance, les chercheurs ont besoin de pouvoir confronter leurs résultats à ceux de la communauté internationale et à l'évaluation de leur travaux par cette même communauté. C'est le seul gage possible de qualité. Le projet qui nous est proposé est dicté par les intérêts économiques immédiats des membres "associés". Il enlève au Comité National de la Recherche ses prérogatives en matière d'évaluation dans ce domaine scientifique, il confine le CNRS dans un rôle exclusif d'agence de moyens, de pourvoyeur de cerveaux, pour les industries de l'agro-alimentaire. Il oublie que les chercheurs sont rémunérés par l'impôt, donc par les citoyens et que c'est avant tout aux citoyens qu'ils doivent restituer leur savoir. Les financeurs privés n'ont pas tous les droits, ils doivent eux aussi tenir compte, reconnaître et respecter le caractère public du CNRS.

Toute négociation avec une entreprise privée doit être menée sur cette base dans le respect du rôle et des missions de chacun.

Il faut trouver d'autres modes d'interfaces entre le fondamental, la valorisation et l'industrie que ceux qui nous sont proposés ici.

J'ajoute que la Société Aventis au moment où elle s'engage dans ce GIS, se désengage dans la recherche agronomique en abandonnant son centre de recherche de la Dargoire (AVENTIS CROPS) à Lyon qui compte plus de 300 chercheurs.

Je voterais contre ce projet en espérant susciter dans ce conseil d'administration des réflexes de défense des missions historiques de recherche fondamentale du CNRS et une réflexion propre à proposer d'autres solutions.

Compte-rendu du Comité Technique Paritaire du CNRS du 15 mars 2001

Bernard Blanc, Jacques Millet

Ordre du jour : Présentation du projet de schéma stratégique de l'établissement, du projet de schéma directeur des ressources humaines, des calendriers électoraux, du plan d'actions de formation 2001.

1 - Le projet de schéma stratégique de l'établissement :

La note de cadrage "Réflexion stratégique du CNRS" a été présentée par le Président au CA du CNRS du 23 février 2001, puis au conseil scientifique, puis aux délégués régionaux, puis aux présidents de sections du Comité national.

Ce schéma stratégique devrait servir de base à l'élaboration d'un contrat quadriennal CNRS-Etat, qui devrait aller de début 2002 à fin 2005.

Selon M. BERNARD, le nouveau secrétaire général, la Cour des comptes a constaté l'absence de schéma stratégique de l'établissement.

Trois modules de réflexion, menés en parallèle, devraient permettre de définir les orientations stratégiques :

- groupes de réflexion spécifiques de l'équipe de Direction du CNRS :
- schéma directeur de renouvellement des ressources humaines,
- valorisation,
- communication,
- très grandes infrastructures,
- simplifications administratives.
- réflexions autour de la conjoncture par le comité national
- séminaires en régions ciblés sur certaines thématiques (avec les acteurs de terrain, les personnels de labos, les DR...).

Le schéma directeur des ressources humaines doit être un outil au service de la stratégie.

Pistes de réflexion sur la stratégie de valorisation et de transfert

--étude de l'existant : coûts consolidés, veille, contrats...

--organisation du réseau : portes d'entrée, coordination, rôle de FIST...

--partenariat et transparence : clarification des moyens, valorisation (relation avec universités), ANVAR, échanges...

Pistes de réflexion sur la simplification administrative et démarche de qualité

--simplification des circuits : réduction du nombre d'acteurs

--clarification des responsabilités

A une demande de la CFTD, Madame BERGER affirme souhaiter l'implication des représentants du personnels. Pour Mme BERGER, le délai impératif pour terminer cette réflexion est la fin 2001 ou le tout début 2002, date à laquelle l'organisme doit signer un contrat d'objectif.

Le SNTRS-CGT se demande quelle part d'autonomie va conserver le CNRS. Il faut conserver une part de rêve dans une recherche qui ne doit pas être que finalisée. Il faut des crédits récurrents et le maintien des métiers de la recherche à plein temps. Les jeunes chercheurs doivent savoir qu'un avenir existe au CNRS. On a noté le vœu d'une consultation plus large, on espère en la sincérité. Il doit y avoir consultation es qualité des organisations syndicales.

Mme BERGER répond qu'un contrat d'objectif peut préciser qu'il faut réserver un espace de liberté. Quand aux moyens c'est un problème de négociations, on a des exemples qui nous donnent le cadre général dans lequel les tutelles s'engagent (universités, INRIA...). Un contrat peut être l'occasion d'assurer l'existence d'un CNRS.

Les représentants des personnels seront associés et Mme BERGER demande aux organisations syndicales d'être présentes dans les cinq groupes de réflexion spécifiques au niveau de la Direction (voir liste ci-dessus).

En ce qui concerne l'organisation de la communication, le CNRS a été critiqué par la Cour des comptes. L'information scientifique et technique, c'est différent de la communication institutionnelle. Il est nécessaire que le CNRS ait une image de maison et non pas simplement de label. Il faut un peu plus de cohérence. Il y a de la communication un peu partout, mais elle n'est pas coordonnée.

D'autre part, Mme BERGER souhaite développer la communication vers les élus et représentants du peuple.

Elle précise bien qu'il s'agit des "très grandes infrastructures" et non pas des TGE, car il y a aussi un besoin émergent de plates formes en S d V ou en SHS, et tout cela doit se faire avec une vision européenne.

La réflexion du Comité national devrait porter sur la stratégie, pas seulement sur la conjoncture.

Elle rappelle que la valorisation fait partie des missions du CNRS. Il ne faut pas passer à côté des sujets fondamentaux qui peuvent faire l'objet de brevets.

A une question du SNIRS, Mme BERGER précise que la Direction pourra prendre en charge certains frais de

déplacements pour les séminaires en régions.

2 - Le projet de schéma directeur des ressources humaines :

Pour Mme LEMOINE, il ne s'agit pas simplement d'une politique, mais d'un schéma d'élaboration d'une politique de gestion des ressources humaines, avec aussi pour objectif d'ici fin 2001, l'opérationnel.

Finalités et objectifs: Cela formalise une politique de gestion des ressources humaines dans la durée, au service des objectifs et des projets de l'établissement. Il faut avoir une cohérence, par exemple entre la politique de recrutement et celle de mobilité interne. Il faut s'assurer que les changements décidés seront effectivement mis en œuvre.

Il faut faire participer l'ensemble des personnels à l'élaboration de la politique.

Mme LEMOINE semble avoir conscience du scepticisme ambiant, les représentants des personnels s'étant déjà beaucoup investis, sans rien voir aboutir (évaluation quadriennale des ITA...).

Contenu du schéma directeur des ressources humaines :

--synthèse des éléments à partir desquels la politique des ressources humaines doit être définie : grandes orientations générales de la structure, diagnostic de l'existant, pronostics des besoins,

--définitions des objectifs de la gestion des ressources humaines (à 4 ou 5 ans) : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, programmation pluriannuelle des emplois, évaluation interdisciplinaire

--identification des projets à mettre en œuvre

--modalités d'évaluation des procédures

On va commencer par un diagnostic de l'existant. On le connaît à peu près pour les ITA, c'est plus compliqué pour les chercheurs.

En voilà la méthodologie :

--Entretiens individuels, recueil des attentes des organisations syndicales. Ces entretiens permettront l'élaboration du questionnaire aux personnels.

Mise en place de groupes de travail sur le processus de recrutement et sur les autres processus majeurs.

--Enquête sociale : questionnaire aux 26 000 agents (avant l'été), suivi d'un travail d'interprétation et d'analyse.

Cela sera accompagné par des professionnels extérieurs au CNRS.

Les résultats de "l'enquête sociale" seront transmis et discutés avec les organisations syndicales.

Un débat a eu lieu duquel un certain nombre de points sont à ressortir :

--La difficulté de connaître réellement les chercheurs pour les ressources humaines

--L'échec reconnu par C. LEMOINE des concours internes génériques BAP V (au final tous les lauréats seront nommés au 1er avril).

--Le SNCS estime que les compétences nécessaires à l'évaluation existent en interne, il est donc inutile et onéreux d'aller les chercher à l'extérieur.

--Le SNTRS-CGT attend des signaux forts. Il déplore que les remplacements se fassent 18 mois après les départs. Notamment pour les nombreux départs en retraite prévisibles au cours du prochain contrat quadriennal, il souhaite que le remplaçant soit recruté 6 mois avant le départ, ce qui permettrait le transfert des savoir faire.

3 - Calendriers électoraux (CA, CS, CSD) :

Les arrêtés publiés en février 2001 sur le Conseil d'administration, le Conseil scientifique et les Conseils scientifiques de département diffèrent peu des textes votés en CTP CNRS. Signalons pour le Conseil d'administration, la possibilité de listes complètes (2 chercheurs et 2 ITA) ou incomplètes (seulement 2 ITA ou 2 chercheurs). Il n'est plus prévu de modalité de remplacement par le suivant de liste d'un élu au CA et au conseil scientifique. Cette possibilité est maintenue pour les conseils scientifiques de département.

Il n'y a pas grand chose à en dire sinon que le SNTRS-CGT a demandé le recul d'un mois des élections aux conseils scientifiques de département pour éviter le vote pendant l'été (prévues du 2 juillet au 10 septembre).

Ce à quoi le secrétaire général a rétorqué que comme personne ne prend plus de quatre semaines de congés consécutives, le calendrier prévu convient parfaitement.

Vote : unanimité moins deux abstentions (le SNTRS-CGT en raison du délai d'un mois).

4 - Le plan d'actions de formation 2001 :

La présentation de Michèle PILLOT, comme il se doit parfaitement lénifiante, ne semble pas nous avoir appris quelque chose de nouveau. Aussi, nous invitons les lecteurs à se reporter au Compte-rendu SNTRS-CGT de la Commission Nationale de Formation Permanente du 23 janvier 2001.

Les représentants du SNTRS-CGT ont ironisé sur le plan triennal "plus un an" et exprimé leur méfiance sur une approche trop technocratique des problèmes, avec l'exemple des PFU. Le fait qu'il y ait un beau PFU sur le papier ne correspond pas nécessairement à la réalité vécue dans les laboratoires. L'élaboration du schéma stratégique et du schéma directeur des ressources humaines ne devraient pas forcément conduire à un plan quadriennal de formation permanente. Le principe d'un plan pluriannuel de F.P. semble abandonné.

Aucun vote n'étant demandé sur le plan de formation 2001, nous avons ravalé la déclaration calquée sur celle de représentants à la CNFP pour justifier notre vote contre...

5 - Questions diverses :

Les conseils consultatifs régionaux (CCR) du CNRS :

La CFDT rappelle que, selon une déclaration du Président du CNRS, les délégations régionales ne seront plus de simples administrations, mais les véritables chefs d'orchestre au niveau régional de la politique du CNRS.

Madame BERGER confirme ce rôle non seulement administratif mais aussi stratégique.

Le SNTRS-CGT rappelle le projet adopté à l'unanimité par le CTP en ce qui concerne les élections aux CCR. Mme BERGER n'a pas encore pu étudier le dossier, malgré notre demande expresse à la réunion préparatoire au CTP...

Les marchés publics :

A une question posée par le SNTRS-CGT, M. BERNARD annonce un nouveau Code des marchés (décret 2001-210 du 7 mars, paru au JO du 8 mars 2001). Il entre en vigueur dans un délai de six mois. Par exemple le seuil va passer à 90 000 Euros HT (soit 590 000 FF). Les dérogations en ce qui concerne l'achat de matériels scientifiques sont consolidées.

Les marchés CNRS arrivent à échéances en mars-avril. Pour les nouveaux marchés un dispositif d'informations des directeurs et des gestionnaires va être mis en place.

UMR SOLEIL :

A une question du SNCS, Madame BERGER répond que la réflexion sur l'UMR est étendue à d'autres partenaires (personnels du Lure, Université Paris-Sud).

Il n'y a pas d'engagement sur la création d'une UMR, mais une réflexion sur UMR ou structure plus appropriée.

Concours externes ITA :

Il y aura cette année recrutement de plus d'un millier d'ITA CNRS. L'arrêté d'ouverture des concours devrait paraître vers la mi-avril et les recrutements être effectifs au 1^{er} novembre. Le CNRS devra cette année organiser 450 jurys de concours (avec 120 élus C au Comité National). Cela semble poser quelques problèmes pratiques à Mme LEMOINE.

Compte-rendu du Comité Technique Paritaire CNRS du 7 juin 2001

par Bernard BLANC, Jocelyne LEGER et Jacques MILLET

I - **Projet de décision CNRS concernant les "fédérations de recherche relevant du programme pluriannuel des Instituts Fédératifs de Recherche" des sciences du vivant** : le texte sur les IFR donné au cours de la préparation du CTP, n'a pas été présenté en séance plénière. On peut supposer que les réactions très négatives de tout le monde lors de la préparation du CTP a fait penser à la Direction que ce n'était pas assez mûr.

II - **Projet d'Arrêté complétant l'arrêté du 13 février fixant la composition, le mode d'élection et les règles de fonctionnement des conseils scientifiques de départements du CNRS** : le texte traite du fonctionnement des conseils scientifiques de départements. Mme Berger refuse de reporter ce point à un CTP qui suivrait la discussion au Conseil scientifique de la conclusion des travaux des actuels conseils de départements. Le texte a été modifié sur un certain nombre de points soulevés en préparation CTP, d'autres points ont été modifiés en séance mais des points importants (mise en place d'un bureau, ajouts dans les prérogatives, voix prépondérante du président, représentation des absents, possibilité d'inviter des experts réservée au président)

ont été refusés ou renvoyés à un futur règlement intérieur. (Raison invoquée, l'arrêté ne doit pas être trop contraignant ni trop précis car c'est lourd à modifier). Nous avons considéré que les points renvoyés étaient trop importants pour modifier notre vote - **nous avons donc voté contre.**

Par contre les autres syndicats ont estimé que les avancées obtenues permettaient de s'abstenir.

Personne n'a voté pour (sauf l'administration bien entendu).

Les points modifiés :

Art 23 - le Secrétariat général du comité national assure la coordination **administrative** des activités (au lieu de la cohérence des travaux).

Art 24 - ajout d'un **délai minimum d'une semaine** pour les documents de dernière minute (tempéré par le maintien de la phrase "dans la mesure du possible")

Art 25 - le quota pour les **élus** étrangers a sauté - plus de mention des membres étrangers dans l'arrêté (par contre pour les nommés, le décret organique s'applique intégralement).

Art 30 - ajout de "**à titre personnel**" en plus de "professionnel" pour que les membres impliqués ne

prennent pas part au débat. Ajout aussi de "à la demande **notamment** du président" pour permettre à d'autres de faire sortir un membre impliqué dans un point de l'ordre du jour.

Art 32 - **question de confidentialité**. Après avoir modifié la rédaction initiale dans le sens de ce qui est écrit dans le règlement intérieur du comité national et suite à notre insistance concernant les **obligations de discrétion sur l'identité des intervenants qui pouvait s'appliquer à autre chose que les questions d'individus**, il a été décidé de rejeter en fin de phrase l'identité des intervenants. De cette façon l'ambiguïté est levée et ne peut porter que sur les questions de personne. Il redevient donc possible possible de citer des noms en relatant les débats de politique générale.

Le SNCS nous a soutenu dans notre argumentation. Par contre pour les sections du comité national l'interprétation de la section 7 reste tout à fait possible. La rédaction finale n'a pas été faite en CTP, c'est juste un engagement de Mme Berger de modifier dans le sens indiqué plus haut.

Mme Berger a accepté qu'un "**relevé de conclusion**" soit établi rapidement après chaque séance de CSD, visé par le seul Président, sans les débats. Le compte-rendu détaillé sera approuvé à la séance suivante.

III - Protocole d'accord concernant le télétravail pour les personnes handicapées.

Cette expérience ne concerne pour l'instant que 5 personnes handicapées. Mme Lemoine soulève le problème de l'absence de témoins pour les accidents corporels de service du télé-travailleur (déclaration sur l'honneur), les horaires de travail seront précisés dans la convention, le problème de l'assurance est en cours d'étude. Le SNTRS soulève la question des frais annexes (EDF, chauffage) et le problème des baux de location (usage "bourgeois" ou professionnel, assurances...) Son souhait de limiter cette mesure à quelques cas exceptionnels (exprimé en pré-CTP) a été repris dans la présentation d'ouverture de la direction.

Vote pour à l'unanimité.

IV - Présentation du bilan 2000 d'hygiène et sécurité.

M. VINIT expose les objectifs de l'Inspection Générale de l'Hygiène et de Sécurité (voir le Compte-rendu de la CHS nationale du 23 mai 2001). Les missions de contrôles des inspecteurs d'hygiène et de sécurité, notamment leur intervention dans les universités : une solution est envisagée vers les inspections générales de l'éducation nationale. L'intervention de l'inspecteur du travail dans les laboratoires est jugée illusoire (il est compétent si une entreprise extérieure y travaille). Nous avons une nouvelle fois fait le constat que les Commissions Régionales Hygiène et Sécurité ne se réunissent jamais dans certaines délégations régionales. Rappelons qu'il est désormais possible à un retraité de déclarer une maladie professionnelle.

V - Présentation du bilan formation 2000.

Après l'exposé de Mme PILLOT, responsable du bureau CNRS, le SNTRS a dénoncé la stagnation du budget formation permanente et le manque d'implication de la Direction Générale. Une discussion a lieu sur la fermeture des centres de Garchy et de Luminy : il en ressort qu'il s'agit de décisions politiques de l'ancienne Direction du CNRS prise sans la moindre concertation ni même consultation des instances. Il est rappelé qu'un "Référentiel métiers" a été publié par le Ministère de la Recherche. Le Comité d'Orientation et d'Evaluation de la Formation (COEF) et le Comité d'Orientation et de Suivi (COS) de l'Observatoire des métiers seront vraisemblablement fusionnés à la fin de l'année.

VI - Information sur la révision des critères d'attribution des Prêts BAP et des titres emploi service.

Ces projets ont reçu un avis favorable de la Commission Nationale de l'Action Sociale du CNRS. Ces textes ont reçu un Avis favorable unanime du CTP. Nous avons insisté sur les nécessités d'une révision périodique du nouveau plafond pour les PBAP et d'une augmentation prévisible du budget affecté à cette action. (Voir les Fiches d'information qui seront publiées dans un BRS).

VII - mesures transitoires pour la mobilité (AFIP) - seulement une information - pas de vote.

Insistance sur le coté transitoire des mesures décidées. Assurance que tout le système de mobilité serait remis à plat et qu'il n'y avait pas de volonté de mettre des freins à la mobilité ni de faire des discriminations. Surtout mis en avant la désorganisation des services liée au trop grand décalage entre le départ d'un agent et son remplacement (en règle générale 18 mois).

Décisions: diminution du nombre de postes proposés à la mobilité : 1,2 fois les postes vacants au lieu des 2,5 fois actuel. Possibilité de différer jusqu'à 8 mois maximum le départ d'un agent (4 mois actuellement).

Il n'y a pas encore de calendrier envisagé pour la refonte du système et faire connaître les propositions. Fin de l'année envisagée quand même. Nous sommes invités à faire connaître nos idées aux Inspecteurs généraux qui vont nous recevoir la semaine prochaine.

VIII - Question diverse : M. Gaillard est chargé d'étudier des mesures de simplifications administratives pour le CNRS (ne rêvez pas ça ne concerne pas les marchés publics).

COMPTE RENDU DE LA COMMISSION NATIONALE DE FORMATION PERMANENTE DU 23 JANVIER 2001

Par Jocelyne LEGER, Daniel TEINMETZ et Hervé TRULLARD

Deux points à l'ordre du jour : Le plan d'action 2001 et les Ecoles thématiques.

Au préalable, les points de désaccord que nous avons avec le compte rendu officiel de la réunion de CNFP du 10 octobre dernier, sont acceptés pour correction par le BNF.

Et Mme C. LEMOINE, (C L), propose de fixer les dates des deux prochaines réunions de CNFP :

Au 30 mai, pour le bilan 2000 et les orientations 2001 et au 15 novembre, pour le plan triennal

1)-PLAN D'ACTION 2001.

Mme M. PILLOT, (M. P.), chef du bureau National de la Formation, (BNF), rappelle le contexte :

- Ce plan s'inscrit dans les priorités du 3eme plan triennal prolongé de un an.
- Dans le cadre d'orientations annuelles, (Orientations générales communes).
- D'une augmentation de la subvention d'Etat de 5%.
- Prenant en compte que 5 délégations de plus de 1000 agents n'ont qu'un seul ARF,
- Et du développement d'actions déconcentrées.

M. P. commente les cinq orientations générales communes pour 2001 : La présentation, avec transparents, est celle du document "Plan d'action 2001", adressé aux délégations ; document du BNF qui peut être adressé à toute section ou tout adhérent, (en faire la demande au syndicat).

A noter :

1- Dans la rubrique "Accompagnement au management", M. P. fait réponse à notre courrier du 05/01/01, dans lequel nous protestions et demandions l'annulation d'un stage baptisé : "*Transformer les outils de gestion administrative en véritables leviers de management*"

M. P. indique que l'intention des promoteurs du stage n'était pas l'initiation des responsables à la baisse des primes ITA comme nous avons pu le craindre, mais l'information sur les dossiers de carrières et le régime des primes exceptionnelles.

Restons tout de même vigilants.

2- Les formations sur la communication n'ont pas induit beaucoup de projets. Le sujet reste sensible, En fin de réunion C.L. a indiqué qu'une réponse officielle serait faite au récent article du FIGARO, infamant pour le CNRS.

3- Budgets : Les plans régionaux feraient 1 point de moins,

Les actions nationales 1 point de plus,
Seraient inchangés pour les centres de formation.

Après cet exposé, les membres de la CNFP sont invités à donner leur avis.

Pour le Sntrs Jocelyne LEGER déclare ce plan 2001 globalement insatisfaisant car :

- 1) Il n'y a pas d'objectifs concrets
- 2) Pas d'orientation en terme de répartition du budget
- 3) Un luxe de détails pour les formations liées au renforcement de l'appareil administratif et beaucoup de flou en ce qui concerne l'essentiel de l'activité du CNRS, c'est à dire la recherche.
- 4) Toujours pas d'engagement concernant le recensement des agents n'ayant suivi aucune formation sur les trois dernières années.
- 5) Des intentions trop vagues pour améliorer les relations avec les universités, notamment en ce qui concerne le financement des enseignants chercheurs.
- 6) Et enfin, l'effort budgétaire de fonctionnement est encore à plus de 1 point en dessous du % préconisé dans l'accord cadre Fonction Publique. Même s'il y a une petite augmentation prévue pour 2001, cela reste néanmoins un budget stagnant.

En conséquence, le Sntrs-CGT n'approuvera pas ce plan lors de son passage en CTP.

C'est autour de ces points sensibles que va tourner toute la discussion.

Le SGEN-CFDT, (P. SCHMITT), se déclare entièrement d'accord avec nos remarques et le SNPREEES-FO, (D. BOYMOND), s'y associe pour une large part.

Réponses du BNF.

Points 1 à 3 : C. LEMOINE accepte nos critiques sur le manque d'objectif, le luxe de détails pour les formations concernant la partie administrative au regard de la partie scientifique. Son explication est que le BNF, la DRH maîtrisent mieux ces aspects là que d'autres. Pour C. L. la formation n'a pas été très portée par l'institution ; les objectifs 2001 n'ont pu être affichés car on aurait besoin d'une implication des départements scientifiques.

Objectifs 2001.

- Enrichir le travail de l'observatoire des métiers. Le

secteur de l'emploi privé s'ouvre, on a plus de mal à recruter. Donc, développer en interne les compétences que l'on ne trouve plus en externe. Il y a une crise à saisir. Déjà on arrive plus à recruter dans certains bassins d'emplois.

-Quid des compétences internes ? La campagne de recrutement ITA est importante. La crainte est que quand on ouvre les vannes sur l'externe on ne s'occupe plus de l'interne.

-Au niveau du CNRS en 2001, l'accueil des entrants, (2000 personnes), est insuffisant. Pour les 37,5 années que l'on s'apprête à y faire, pas d'accueil lourd.

-Elargissement de la culture scientifique chercheurs et ITA : La direction y est sensibilisée.

Point 4 : Concernant notre demande de recensement des agents qui n'ont eu aucune formation les trois dernières années, C. L. propose d'utiliser ICARE pour essayer de ressortir ces données. M. P. précise que la possibilité existerait également, (conditionnel), avec RH formation.

Point 5 : Financement enseignants chercheurs : Nous aurons bientôt le compte rendu du séminaire des responsables de formation CNRS et Universités de décembre 2000. Un des points d'achoppement : Il est vrai que les universités peuvent participer à ces formations, certaines le font. Il faut voir les choses dans la totalité des budgets et choix à opérer. Si on reproche aux universités de ne pas faire beaucoup pour ces formations, elles peuvent nous rétorquer que le CNRS, de son côté, ne participe pas au fonctionnement des facs. Il faut continuer à discuter, reconduire ce séminaire.

Point 6 : Au sujet de la stagnation du budget, M. C. avoue avoir dû opérer des choix, cette année, en faisant un maximum pour l'action sociale. Il s'agira de remonter "fort" sur la formation l'année prochaine. Un point sensible est que l'on est sur le critère "effectifs", ce qui amène un saupoudrage sans visibilité de ce qui se fait en région.

Retour au point 1 : Au sujet du manque d'objectif, le BNF et les chargés de mission souhaitent atténuer un peu nos critiques :

C. L. précise que, pour cette année, toutes les délégations ont eu des objectifs propres. Le décalage viendrait de ce que ce plan d'action 2001 est venu avant l'évaluation du plan 2000, mais que depuis il y a eu des réunions avec les chargés de mission. Le travail serait en train de se faire.

Jean LAFOREST (SPM) mentionne la mission ressources et compétences technologiques, dans laquelle l'observatoire des métiers est partie prenante. Des acteurs qui se réunissent et définissent leurs besoins en formation. G.COSME pour l'IN2P3, et J. P. ROZELOT pour les SDU soulignent les efforts

particuliers faits pour les entrants dans leurs secteurs.

Sntns : Concernant le 3eme plan triennal, le plan d'action indique que pour certaines évaluations, les régions pouvaient obtenir une aide d'experts extérieurs, prévoit-on des budgets pour cela ?

Réponse : non encore précisé.

D'autre part, à aucun moment l'évaluation ne semble faire appel aux CRFP. Pourquoi ? Voudrait-on écarter les organisations syndicales ?

Réponse : absolument pas, il s'agit d'un oubli.

Fin de la 1ere partie.

Sur les points soulevés, on a l'impression d'avoir avancé.

-Il y a volonté affichée en terme de progression du budget.

-Le BNF reconnaît que le chien est maigre pour l'ensemble des formations en général, au regard des dépenses en formation "pour l'appareil".

-Le recensement des agents n'ayant pas eu de formation durant les trois dernières années va enfin pouvoir se faire, ce qui leur permettra de valoriser leurs droits.

II)-Ecoles THEMATIQUES.

P.BILBAO décrit la démarche de création de ces écoles en soulignant que l'évaluation y est prépondérante.

Cette année sur 88 projets d'écoles, 75 ont été acceptés.

Nbre Ecoles en

1998	1999	2000	2001
86	85	71	75

Budgets en KF

	8024 KF	7208
KF		

A la question de C.L. qui demande spécialement aux chargés de mission si les départements scientifiques incitent au projet d'écoles, il n'y a pas beaucoup de réponses directes sauf de la part de Jean LAFOREST (SPM) et de G. COSME (IN2P3).

Au SPM, après la création de tout GDR, il est demandé de monter une école, ceci permettant de trouver un langage commun et à l'IN2P3, il y a chaque année des écoles récurrentes aux programmes établis. Le département est directif et il organise les écoles dont il a besoin.

Les intervenants soulignent la longueur des délais nécessaires à l'étude des dossiers.

POUR INFORMATION LA DEMARCHE DES
REPRESENTANTS du SNTRS-CGT AU CHEF DE
BUREAU DE LA FORMATION PERMANENTE DU
CNRS.

SNTRS-CGT
Syndicat National des Travailleurs
De la Recherche Scientifique
Les représentants du SNTRS à la CNFP.

Objet : Projet De plan d'action 2001 Pour la formation.
Paris le 15 janvier 2001

adame M. PILLOT,

chef du Bureau National

de la Formation Permanente du CNRS
Madame,

Dans le cadre de la discussion sur le projet de
Plan d'action 2001 pour la formation, et avant les
premières réunions, nous tenons à vous faire part de
notre indignation, au sujet de l'énoncé de la priorité n°
4 - (page 28 du document).

Au chapitre consacré au niveau régional, deuxième §, il
est mentionné que :

*" la délégation Côte d'Azur, reprenant l'action engagée
à Paris A, projette un module "Transformer les outils de
gestion administrative en véritables leviers de
management" dans lequel il s'agira à partir du descriptif
des différents actes administratifs (type PPRS, dossiers
de carrière) revenant au directeurs ou aux chefs*

*d'équipes, d'initier des ateliers pour que ceux-ci passent
du statut de pensum à celui d'acte de management."*

En termes clairs il s'agit d'utiliser l'argent de la formation
permanente pour apprendre à l'encadrement, à baisser
les primes des ITA, à les sanctionner...

A l'heure où les personnels du CNRS sont en lutte
contre toute baisse de la prime de participation à la
recherche, (PPRS), et subissent tous types de blocages
de leurs carrières, nous jugeons inadmissible que le
Bureau National de la Formation engage les
délégations régionales sur de tels thèmes de formation.

Il semble que deux aspects importants aient échappé
au rédacteur

- Les budgets de formation doivent, avant tout, être
utilisés au service de la recherche et de la formation
des agents et non mis au service d'une politique de
gestion autoritaire des personnels.

- Dans les unités de recherche, les "actes
administratifs" dont il est question, (tels la PPRS), sont
de la compétence des chercheurs. Dès lors, chercher à
valoriser ce type de relation dans nos laboratoires où
chercheurs et ITA travaillent en bonne intelligence,
apparaît donc très douteux.

En conséquence, nous vous demandons de bien vouloir
agir auprès des délégations concernées afin que ne soit
pas programmé ce module de formation.

Nous vous prions de croire en l'assurance de nos
sentiments les meilleurs.

Les représentants du SNTRS-CGT à la CNFP, J.
LEGER, D. STEINMETZ ET H. TRULLARD.

Compte-rendu de la réunion de la CNFP du 31/5/01

Jocelyne LEGER – Hervé TRULLARD

Cette réunion était consacrée au bilan 2000 de la
Formation Permanente au CNRS, à l'évaluation du
3^{ème} plan triennal et au bilan des travaux du Comité
d'Evaluation de la Formation Permanente prési-
dé par Gérard Vergnaud.

1. Bilan 2000

(toutes les données chiffrées sont disponibles – sur
CD-ROM - au secrétariat du BN)

Nous ne reprendrons ici que quelques éléments de
réflexion :

- Taux d'accès à la formation = 35% - Les taux
d'accès des AI et ceux de catégories B et C sont
presque tous supérieurs à 50%. Une sous représen-
tation des chercheurs dans les effectifs de person-
nes formées. Ce sont les personnels des Moyens
communs qui ont le taux d'accès le plus important.

- Nombre de Plan de Formation d'Unité = 30 %
- 70% des personnels formés le sont dans le cadre
d'un PFU
- Il n'y a pas – sauf en délégation Nord-Est - de
suivi généralisé des PFU (évaluation, taux de réali-
sation etc)
- Il n'y a toujours pas de recensement nominatif
des agents n'ayant suivi aucune formation sur les 3
dernières années. Les conditions d'accès à la for-
mation des personnels appartenant aux 70% d'uni-
tés sans PFU ne sont pas étudiées spécifiquement.
Le bilan 2000 mentionne une étude des « freins à la
formation » réalisée dans la délégation Languedoc-
Roussillon pour le département Sciences de la Vie.
- Durée moyenne des formations = 3,3 jours
- Stagnation de la masse salariale consacrée à la
formation.
- Une baisse du nombre de personnes CNRS for-
mées et une augmentation du nombre de personnes

non CNRS formées (enseignants, IATOS etc). Pas de refus d'accès à la formation pour les agents CNRS mais une baisse de la demande.

- Une part relativement importante du budget formation consacrée au « management » (entretien d'activité, gestion de conflit, cohésion d'équipe ...). Dans certaines délégations des dépenses d'entretien et de fonctionnement (ménage et chauffage des locaux) sont imputées au budget formation
- Un manque d'implication de la Direction générale dans la politique de formation
- La fermeture sans aucune discussion du Centre de Garchy (après celui de Luminy)

1. Evaluation du 3^{ème} plan triennal et rapport du COEF

(documents disponibles auprès des secrétaires de sections et de régions)

Gérard Vergnaud, président du COEF, présente le travail du comité depuis la mise en place par C. Bréchnignac en 1998. Il indique que dans ce rapport, le COEF a voulu attirer l'attention de la direction

sur le fait que la politique de formation faisait partie intégrante de la stratégie scientifique du CNRS. La démarche d'accompagnement du changement ne pourra fonctionner qu'avec l'engagement de la direction.

En une dizaine de pages, le rapport pointe les difficultés actuelles et fait des propositions pour améliorer la connaissance des processus et pour développer les compétences.

Il plaide pour le maintien du COEF ou d'une structure équivalente. Par son indépendance à l'égard des services de formation et par sa composition à la fois extérieure à la formation (directeurs d'unités, membres des départements, délégué régional ...) et intérieure (bureau national, animateurs régionaux, chargés de mission ...), le COEF a pu faire des analyses concrètes et réalistes tout en les rapportant aux questions de stratégie scientifique.

L'ensemble de la CNFP a souligné l'intérêt du rapport et la nécessité de maintenir un comité de suivi indépendant.

SECURITE SOCIALE

Le 30 août, les UD et les FD examineront la possibilité et les modalités d'un temps fort interprofessionnel, convergent en septembre afin de peser sur les enjeux concernant notre sécurité sociale...

NOTRE CAMARADE ET AMI Charles KANELOPOULOUS, CHERCHEUR PHILOSOPHE, NOUS A QUITTES...
Au nom du SNTRS, Jean OMNES a adressé un message à son épouse, Chantal, et aux camarades du Bureau national du SNCS.

Chère Amie, Chers Camarades,

Dans la peine et l'affliction, nous avons appris le décès de notre ami Charles Kanelopoulos.

Charis, aux côtés de tous les personnels et militants, fut toujours des nôtres et de tous les combats. Son intérêt pour la recherche publique, ses personnels, son statut et les conditions de travail, dès lors que ces sujets étaient en jeu, suscitaient de la part de Charis une réflexion, immédiatement suivie d'une action dans un profond ensemencement d'amitié.

Nous ne verrons plus Charis, sa légendaire discrétion qui, dans un séminaire de recherche ou une assemblée, s'estompait tout à coup pour intervenir de façon opportune, laissant apparaître une culture immense et une humanité faite de puissance des sentiments et des engagements. Car il est un homme qui a compté dans son syndicat, auprès de ses collègues, toujours attentif dans son équipe à l'égard de tous ceux qui font la recherche de notre pays, particulièrement les doctorants, soucieux de converser avec eux, de les lire, de les connaître autour d'un café échangé, de les encourager à accomplir leurs travaux. Nous ne verrons plus Charis... mais il laissera une trace profonde d'amitié avec les hommes et les femmes qu'il a croisés sur son chemin, une lumière féconde pour tous ceux qui lisent et liront ses textes. Il n'est que de lire l'une de ses dernières contributions en ouvrage collectif, « Bacon : les arts mécaniques », dans *Du Cosmopolitique* (L'Harmattan, coll. « L'Homme & la Société, 2001), dont il signale l'aide précieuse de Chantal, son épouse, pour son accomplissement, pour comprendre que Charis, en s'intéressant de près à Francis Bacon, entre autres, recherchait une analyse qui faisait retour sur un grand précurseur de la réflexion portant sur les pratiques scientifiques et leur rapport à l'unité du monde. N'est-ce pas là une étincelle qui guide une posture faite tout à la fois d'exégèse, de compréhension d'une pensée et d'élaboration d'une théorie pour que prenne corps l'unité du monde aussi bien dans les aspirations politiques que dans les relations intersubjectives des hommes ? Oui, Charis nous manquera. Mais sa présence par l'exemple restera en nous.

Nous sommes, Chère Amie et Chers Camarades, de tout cœur avec sa famille, ses amis si proches, ses camarades et collègues et les plus jeunes des chercheurs qui apprirent beaucoup en l'écoutant.

Politique scientifique...

Conseil de département SHS du 29 mai 2001

Par Jean-Paul LACHARME élu C en section 37.
Elu SNTRS-CGT au conseil de département.

Remarques :

- 1) Ce conseil est le dernier conseil "ancienne formule" avant les prochaines élections.
- 2) Ce PV n'engage que moi. Ecouter et prendre des notes n'est pas toujours évident.

La séance commence un peu après 9h00.

1. Exposé du Directeur Scientifique de Département.

Cet exposé contient peu d'éléments réellement nouveaux depuis 6 mois (Cf. exposés de MC Maurel aux sessions d'automne et de printemps des sections du CN et celui présenté à la session d'automne du CD SHS). J'en rappellerai néanmoins les grandes lignes.

Bilan.

Evolution 1998-2000: +22MF en 3 ans ce qui est inédit. Sur 2000: +1,5% pour l'ens. du CNRS, +10% pour les SHS. Dotation de base des labo. passée de 57MF en 98 à 80MF en 2000. En fait cette augmentation a été répercutée de façon diverses sur les unités en fonction de 3 paramètres: le périmètre de recherche (expression à la mode), le potentiel en jeunes chercheurs et la discipline.

Politique d'instrumentation. 3 axes: Les bibliothèques, les ressources & réseaux documentaires, les bases de données. La dotation relative à l'équipement informatique reste grosso modo constante et égale à 1,7MF: les unités devront prendre sur l'augmentation de leur dotation de base pour augmenter et renouveler leur parc.

Le recrutement CR1-CR2. 1992: >40/an, minimum en 96 (<40/an), plus de 100/an en 2001. Ce taux de renouvellement important permet d'anticiper (dans une certaine mesure) les futurs départs à la retraite (dont le pic devrait apparaître dès 2005).

Les effectifs chercheurs par section (croissent en moyenne, stagnent en 33,37, diminuent en 36,38).

Les détachements:délégations passent de 26:6 (1996) à 45:125 en 2000.

Priorité au STIC: 150 à 200 postes d'accueil (clôts fin juin).

Le nombre d'ITA continue à chuter. La DS le déplore: en 1990 14491 ITA (ens. CNRS) dont 1814 pour SHS. En 1995, 14334:1785. En 2000, 13594:1685 soit un ratio de 0,8ITA/ch. en SHS.

Les taux de renouvellement: ens. CNRS: 5,6%, STIC-SDV: 7,8%, SHS: 6,29%. SHS fait mieux que la

moyenne mais moins que STIC et SDV.

Postes frais, concours externes: 1998: 50, 1999: 52, 2000:60. Prev. 2001: 116=96+20 ARTT. Ces postes ARTT étant prioritairement attribués en fonctions mutualisées (MMSH).

Les AFIP ne sont plus efficaces: 1/3 candidats recevables. Mobilité jugée excessive par la direction qui souhaite une clause de non mobilité sur 5 ans. Nécessité de réforme de la procédure. Délai de mobilité passant de 3 à 4 mois pour permettre au labo de départ de se retourner.

L'interdisciplinarité.

a) A l'intérieur du CNRS: et notamment SHS-SDV, SHS-SDU, SHS-STIC. b) à l'int. du Département.

Moyens:

* Actions incitatives & programmes interdisciplinaires (5 pour 2000: Origines de l'homme, Sciences de l'Inf., Sciences biomédic., Environn., vie & soc., Environn., climat passé: histoire & évol.) Total 28MF. Ces financements viennent en plus des moyens budgétaires affectés au départ.

* Recrutements croisés = postes interdisciplinaires. Inter départements ou inter sections (du CN).

exemple : 35 postes CR2/1 ouverts en 35 et affectés en STIC.

Les postes non pourvus sont perdus.

* Opérations de soutien : Ecoles Thématiques & APN

* Opérations de structurations: MSH, CRE

9 MSH, 3 en projet. Réseau couvert par les universités partenaires, la MSU et le CNRS. Signature d'une Charte d'engagement de ces MSH.

L'ouverture internationale: Il est clair que la DS attache la plus haute importance à ce volet (vu le temps passé à le présenter).

Compétition (Etre les meilleurs pour l'avancée de la science) & Coopération (partenariat à renforcement de la mobilité). Renforcer la présence française à l'étranger (garantir aux chercheurs l'accès au terrain, aux archives). 26 centre du MAE, Ecoles Françaises, Unités propres du Départ. (UPR Karnac, UPR Jérusalem). Forte implantation dans le pourtour méditerranéen. Insertion active des unités dans les réseaux internationaux. Soutien aux PICS (15 en 98, 40 en 2001). La moitié avec l'Europe. Mobilité: accueil des chercheurs étrangers.

Réflexion sur la présence des SHS à l'étranger. Réforme des Instituts de rech. du MAE autour de 4 pôles

régionaux (Tunis, Le Caire, Istamboul, Damas). Chaque pôle doté d'un conseil d'orientation & d'évaluation dirigés par des scientifiques de premier plan et non plus par des administratifs des institutions concernées. ACI (Actions Concertées Institutionnelles). Mission du Premier Ministre (M. Godelier) pour l'évaluation des SHS françaises / SHS Européennes.

But: intégrer les SHS dans l'Europe de la Recherche. Participer à l'ESF. Introduction des SHS dans le 6ème PCRD.

Structurer les SHS dans l'Espace Européen de la Recherche.

Constituer des réseaux d'excellence souhaités par Bruxelles. Crédits autonomes, 10-15 particip., 4-5MF par an.

Questions/Réponses sur cet exposé.

Sur la mobilité des ITA qui désorganise les labos de départ. La DS ne veut pas s'engager sur la pérennité des postes perdus par AFIP. Au contraire, ces départs peuvent être mis à profit [par la DS] pour liquider un labo mal noté.

Sur la pluridisciplinarité et le recrutements croisés. Il faut que les unités jouent le jeu (condamnation d'un chauvinisme de section). Problème d'évaluation. Souhait d'organisation de jurys mixtes interdisciplinaires pour ne pas désavantager les candidats à l'interdisciplinarité.

2. Bilan de la session de printemps 2001 du Comité National.

2.1 Proposition CR2 à CR1

La Direction suit les propositions des sections. Vote à l'unanimité.

31: DELAGNES, GAILLEDROT, GALOP, LANGLOIS.

32: PRETRE, SCHNEIDER, VERDIN.

33: ANASTASSIADOU, GOOSSAERT, LAGROU*, RAVEUX.

34: QUINT, LA DRAOULEC, PREVOST.

35: DAGRON, KALINOWSKI*, RETAT.

36: MALJEAN DUBOIS, MARCHETTI.

37: CHEMLA, COLLARD, FOURNIER-DEMURGER, GOSSNER.

38: NAEPELS, MOULINE, LUCA, ANTEBY, RAPPOPORT.

39: DARQUES, KENNEDY, MARTY, GLATRON, CAPRON, LEPESANT.

40: DUBERNET, GUIRAUDON*, BERGERON, THOEMMES.

*=Avis Favorable mais service effectif de 4 ans comme CR2 non détenu.

2.2 Propositions DR2àDR1

En 2000: 78 possibilités dont 12 SHS +2 au titre de valorisation de la recherche. En 2001, 105 possibilités. On peut espérer 1 promotion par section. Interclassement général au niveau du département à partir des propositions des sections en respectant une certaine équité entre les sections.

Critères:

1) Qualité scientifique du dossier.

2) Reconnaissance scientifique nationale ET internationale.

3) Animation et gestion de la recherche.

Classement proposé et voté:

D'abord les dix premiers de chaque section.

premiers ex-æquo: ESPAGNE (35), BRUNEAU (39), GRUNBERG (40).

4èmes ex-æquo: DARLU (31), RACANATI (34), ORLEAN (37)

7èmes ex-æquo: DEMOUGIN (32), LOYER (33), SHINN (36), JUILLERAT (38)

Suite classement: PY (31), PETIT (37), LEGUIL-BAYARD (40), MESSNER (36), SABAH (34), DE ROUILHAN (35), AUGÉ (32), WILLIAMS (38), REVEL-MOUROZ (39), DEDIEU (33), HERMITTE (36), POMEY (32), GODARD (34), HOURCADE (39), GILBERT (40). Les autres candidats n'ont pas été classés.

2.3 Propositions DRCE(1er et 2ème échelon)

Possibilités: En 2000 36 possibilités DRCE1+DRCE2 dont 5 pour SHS (3 DRCE1, 2 DRCE2).

En 2001, 38 possibilités (24 DRCE1, 14 DRCE2). On peut anticiper 4-5 possibilités pour SHS.

Classement proposé pour DRCE1: LEBRAVE (34), GASCOU (32), JULIA (33), PETREQUIN (31), TODOROV (35), BESNARD (36), LOWY (38). Pas noté les raisons de ce choix par la DS.

DRCE2: HOCQUET (32) seul candidat.

2.4 Détachements & délégations.

Estimatif prévisionnel : 30-40 détachements, 120-150 délégations. Très lourd et difficile à interclasser. Pas de vote.

Détachements ITA, 14 demandes: GEORGES (32), GRONDEUX (32 & 35), WANG (33), HEBRARD (33), PICARD (33), GERNER (34) GIRARDIN (34), ROYAUTE (34), MARCADET (35), ANDROUAI (37), LEBARBIER (38), TREPS (38), VIVIER (39).

J'ai noté qu'il y aurait suffisamment de postes d'accueil en CR. Cas particulier ANDROUAI à DR ?

2.5 Eméritat.

Pas de contingentement.

La demande est prise en compte à partir de 3 critères:

- Contribution significative à la recherche,
- accord du laboratoire d'accueil qui fournit les moyens de travail (bureau, informatique, etc.)
- participation à des jurys (suivi de thèses en cours).

Par ailleurs, la direction affirme sa réticence à octroyer l'éméritat à des DR2. Dans ce cas, la candidature devra être fortement motivée.

Renouvellement d'éméritat (pour 5 ans): forte réticence de la direction.

Vote par groupes de tendance A: très favorable, B: boah! C: défavorable.

LAVALLEE A, ROUSSEAU-LAROQUE C, BORDREUIL A, GREGOIRE B, ORNATO A, VILLAIN-GANDOSSI B, ROTH C, SIMON-AURENBOU A, YAU B, KALUZA A, ARNAUD A, MAHIOU A, VIDAL A, FLORENZANO A, DE FRANCE B, JUILLERA A, LAURENT B, BODIGUEL

B.
Donc 10 propositions fermes A.
Demandes de renouvellement: PEROT-MOREL C,
ALBERTINI B.

2.6 Médailles

Bronze: la liste des sections est validée par vote:
GALOP (31), NENNA (32), ANASTASSIADOU (33),
LACHERET-DUJOUR (34), CREPON (35), RAVILLON
(36), MARGOLIS (37), NAEPELS (38), GRENIER (39),
DUBOIS (40).

Argent:

Critères: l'argent récompense l'œuvre scientifique d'un
chercheur jouissant d'une audience internationale.
L'âge doit se situer dans la tranche 40-50 ans (on peut
accepter un âge un peu plus tardif en SHS). La médaille
doit tourner entre les sections d'une année sur l'autre.
Le CD vote la proposition de classement de la direction:
1er HERVIEU-LEGER (36)

2ème CHARLE (33)
3ème GOURIEROUX (37)
4ème KERBRAT-ORECCHIONI (34)
qn fait remarquer que ce sont tous des parisiens. La
DS: c'est un hasard, car ce n'est pas le critère !

3. Rapports des groupes de travail.

3.1 Projet d'annuaire SHS.

En cours (?)

3.2 Harmonisation des critères d'évaluation des section.

La réunion (tenue le 11/1/2001) ayant fait apparaître de
fortes dissemblances d'appréciation entre les sections,
le projet d'harmonisation n'est pas jugé mûr pour
aboutir.

Réunion levée vers 13h15.

DECLARATION DE LA COMMISSION EXECUTIVE CONFEDERALE - 21 JUIN 2001 -

Sécurité sociale : **les Salariés doivent peser dans le sens de leurs intérêts.**

La commission exécutive de la Cgt, face au nouveau chantage du Medef sur la Sécurité sociale, s'engage à faire porter le débat et la mobilisation sur les attentes des salariés et des assurés sociaux.

Fondée sur l'égalité des droits et une réponse socialisée aux besoins de couverture sociale, la Sécurité sociale a fait la preuve de son efficacité

Elle doit être encore plus solidaire, être plus en phase avec l'évolution des besoins. Elle doit faciliter l'accès à des soins de qualité pour tous, mieux couvrir les besoins en matière de retraite et de politique familiale.

Pour cela elle doit être gérée plus démocratiquement.

La logique purement comptable appliquée aux dépenses sociales est une des dimensions de la crise de la Sécurité sociale.

La Cgt appelle à redéfinir les objectifs, les missions et les financements dans une optique de progrès social. Elle a fait des propositions précises en matière de santé, de retraites, de famille et d'accidents du travail.

Face à une telle alternative, le Medef qui porte une lourde responsabilité dans la crise, cherche à l'amplifier pour imposer ses propres conditions et objectifs.

Il veut ouvrir dans les différents domaines un plus large espace à la logique assurantielle et financière.

Il veut s'opposer aussi à toute avancée dans d'autres domaines de la démocratie sociale.

Ni le gouvernement, ni les organisations syndicales ne peuvent céder au chantage du Medef.

Tout recul face à ses prétentions conduirait à accepter qu'il décide des règles de la négociation sur ses objectifs. Par contre, il est urgent que s'ouvre une négociation d'ensemble sur l'avenir de la protection sociale.

Une telle concertation doit se faire avec l'ensemble des acteurs concernés par cette question.

C'est ce qu'attendent les salariés et les assurés sociaux. Le gouvernement doit le prendre en compte.

La commission exécutive de la Cgt invite les salariés à redoubler de vigilance et à se mobiliser dans une démarche unitaire pour peser afin que le débat sur le devenir de la Sécurité sociale s'infléchisse dans le sens de leurs intérêts.

Tribune libre... Tribune libre...

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

RECTIFICATIF

Le texte de Michel ARMENGAUD paru dans le BRS 272 (pages 16-17) intitulé « Les pôles techniques régionaux. Quel avenir pour les laboratoires spatiaux ? » est en fait une contribution à la réflexion sur les instruments et la politique du secteur SDU qu'il a produit au titre d'élu au Conseil de l'INSU et non un compte rendu du département SDU.

A propos des projets de restructuration des laboratoires spatiaux

par Philippe BOUYRIES

La recherche spatiale n'échappe pas à la mise en place de la politique générale du gouvernement, qui reprend celle d'Allègre. Les projets de restructurations des labos spatiaux fleurissent avec vigueur depuis deux ans. Le remplacement du ministre n'a rien changé au fond, seulement la méthode : à présent, le gouvernement et les directions d'organismes cherchent à associer les personnels et leurs représentants syndicaux à l'élaboration et à la mise en œuvre de leur politique. La loi sur l'innovation est en toile de fond de tous ces projets : partenariat avec l'industrie, etc.

Quels sont les buts que, comme syndicat, nous voulons voir conserver par ce segment de la recherche fondamentale ? Ils ne peuvent être que l'accroissement des connaissances, sachant qu'elles peuvent à tout moment, mais ce n'est pas programmable, déboucher sur des utilisations pratiques (exemple l'étude du soleil par les instruments du satellite SOHO permet de prévoir les perturbations dues aux éjections de matière coronale et affectant, en particulier, les satellites de communication).

Les activités spatiales sont organisées depuis longtemps au niveau européen dans l'Agence spatiale européenne (ESA). A part EURATOM et le CERN, les autres secteurs de recherche n'ont pas ce genre de structures européennes ; l'espace européen de la recherche (EER) souvent cité dans les documents étudiés ne vise pas d'ailleurs à les en doter, c'est uniquement un moyen de programmation, très incitatif.

Le seul critère que nous devrions défendre est l'excellence scientifique des projets, des labos et des équipes. Il ne s'agit pas d'être angélique : autant sinon plus que d'autres disciplines, la recherche spatiale a vu ses moyens et en partie ses buts encadrés par les militaires

et l'industrie d'armement. Le formidable bond en avant dans l'exploration de l'univers grâce aux observations dans le rayonnement infra rouge est venu quand le matériel militaire de détection équipant les satellites espions a été mis dans le commerce, pour ne prendre qu'un exemple. Les lanceurs civils sont évidemment les retombées des lanceurs militaires (fusées, systèmes de guidage, etc.). Présentant la raréfaction des offres de satellites depuis l'effondrement de l'ex-URSS et les restrictions ailleurs, en particulier aux USA (voir l'abandon de la sonde solaire par G. Bush), J. Blamont préconisait d'ailleurs il y a quelques mois dans "le Monde" un rapprochement entre la recherche spatiale et les militaires.

C'est ce pilotage des recherches par les militaires et aussi par les industriels que nous devons nous efforcer de combattre, car les chercheurs qui veulent continuer à comprendre l'univers se heurtent aux contraintes qu'il induit. Si l'objet des recherches spatiales intéresse peu ou pas du tout les industriels, par contre la prise en main totale de la réalisation des expériences les attire d'autant plus que la concurrence économique s'exacerbe dans le marché plus limité qu'il y paraît des satellites de télécommunications, de renseignement, et de "guerre des étoiles" (missiles anti-missiles, etc.). Ceci dit, la logique marchande se heurte à la logique scientifique. Même après avoir obtenu un marché, une entreprise peut très bien rompre le contrat en faveur d'un autre beaucoup plus juteux quitte à payer les pénalités de dédit (exemple vécu). Que devient l'expérience ?

Immédiatement, l'astronomie n'étant pas dans les priorités européennes ni dans celles du gouvernement (qui sont les mêmes évidemment), il est probable que ce dernier ne veut pas augmenter les crédits ni les effectifs de personnels statutaires, plutôt destinés à décroître à l'occasion des nombreux départs en retraite. Ces

contraintes vont s'ajouter à celles précédemment décrites.

Dans ces conditions, il est tout naturel que les dirigeants de ce secteur aient envisagé des restructurations radicales. Comme pour la question des marchés publics, les aspects techniques soulignés ne doivent pas nous masquer les évolutions beaucoup plus stratégiques. La complexité des expériences spatiales, le coût "astronomique" de certaines d'entre elles ne sont pas choses nouvelles. Ce qui est nouveau, c'est l'insistance à les mettre en avant. Depuis très longtemps, la plupart des expériences spatiales sont le fait d'une coopération de plusieurs laboratoires. Dans la majorité des cas, cette coopération est internationale. Les critères de choix des équipes sont leurs capacités scientifiques et techniques, déjà évaluées dans la phase précédente de sélection des propositions. Les labos spatiaux ont donc l'habitude de travailler avec d'autres labos, souvent étrangers, à des expériences complexes, avec un partage des tâches qui ne l'est pas moins. Rien de nouveau là non plus. Selon les thématiques, ils ont aussi l'habitude de travailler ensemble, sur une base scientifique et pas nécessairement sur une base géographique.

La raréfaction des offres d'expériences spatiales a été anticipée il y a déjà quelques années en Allemagne, par exemple, avec la diminution brutale de la moitié du potentiel en personnels du Max Planck Institut für Aeronomie. La création de l'Institut Simon Laplace fédérant, entre autres, le Service d'Aéronomie et le Laboratoire de Météorologie Dynamique, la restructuration récente du LAS à Marseille, les projets qui nous occupent aujourd'hui sont la conséquence d'une politique claire : **il n'y a plus de place pour autant de laboratoires spatiaux !** Du coup, des projets de regroupements voient le jour qui n'ont d'autre but que de préparer une contraction radicale du dispositif actuel. Ces projets n'ont rien à voir avec l'évolution normale, classique, des labos et équipes qui naissent, grandissent ou meurent. Dans le dernier cas, le syndicat veille à ce que les droits des personnels soient respectés ainsi que les conditions de travail. Par contre, il est impensable que le syndicat "accompagne" la contraction projetée, il doit au contraire aider les personnels à comprendre dans quel contexte elle se situe et dans quels buts, pour y faire échec. D'autre part, la pression des industriels pour reprendre la part tenue par les laboratoires dans l'étude et la réalisation des expériences induit les "partenariats" qui font aussi partie de ces projets.

Le colloque *"Recherche et technologie en astronomie"* tenu en janvier 1999 par l'INSU a tracé les axes de cette politique. Après un couplet convenu sur l'émergence des NTIC et des nanotechnologies, les conclusions portent sur une nouvelle organisation des laboratoires et des partenariats, en partant de postulats comme *"nombre de grands projets prioritaires seront réalisés dans l'industrie"* ou *"introduire de la souplesse dans le système avec un plus grand nombre de post-*

docs", *"modifier le rapport masse salariale/investissement"*. Il est recommandé une augmentation de la part de réalisation des projets sous-traités à l'industrie de façon à libérer des forces pour plus de R&D dans les laboratoires. Les évolutions envisagées doivent se faire dans le cadre de pôles régionaux. Le partenariat avec l'industrie doit être renforcé, il faut organiser une formation des chercheurs et des ITA au monde industriel, systématiser et faciliter l'utilisation d'un cadre contractuel pour les relations laboratoire/industrie et faciliter les détachements et mises à disposition.

Le CNES et l'INSU ont aussi travaillé sur l'évolution des laboratoires spatiaux en recommandant de constituer un nombre réduit de pôles régionaux, explicitement dans le cadre de l'EER :

- Pôle autour de l'IPSL avec le Service d'Aéronomie, le CETP et le LMD, regroupant sept laboratoires, environ 700 personnes dans le domaine des sciences de la planète.

- Pôle astronomie Ile de France avec l'IAS, le DESPA, le SAP/CEA, DEMIRM, ..., éventuellement, l'IAP, le LPCE d'Orléans.

- Pôle Sud Ouest avec la CESR, les laboratoires de l'observatoire de Midi Pyrénées, l'Observatoire de Bordeaux.

- Pôle Sud Est avec le LAM et l'OHP, l'OSU Marseille-Provence, le CERGA, l'Observatoire de Grenoble et l'IRAM, l'Observatoire de Lyon, peut-être l'Observatoire de Nice.

A chaque fois, on retrouve le même cocktail : *financement régional, association avec les industries et les PME locales, utilisation du grand nombre de départs à la retraite pour modifier en profondeur la structure des personnels des laboratoires, créer des GIE pour des partenariats d'une certaine durée, surmonter les difficultés dues aux nouvelles contraintes administratives du code des marchés, redistribuer les moyens au sein des pôles, recruter des CDD, etc.*

Un des groupes de travail (rapporteur D. Le Quéau), tape sur le clou : *inciter au partenariat avec les industriels, augmenter l'autonomie de moyens des labos, avoir la possibilité de récompenser (sic) les personnels en fonction de la spécificité de leur activité.*

Le Comité des Programmes Scientifiques du CNES (CPS) met aussi en avant les prochains départs massifs à la retraite des personnels techniques des labos spatiaux "historiques". Il y voit un risque de perte de compétence qu'il estime pouvoir compenser en partie par une augmentation des CDD, -déjà fort nombreux-. S'il applaudit aux projets de regroupements régionaux, il trouve trop lourde la proposition de *"superstructure d'interface technique et de gestion administrative entre labos, organismes et industrie"*. Comme par ailleurs, il

veut redéfinir le rôle des labos spatiaux et du Centre spatial de Toulouse (CST) vis-à-vis de l'industrie *"qui a maintenant acquis la maîtrise des techniques spatiales"*, on peut en conclure qu'il est plutôt favorable à la gestion directe des projets par l'industrie.

Récemment, plusieurs directeurs de laboratoires de Toulouse ont produit un projet de *"pôles régionaux de management et d'ingénierie pour les sciences spatiales"* (PREMISS), dans la même veine mais cette fois plus détaillé. Ils portent une attention particulière au peu de "retour sur investissement" que les industriels peuvent espérer de la sous-traitance de la réalisation des instruments d'une part, et d'autre part à la difficulté de recruter dans les laboratoires les profils nécessaires à la conduite de grands projets (juristes, ingénieurs qualité, etc.). Ces pôles régionaux assureraient la maîtrise d'œuvre des instruments spatiaux. Ils seraient composés de personnels spécialisés dans la conduite des projets, venant des laboratoires associés, du CNES, des industriels partenaires. Ils auraient une structure juridique souple soumise seulement au contrôle a posteriori, facilitant les échanges de moyens et d'argent entre organismes et entreprises. Sont ainsi **envisagés comme structure mixte un holding national dépendant du CNES, ou bien des sociétés civiles, ou bien un GIE commun**, pouvant recruter des CDD.

De son côté, la direction de l'IAS, propose une unité mixte de service (UMS) pour le *pôle "astrophysique spatiale Ile de France"*, qui couvrirait la gestion financière des projets (à la place de l'INSU), les aspects juridiques liés à la valorisation et à l'organisation des partenariats labos-industrie, la gestion des CDD attachés aux projets.

A cette étape de la réflexion, on ne peut pas s'empêcher de rapprocher ces propositions de créer de telles UMS de la décision du CNRS du 1/11/2000 d'installer l'Unité propre de service « approvisionnement scientifique » pour faire face à la complexification –déliée– des marchés publics. Il ne faut pas être naïf, sortir ces services du cadre où ils étaient (services centraux, laboratoires) au prétexte de la trop grande complexité des tâches, fait partie d'un plan visant à disloquer l'organisation actuelle pour les externaliser dans une étape ultérieure. Rappelons qu'au ministère des Finances, une expérimentation en cours confiée à Havas Voyages-American Express le traitement des missions (transport et hébergement) des agents en déplacement. Rappelons la manière dont le gouvernement s'y est pris pour privatiser France Télécom et s'y prend pour faire de même à la SNCF. Rappelons également que le futur synchrotron SOLEIL est prévu dans le cadre d'une société de droit privé, au nom des prétendus "partenariats".

Sans entrer dans des considérations scientifiques trop détaillées, la maîtrise des instruments spatiaux est in-

dispensable. Ce ne sont pas des instruments fabriqués en série selon un cahier des charges complet et figé une fois pour toutes. Ce sont des ensembles la plupart du temps uniques. La connaissance complète de la fonction d'instrument ne se limite pas à son seul étalonnage (que l'industrie ne dispute pas aux labos tant qu'elle ne peut pas être payée en régie, tant le volume de travail est difficile à évaluer). Les chercheurs des labos spatiaux, essentiellement expérimentalistes, savent très bien que l'étude, le suivi détaillé de la fabrication, l'intégration, la mise au point, les essais doivent être faits dans le labo si on veut vraiment savoir ce qui est mesuré par l'instrument au bout du compte. La capacité des industriels à faire de tels instruments est indéniable (SPOT en est un bon exemple). La question n'est pas là. Le secret commercial, les secrets de fabrication et des procédures, intimement liés à la propriété privée des moyens de production, sont un obstacle insurmontable à la nécessaire transparence. Le suivi des études et de la fabrication chez les sous-traitants nécessite par ailleurs un temps et un travail quasiment aussi grands que faire les tâches d'études au labo (dont aucun ne cherche à avoir des ateliers capables de concurrencer l'industrie et qui sous-traitent la fabrication des pièces ou constituants en toute indépendance). On ne connaît jamais aussi bien son instrument s'il n'a été "fait" au labo.

Syndicalement dans cette affaire, nos seuls critères devraient être la défense de l'indépendance scientifique des laboratoires, de la qualification, du salaire et du statut des personnels. Cela passe par le remplacement de tous les départs, par la titularisation des agents sur contrats, par le recrutement dans tous les corps de métiers à tous les niveaux. Le syndicat doit combattre les projets de création de GIP, GIE, sociétés civiles, UMS, URS, etc. d'ailleurs épinglés par la Cour des comptes qui voit en eux un détournement. Je ne pense pas que le syndicat ait à faire des propositions d'organisation des labos et du CNRS, pas plus que des contre-propositions. Notre syndicalisme CGT n'est pas un syndicalisme de co-gestion. En effet, qui peut dire à l'avance que telle organisation n'entraînera pas ensuite des conséquences négatives pour les personnels ? Ce n'est pas là le rôle du syndicat. Mettre un doigt dans la cogestion, c'est engager le renoncement à défendre les personnels *en toutes circonstances*. On comprend pourquoi G. Berger voudrait ne négocier qu'avec les élus et non avec les organisations syndicales à qualité. Elle compte sur le fait qu'ils se trouvent dans le cadre particulier d'une section, d'un département, et qu'on veut les y considérer avant tout comme des professionnels. La pression bien compréhensible qui s'exerce sur eux pour qu'ils fassent des "propositions" de gestion ne doit pas gagner le syndicat. C'est tous ensemble, élus et militants, que nous aiderons les personnels à défendre le CNRS.

Le 17 juillet 2001.

Tribune libre... Tribune libre...

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

LE RAS-LE-BOL DES INGÉNIEURS AU CNRS

Jean-Paul LACHARME

Etre ingénieur est un beau métier. C'est un choix que beaucoup d'entre nous ont fait à 18 ou 19 ans en étudiant pour rentrer par la porte étroite des classes préparatoires aux Grandes Ecoles et passer des concours difficiles. D'autres ont sacrifié plus tard dix ans de leur vie familiale pour suivre la formation d'ingénieur du CNAM, moins prestigieuse mais tout aussi honorable. Faire le métier d'ingénieur requiert au moins 5 ans de formation initiale. Pas une de moins. Si peu d'entre nous savaient ce qu'était le métier au départ, nous savions au moins ce que nous ne voulions pas faire : ni du commerce pur, ni de l'enseignement, ni du droit, ni de la médecine, etc.. Nous avions simplement le goût d'appliquer un savoir scientifico-technique de haut niveau à la réalisation des choses pratiques qu'il s'agisse de ponts, d'avions, de lignes électriques ou de machines à fabriquer des allumettes. Nous avons souvent conservé un rapport affectif à la chose technique (que l'universitaire méprise et ignore). Même si nous ne sommes pas spécialistes de la partie, nous pouvons encore calculer sans trop de difficulté la flèche d'une poutre encadrée, le diamètre d'une tache de diffraction, le courant de perte d'un transformateur ou la valeur d'une intégrale elliptique. Etre ingénieur, c'est avant tout une culture d'action sur la matière ou une culture de transformation de la matière socialisée. L'ingénieur n'a rien à envier au chercheur : ce n'est pas le même métier, mais c'est aussi difficile d'y arriver.

- Au CNRS en particulier et dans la fonction publique en général, les ingénieurs constituent un simple agglomérat de catégories administratives hétérogènes représentant 56% des ITA, 30% de l'effectif global permanent (bilan social 99). Une partie seulement de cet effectif recouvre le métier d'ingénieur décrit plus haut. Si l'exigence de diplôme imposée par les concours externes depuis 84 a joué dans le sens de la qualité, d'autres facteurs ont joué en sens contraire comme la nécessité de compenser l'insuffisance des carrières de technicien et l'érosion des traitements de la fonction publique par des promotions sur les corps d'ingénieurs, le reclassement des administratifs dans les corps techniques, l'accès externe à ces corps depuis le niveau Bac+3/licence (IE) ou Bac+2/DUT (AI). L'image professionnelle de l'ingénieur diplômé ne pouvait donc que se dégrader au CNRS et comme ce titre ne bénéficie pas de la protection de celui d'avocat

ou de médecin, c'est bien ce qui est arrivé. Dans la fonction publique en général et au CNRS en particulier, on a organisé délibérément le mépris des ingénieurs diplômés. C'est lamentable.

- Parlons "carrière". Les ingénieurs des Grandes Ecoles qui entrent actuellement comme IR2 au CNRS parcourent en 20 ans une grille qui les fait passer d'un salaire net de 11814 F à celui de 18903 F (+38%, PPRS comprise). J'ai montré qu'à diplôme égal, ces salaires sont bien inférieurs à ceux du privé, mais qu'en outre, l'amplitude de carrière de 38% n'est qu'apparente : en fait, elle est rongée par un rattrapage incomplet de l'inflation. Alors que le passage CR2/CR1 est certain, le barrage IR2/IR1 est très pénalisant : la différence de salaire cumulée sur 37 ans de carrière entre un ingénieur qui resterait bloqué en IR2 et celui qui passerait directement sans attente d'IR2 (6ème ech. ind. 549) à IR1 (1er ech. 581) serait de 864000 F (francs courants 2000), excusez du peu. Luttons donc pour fusionner les IR2 aux IR1 afin de permettre désormais à tous d'atteindre le niveau de 22134 F net au bout de 22 ans d'expérience. C'est un salaire d'ingénieur Grande Ecole moyen mais nullement exceptionnel. Le blocage inique qui touche particulièrement les ingénieurs isolés dans de petites unités, doit être éliminé. A la différence d'un certain nombre de catégories qui ont obtenu des avantages divers (ajout d'échelons en fin de grille, création de nouvelles classes (IEHC), fusion de classes (MC2-MC1), attribution de NBI substantielle), les IR n'ont jamais rien obtenu. Cet ostracisme doit cesser. Les carrières volées doivent être reconstituées. La fusion des classes IR2-IR1 doit être un objectif syndical prioritaire. Notons au passage la main-mise quasi absolue des administratifs de la direction sur les postes d'IRHC. Ces gens-là ne sont souvent pas des ingénieurs et l'examen de leurs diplômes initiaux serait certainement instructif. La promotion stupéfiante de certains d'entre eux (ou d'entre elles) a d'ailleurs soulevé l'indignation impuissante des représentants ITA à la CAP des IR au cours des années passées.

- On a longtemps entendu : -"au CNRS [dans la fonction publique] les gens ne sont pas très bien payés, mais cette faiblesse est largement compensée par la qualité des conditions de travail". Objection

vos honneurs, la situation est nettement plus nuancée. On peut montrer qu'au CNRS et dans une bonne partie de la fonction publique, les salaires, les carrières et conditions de travail sont actuellement plus avantageux que dans le privé pour des catégories au-dessous d'un certain seuil de qualification : il est encore matériellement intéressant d'entrer dans la fonction publique avec le Bac. A l'autre extrémité de la grille, dans les tranches supérieures (professeurs et DR), les conditions de travail et les traitements sont confortables (quoiqu'en disent les intéressés), le métier sans risque, d'autant plus que les opportunités pour obtenir compléments de rémunérations juteux et avantages divers et multiples se sont généralisés (Cf. loi sur l'innovation).

Les ingénieurs diplômés, catégorie intermédiaire dans notre milieu, sont en revanche particulièrement mal traités. Les traitements des diplômés sont médiocres par rapport au privé, et en plus les conditions de travail se sont fortement dégradées. Ceci ne compense donc plus cela. Normal puisqu'on a créé la confusion entre un métier assez bien défini et des catégories fourre-tout qui vont du titulaire de CAP méritant au chercheur déguisé. Comment ne pas pâtir de cette perte de lisibilité créée par ceux-là même qui la déplorent hypocritement (les directions successives du CNRS). Les managers universitaires incompetents (c'est un pléonasme) orientés et conseillés par des bureaucrates parisiens non moins incompetents ont souvent mis en place des organigrammes d'unité "en râteau" qui placent l'ingénieur au même niveau hiérarchique que le factotum. Comment empêcher dès lors d'imposer à celui-ci des tâches de factotum alors que le factotum, pourtant embauché à son niveau de qualification, trouve ces tâches dégradantes pour lui ? Tiré vers le bas par les tâches déqualifiantes de plus en plus lourdes, l'ingénieur ne peut que s'enfoncer dans le mépris universel des chercheurs, enseignants-chercheurs et des doctorants qui ont bien compris que ce métier était à éviter à tout prix. Pour couronner le tout, l'ingénieur ne sera pas évalué par ses pairs mais par des chercheurs ou des enseignants souvent indifférents ou malveillants à son égard et sans compétence pour la chose technique.

- Il faut bien reconnaître que notre politique syndicale - la politique du SNTRS-CGT- ne nous aura pas beaucoup aidé depuis vingt ans. Serions-nous considérés comme des privilégiés en tant qu'ingénieurs diplômés ? Cette cécité est un peu bizarre. J'avoue ne pas saisir la logique d'un tel argument à moins qu'on veuille faire sans le dire du syndicat d'abord un outil au service de la promotion des non-diplômés. Devrions nous éviter d'avancer des revendications catégorielles au sein d'un syndicat justement inter-catégoriel au profit de revendications généralistes (Cf. le rapport d'ouverture de J.Omnes au 23ème congrès: § Quelle organisation CGT, p.4: .. "de défendre avec [tous les

salariés etc.] leurs droits et intérêts professionnels, moraux et matériels, sociaux et économiques, individuels et collectifs. -de prendre les initiatives nécessaires pour permettre aux travailleurs de la recherche scientifique d'agir collectivement pour la défense de leurs intérêts communs."). En outre, à disperser l'action sur une centaine d'axes sans en privilégier aucun (Cf. Document revendicatif du même congrès P.55), on n'a rien obtenu sur le général depuis la titularisation en dehors justement de petits avantages catégoriels qui ont profité à certains. Par ailleurs, la politique capitaliste de la recherche imposée par l'impérialisme américain (c'est bon de revenir à la bonne vieille phraséologie) et relayée par la très libérale commission européenne génère la division des travailleurs scientifiques : intérêts des enseignants contre ceux des chercheurs, des ITA contre tous les autres, des titulaires contre les non titulaires, etc. Dans un état idéal où chaque catégorie coopère avec les autres pour produire de la connaissance scientifique au profit de l'Humanité sans utiliser sa position pour s'arroger un pouvoir quelconque, je vois bien l'intérêt commun des personnels de la recherche. Mais cet état n'a jamais existé. Dans un organisme en décomposition, transformé peu à peu en agence de moyens, dédié à l'exploitation capitaliste des connaissances scientifiques, miné par des pratiques féodales (clientélisme, cooptation, anti-démocratie, autoritarisme, harcèlement moral, abus de biens sociaux..) chaque catégorie se replie sur elle-même et tire la couverture des maigres avantages à soi. Quels intérêts communs reste-t-il à défendre ? Je parle ici d'intérêts fondamentaux : le partage du pouvoir hiérarchique aux différents échelons des organismes (EPST & universités) et la répartition de la masse salariale et des avantages matériels divers. Tout le reste est bidon.

L'organisme ne sera bientôt plus qu'une coquille vide revêtue d'anciens oripeaux qui font encore illusion : le Comité National qui filtre et sélectionne ce qui doit être conforme à la vision anglo-saxonne de la science au service du capital tout en ménageant les lobbys locaux, une direction aux ordres de l'état libéral, une bureaucratie incompetente attachée à des privilèges et gagnée aux méthodes managériales qu'elle se garde bien d'appliquer à elle-même, des délégations régionales fantoches incapables de résister à l'appétit des mandarins locaux, des syndicats noyés dans la nostalgie du CNRS de Joliot Curie. Je crains que ceci ne signifie plus rien pour les jeunes ingénieurs entrants. Alors, il est encore temps de changer et mettre en oeuvre des méthodes d'action plus percutantes, plus efficaces et plus ciblées quitte à prendre le risque de se faire traiter de corporatistes.

Tribune libre... Tribune libre...

La tribune libre engage la seule responsabilité de ses auteurs

Oui aux OGM utiles et contrôlés

Gilles MERCIER
Michel PIERRE

L'introduction de gènes ou de fragments d'ADN dans une cellule ou un organisme (transgénèse) appartenant ou non à la même espèce est pratiquée par nombre de laboratoires de biologie moléculaire de par le monde.

Cela a permis de faire progresser considérablement la connaissance de la fonction des gènes, et des mécanismes contrôlant l'expression de ces gènes au cours de la vie et de leurs dérèglements lors de processus pathologiques. L'introduction de gènes dans une cellule ou un organisme (Organisme Génétiquement Modifié) peut aussi bien à la fois servir la connaissance que déboucher sur des applications. Dans le monde végétal, les OGM existent depuis près de 20 ans. Compte tenu de l'étendue des applications potentielles des végétaux génétiquement modifiés, les grandes compagnies de biotechnologies ont une part prédominante dans la recherche sur les végétaux génétiquement modifiés. Mais les orientations qu'elles impriment à leurs recherches sont essentiellement définies par des finalités économiques liées à une conception intensive de l'agriculture. Ainsi, la très grande majorité des OGM cultivés dans le monde sont résistants à des pesticides. Est ce un hasard quant on sait que les vendeurs d'OGM sont fabricants de pesticides ? Mais les plantes génétiquement modifiées peuvent aussi produire des molécules à usage thérapeutique (anticoagulant, collagène, protéine vaccinnante, etc) dont l'enjeu médical est de taille, ainsi que des molécules à usage industriel (plastiques biodégradables, acides gras etc.).

Il serait irrationnel de penser que la transgénèse ne présente aucun avantage ou au contraire aucun risque. Des questions essentielles se posent qu'il convient de ne pas éluder. Dès que l'on s'attaque à des caractéristiques complexes des êtres vivants qui sont sous la dépendance de nombreux gènes les résultats sont difficilement maîtrisables. Ceci implique que la commercialisation des OGM soit très contrôlée. Les Etats et les organisations internationales doivent créer des procédures d'autorisation et de commercialisation impliquant une évaluation des risques et de l'utilité des OGM. La traçabilité des produits est impérative.

En tant que syndicat des travailleurs scientifiques et résolu à travailler à l'amélioration de la vie des hommes nous ne pouvons que condamner ceux qui sous

prétexte du principe de précaution s'attaquent à la recherche publique. Oui, les OGM peuvent être utiles. Il est bon de rappeler que depuis plusieurs années des substances pharmacologiques, moins chères et plus sûres (hormone de croissance, etc.) sont produites par génie génétique. Il est de la responsabilité du Ministère de la recherche comme des organismes publics d'intervenir contre les discours obscurantistes qui tendent à s'ériger en pensée unique et qui conduisent certains sous couvert du principe de précaution à détruire les plantations OGM utilisées à des fins de recherche et à saccager les laboratoires.

L'enjeu des OGM est économique parce qu'il est celui du développement de l'humanité. Il serait irresponsable de ne pas l'affronter. Le débat n'est pas : pour ou contre les OGM, mais quels types d'OGM pour quelles finalités ? Car les OGM sont fonction du modèle agricole que certains Etats veulent imposer.

Face à ces enjeux les organismes de recherche, les entreprises françaises doivent non seulement être présents sur ce terrain, mais aussi protéger les résultats de leur recherche concernant les organismes modifiés par des brevets ou licences. Seuls les organismes génétiquement modifiés par un procédé peuvent être brevetés ou couvert par une licence. Les brevets ne devant couvrir qu'une période de 5 à 10 ans. Les organismes vivants existant dans la nature et leurs éléments constitutifs ne doivent pas être brevetés.

Si le discours obscurantiste l'emporte, ce secteur d'activité sera essentiellement sous la domination des entreprises nord américaines qui pourront à travers leurs OGM, imposer leurs conceptions de développement. L'enjeu est d'importance après la décision du président des USA de pas respecter l'accord de Kyoto. Afin de maintenir leur leadership les USA ont pris délibéremment la décision de se désintéresser des conséquences de leur activité économique pour l'environnement. La santé des hommes et le respect de l'environnement ne passent ni par le libéralisme ni par l'obscurantisme....

Action sociale...

COMPTE RENDU du CA du CAES des 12 et 13 juin à Oléron;

Par Denis CLAISSE
Elu au CA du CAES, membre du Bureau National

Elus SNTRS-CGT présents : CABEZA Christiane, CLAISSE denis, DANOY Jean-Pierre, DECASTER Marc, GARDIEN Serge, Annie GUTNIC et MENORVAL Louis-Charles

Ordre du jour :

1 - Approbation du compte rendu du 20 et 21 mars
voté à l'unanimité

2 - Modification du règlement intérieur (courrier de A.GUTNIC, A. ALLEGRET et D.CLAISSE)

Les élus CGT sont intervenus en lisant d'abord le courrier adressés aux administrateurs et affirmant leur volonté d'aller jusqu'au bout de la procédure en cas de refus. Nous avons proposé au vote la formulation suivante : le CA décide d'annuler la délibération des 20 et 21 mars modifiant la composition du Bureau dans le règlement intérieur des instances nationales du CAES.

vote pour : 9 SNTRS-CGT et FO
contre : 21 CFDT/SNCS/SNIRS/SNPTEs

F.Charpentier du SNPTES est intervenu en demandant que la modification des 20 et 21 mars valable pour le mandat 2000/2003 devienne pérenne.

vote pour : 16 CFDT/SNIRS/SNPTEs
contre : 9 SNTRS-CGT et FO
abst : 5 SNCS

3 - Election d'un nouveau membre du Bureau suite à la démission de M. CONIN

Le SNPTES/UNSA présente SCHMITT J-Agnès

vote pour : 21 CFDT/SNCS/SNIRS/SNPTEs
contre : 2 FO
refus de vote : 7 SNTRS-CGT

Ensuite, à la demande du SNIRS, il y a eu un vote sur la composition de l'ensemble du Bureau conformément au règlement intérieur :

vote pour : 20 CFDT/SNCS/SNIRS/SNPTEs
contre : 2 FO
refus de vote : 7 SNTRS-CGT

4 - Point commission financière

présidence

Le SNPTES/UNSA présente SCHMITT J-Agnès

vote pour : 22 CFDT/SNCS/SNIRS/SNPTEs
contre : 0
abst : 8 SNTRS-CGT et FO

Le SNPTES, le vent en poupe, présentait un nouveau candidat à la commission financière, deux élus sur deux, nous lui avons fait admettre qu'il y avait une sureprésentation de son syndicat ; "magnanime" F.Charpentier retirera la candidature.

5 - Rapport d'activité du Bureau

Il a été présenté par M. FOUASSIER (secrétaire général adjoint).

Nous sommes intervenus en disant que suite à notre déclaration au CA des 20 et 21 mars, nous ferions le point au CA de juin. Nous avons déclaré que si la situation s'était améliorée, l'effort était insuffisant et le fonctionnement du Président était encore trop personnel.

Au sujet de Fréjus, nous avons dénoncé qu'il signait les bons de commandes (devis des entreprises) et les chèques sans l'approbation des camarades statutaires au moins, surtout le Trésorier, sinon des membres du Bureau, qu'il engageait des sommes dépassant le budget voté par le CA, qu'il recevait seul les personnels contre l'avis du Vice-Président et le groupe gestion du personnel, qu'il convoquait des réunions de chefs de service sans la présence des statutaires.

En conséquence le groupe SNTRS-CGT s'est abstenu sur le rapport d'activité.

vote pour : 23 CFDT/SNCS/SNIRS/SNPTEs/FO
contre : 0
abst : 7 SNTRS-CGT

6 - Bilan 2000

Le chef comptable présenta le bilan, de son avis de professionnel comptable et de celui de l'expert comptable. Ce bilan est positif. Le déficit du CAES a été fortement réduit en 1998 et 1999 par rapport à 1997 (gestion CFDT). En 2000 nous dégageons un excédent de ges-

tion de d'environ 100 KF, malgré un surcoût d'impôts commerciaux d'environ 1,6 MF et une augmentation des demandes de prêts solidarité de 1,2 MF qui est la conséquence des mesures prises dans le précédent mandat d'augmenter le plafond et d'allonger les délais de remboursement.

vote pour : à l'unanimité

7 - Rapport moral et financier pour l'Assemblée générale

JP DANOY présenta en qualité de trésorier du mandat précédent le rapport.

Quelques points :

Baisse des frais de missions des professionnels -200 KF

Impact fiscal de la TVA sur les colloques + 1MF.

L'achat de la villa CLITHYA d'un montant de 16,7 MF n'a pas amputé le fond de roulement du CAES.

L'exercice 2000 présente un apport au fond de roulement de 1,2 MF.

Le CAES réussit à dégagé un résultat exedentaire d'environ 100 KF.

8 - Budget 2001

A BENTZ , Trésorier National présenta les principales modifications du budget 2001.

Baisse de la ligne coût supplémentaire enfance de 500 KF parce que non utilisation du budget pour les TD.

Baisse de la ligne centre extérieurs de 200 KF parce que non utilisation du budget pour les TD 0 cause du changement des règles de gestion de priorité proposé par l'ex président de la Commission Vacances et maintenantant Président du CAES. Conséquence, environ 100 familles ne partiront pas cette année en centre extérieurs ce qui représente un quart des dossiers refusés en 2000 soit 400/an. Merci Monsieur le Président !

Augmentation des dotations pour la villa Clythia.

En conclusion, A. BENTZ remercia JP. DANOY de sa précieuse collaboration afin de l'aider à comprendre et élaborer ces budgets.

Applaudissement unanime du CA.

9 - Présentation des structures associatives

CAES -INSERM et ADAS - INRA, l'AOS-IRD était absent).

Nous avons eu droit a un exposé sur les activités développé par ces associations. En finalité, le CA du CAES est favorable a une collaboration plus forte.

10 - Budget 2002

C'est avant tout un budget revendicatif, les élus CGT étaient intervenus en Bureau pour augmenter ce budget du CAES afin qu'à la CNAS nous puissions défendre un budget en hausse qui se rapproche des 1% de la masse salariale. Nous avons fait inscrire un ligne "amélioration des TD " de 300 KF.

Le budget total voté est de 4996 Keuros soit 32,77 MF soit 12 % d'augmentation.

Sur le budget emploi/ressources le Président du CAES, malgré notre intervention en B.N. et au CA a fait voté la diminution des investissements de 300 KF pour AUS-SOIS afin d' augmenter ceux de Fréjus.

Cela doit s'expliquer par les remords de certains d'avoir voté contre cet achat en février 2000.

La coalition CFDT/SNCS/SNIRS/SNPTEs a voté pour la proposition du Président.

Répartition du budget activités diverses des régions

Le budget présenté tenait compte du vote du CA de mars, instituant une fourchette de prix par agent allant de 120 F mini à 200 F maxi.

Deux propositions budgétaires étaient faites, dans la première le budget était de 4 112 772 F, dans la seconde de 4 148 989 F soit une augmentation du Budget régions de 38 989 F en plus de celle de 3,98 %.

Il y eu un vote contradictoire.

Première proposition :

vote pour : 23 CFDT/SNCS/SNIRS/SNPTEs et FO

deuxième proposition :

vote pour : 7 SNTRS-CGT

Honnêtement, on n'a pas compris pourquoi la coalition CFDT/SNCS/SNIRS/SNPTEs a voté contre une augmentation du budget des régions.

Cependant ce vote prouve une fois de plus, une préparation syndicale de la coalition au pouvoir.

De plus, R. TOURREAU, secrétaire général du SGEN, lut une lettre au nom de deux salariés CAES relative aux problèmes de la restructuration comptable, dénonçant l'ostracisme de certains élus dans les CLAS et régions.

Nous lui avons fait remarquer qu'il existait au CAES des délégués du personnel et que cela n'était pas son rôle en tant que représentant syndical de son groupe au CA d'intervenir en leur nom. Bonjour le mélange des genres.

12 - Point enfance

Rien d'important, sauf que rien n'était prêt pour le budget des CLE de régions.

13 - point vacances

Denis CLAISSE, président de la Commission Vacances a présenté la proposition relative à la filiation directe.

Il s'agit simplement d'accueillir dans nos centres de vacances CAES, les grands-parents, parents, enfants et petits-enfants ce que l'on appelle la famille multi-génération. Actuellement, ces personnes sont considérées comme des extérieurs. Nous proposons de leur donner une priorité à l'inscription égale aux ouvrant droits CNRS, dans les périodes hors sélection et de leur appliquer le prix base TD sans application de la courbe.

Cette mesure devrait permettre d'accueillir de nouveau les grands-parents ouvrant-droit CNRS avec leurs en-

fants, qui ont connu les centres en étant plus jeunes, et leurs petits enfants.
De plus ,cela devrait diminuer notre quota d'extérieur,

actuellement de 15 à 20 % afin de le descendre à 10 %, ce qu'exige le FISC.

vote pour : à l'unanimité

En conclusion de ce CA , nous avons constaté l'affirmation d'une coalition forte de la CFDT/ SNCS/SNIRS/SNPTEs, la majorité des votes le prouve. Ce constat confirme les débats que nous rencontrons au bureau national du CAES et les positions et oppositions de chacun. Il est clair que nous représentons cette opposition avec le SNPTEES-FO.

Le fonctionnement personnel et autoritaire du Président permettra difficilement un travail collectif respectant les prérogatives de chacun.

Face à cette situation nous devons redéfinir notre engagement au CAES afin de développer une stratégie permettant de faire aboutir nos propositions.

DU NOUVEAU DANS LES PRETS BONIFIES d'ACCESSION A LA PROPRIETE - PRIMO ACCESSION

Au début ces prêts étaient réservés aux agents CNRS exerçant une mobilité géographique professionnelle dans le cadre de la politique de décentralisation du CNRS, il fallait réduire les effectifs en Ile de France.

Sur l'impulsion des syndicats et en particulier du SNTRS-CGT, en 1998, ces prêts ont été ouverts à l'ensemble des agents CNRS souhaitant acquérir une résidence principale, mais réservé à une première accession à la propriété. Leur montant était de 200 KF et la bonification de 3 points pour les indices inférieurs à 480 et de deux points pour les autres. Le coût de l'acquisition immobilière ne devait pas dépasser 2 MF.

Dès le début, cette mesure a connu un vif succès, sans cesse grandissant, auprès des agents CNRS, contrairement au titre emploi service (TES) .

En 1999, l'action des élus C.G.T. statutaires au CAES a permis l'attribution d'une dotation exceptionnelle de 10 M.F, grâce au report du budget de 1998 des TES et des prêts BAP (2,5 M.F. chacun).

Le budget annuel de cinq millions de francs étant épuisé dès le mois de juin, beaucoup de demandes restaient insatisfaites. Afin de réduire les effets négatifs et ne souhaitant pas augmenter la dotation, la Direction du CNRS a demandé à la CNAS du 14/11/2000 de revoir les critères d'attribution.

Les élus SNTRS-CGT ont fait plusieurs propositions dont certaines ont été retenues, notamment de reculer la limite d'âge de 55 ans à 65 ans, de passer à un mode de calcul de la bonification, basé sur le quotient familial CAES et non plus sur l'indice de l'agent, ce qui permet de prendre en compte la totalité des revenus de la famille.

La direction du CNRS a proposé de diminuer le montant d'investissement total de l'opération immobilière en le limitant à 1,5 M.F. au lieu de 2 M.F.

La représentante des assistantes sociales a proposé l'accès de ces prêts aux personnes seules, ayant été propriétaires mais dessaisies de leurs biens après divorce.

Ces mesures seront effectives à compter du 1er septembre 2001, mais comme le budget est épuisé, il faudra attendre le 1er janvier 2002 pour les voir appliquées.

Ces prêts continueront d'être gérés par le CAES sur instruction du dossier par les assistantes sociales des délégations régionales.

Denis CLAISSE
Membre de la CNAS

COMPTE RENDU de la Commission Nationale Restauration du CNRS du 25/06/01

Par Annie GUTNIC

La CNR du 25/06/01 devait statuer sur plusieurs points :

- 1 - Rééquilibrages des catégories tarifaires
- 2 - Augmentation des tarifs
- 3 - Passage à l'euro

et donner des informations sur :

- 1) l'évolution des règles fiscales applicables dans la restauration.
- 2) les premiers éléments sur le groupe de travail réfléchissant sur une plaquette de présentation d'un "bilan régional de la restauration".
- 3) le rapport d'activité au responsable qualité.

En ce qui concerne le passage à l'euro.

Un problème technique lié aux caisses enregistrees qui n'acceptent pas 4 chiffres après la virgule est apparu. Une nouvelle approche s'impose pour que les agents ne soient pas pénalisés par le passage à l'euro appliqué au fractionnement du plateau.

En effet dans la situation actuelle, l'application de la règle de l'arrondi s'effectuerait sur la valeur du point et non sur le prix du repas.

Les représentants des syndicats ainsi que ceux de l'administration ont conclu que cela n'était pas acceptable.

Le rééquilibrage tarifaire entre les catégories a été accepté dans son principe par la CNR.

Le tarif B serait appliqué jusqu'à l'indice 361 (au lieu de 280).

Le tarif C serait appliqué de l'indice 362 (au lieu de 281) jusqu'à l'indice 465 (sans changement).

Le tarif E serait appliqué jusqu'à l'indice 625 (au lieu de 600) et le tarif F à partir de l'indice 626 (au lieu de 601).

La position définitive sera prise début octobre pour application au 1^{er} janvier 2002.

L'augmentation des tarifs n'a pas été fixée, mais devrait prendre en compte à la fois le passage à l'euro et la décision de labelliser les produits servis par les restaurants.

Au sujet de la fiscalisation, un certain nombre de questions restent en suspens.

- l'ouverture des droits à déduction fiscale,
- l'éventuelle taxation de la subvention dite d'équilibre
- la notion de tiers
- la date d'application.
-

Si la répercussion doit être minime pour les usagers, l'amputation d'un crédit attribué à l'action sociale, qui risque d'intervenir, ne peut laisser indifférents les représentants de personnels que nous sommes.

Quant aux bilans régionaux nous pensons qu'il sera très difficile d'obtenir des points de comparaison pertinents car les prestataires privés n'ont pas l'obligation de fournir leurs bilans. En effet même le contrat signé est respecté et leur résultat d'exploitation est simple.

L'exigence du CNRS doit s'effectuer sur le respect du cahier des charges en terme de qualité. Pour les nouveaux appels d'offre (fin de contrat ou nouvelles privatisations) il s'avère nécessaire d'intégrer certains éléments dissuasifs dans le cahier des charges - type, tels que des pénalités plus onéreuses.

Une enquête de satisfaction par le biais d'un questionnaire aux usagers est envisagé par les sociétés de restauration. Les élus CGT pensent que malgré les éléments qui peuvent être extraits, la manière de poser les questions induit des réponses qui faussent les statistiques et leur interprétation.

La CNR du 1^{er} octobre devra réétudier tous ces points.

Pour toute question complémentaire, ou suggestion, vous pouvez joindre les élus CGT, André Laborie et Annie Gutnic au SNTRS-CGT par téléphone ou par courrier électronique.

Merci de votre collaboration.

LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL*, *une revendication qui s'affirme de plus en plus, dans les entreprises privées comme dans la Fonction Publique !*

Compte rendu et réflexions à partir du Colloque organisé par la CGT et l'ISÉRÈS "Sur le Harcèlement moral" qui s'est tenu les 6 et 7 juin 2001, par Michel COUSY, membre du Bureau National du SNTRS-CGT.

.....

"Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel."

(Article L. 122-49 du Code du travail, qui est renforcé et étendu aux trois fonctions publiques par la Loi sur la modernisation sociale).

1) Introduction

.....

Nous vivons une société où les rapports de **domination**, le pouvoir, la richesse, régissent notre vie de tous les jours. La source de cette domination se trouve principalement dans les rapports de travail, à l'entreprise. Rapport entre donneur d'ordre et exécutant, entre celui qui décide la vie ou la mort d'une entreprise et de ses emplois et celui qui subit, entre celui qui utilise et paye la force de travail intellectuelle et physique et celui qui est exploité...

Dans l'entreprise privée comme dans la Fonction publique, les rapports de travail se font (*encore*) sur des rapports de **subordination** liés au contrat de travail, avec une gestion des ressources humaines pyramidale, hiérarchisée, un contrôle de plus en plus lourd qui pèse sur les salariés. Cette citation de Georges Archier et Hervé Sérieyx "L'entreprise du 3ème type", résume très bien ce type de rapport :

"Il faut mobiliser, chaque jour, les femmes et les hommes de l'entreprise, leur intelligence, leur imagination, leur cœur, leur esprit critique, leur goût du jeu, du rêve, de la qualité, leur talent de création, de communication, d'observation, bref leur richesse et leur diversité ; cette mobilisation peut seule permettre la victoire dans un combat industriel, dorénavant, de plus en plus âpre "

2) Le management et la gestion des ressources humaines dans le secteur privé et la Fonction Publique

Ce management "participatif à visage humain" a pour but de faire accepter par les salariés la loi des marchés, la mondialisation, le libéralisme, c'est à dire ; les délocalisations, les fermetures, la privatisation, la flexibilité, la mobilité, le licenciement...

La gestion des relations humaines (*inhumaines serait plus juste*) devient un outil d'intégration des salariés dans les projets d'entreprises, en s'appuyant sur des contrats individuels, des contrats d'objectifs, etc par lesquels le salarié construit "son propre avenir professionnel et sa formation" qui devront être liés "à ses performances et à ses résultats personnels" aux bénéfices de l'entreprise ou du service public.

Cette "fausse démocratie" se situe dans un cadre prédéfini par ceux justement qui ont le plein pouvoir de décisions ; les actionnaires, les banques, le patronat et les dirigeants de l'État. Car toutes les décisions concernant l'avenir de l'emploi, de l'entreprise, du service public, du salaire, de la qualification, des promotions, des droits des salariées... échappent aux salariés, sauf lorsqu'ils se mobilisent.

Pour cela plusieurs méthodes managériales sont utilisées pour intégrer le salarié :

- la peur, (le chômage, la précarité, etc)
- l'humiliation (la déqualification, la mis au placard, le blocage de promotion, la dénigrement des syndicalistes...)
- la culpabilisation (les fonctionnaires privilégiés, opposer les précaires et ceux qui ont la garantie de l'emploi, etc)
- la participation, l'intégration ou la fausse démocratie (voir ci-dessus)

Comme nous pouvons nous en douter, cela ne peut que générer des exactions, des conflits, des excès de

pouvoir, du sexisme, des conflits de générations, suivis de stress, d'arrêts maladie pour déprime, etc. Le salarié à qui on demandera encore plus ou celui qui n'aura pas rempli son contrat, se verra culpabilisé, isolé, démissionné ou licencié.

Tous les salariés seront, un jour où l'autre, concernés. Nous sommes au début d'une explosion du harcèlement moral, comme le confirme de plus en plus des recours aux tribunaux ou des actions revendicatives.

3) Il y a trois formes de harcèlement moral

Selon la Commission des Droits de l'Homme et des relations du travail, il y a trois formes de harcèlement :

1. Un harcèlement institutionnel qui participe d'une stratégie de gestion de l'ensemble du personnel ;
2. Un harcèlement professionnel organisé à l'encontre d'un ou plusieurs salariés, précisément désignés, destiné à contourner les procédures légales de licenciement (ou de mutation);
3. Un harcèlement individuel, pratiqué dans un but purement gratuit de destruction d'autrui.

4) Le harcèlement moral, un arsenal pour imposer une domination psychologique

Pour asseoir sa domination les directions des entreprises et des services publics utilisent tout un arsenal plus ou moins répressif : *devoir d'obéissance, devoir de réserve, pouvoir disciplinaire, pouvoir de sanctionner, pouvoir de licencier, etc.*

Cet arsenal, avec la peur du licenciement, de la mutation autoritaire, du blocage de carrière, alimenté par des actes humiliants, répétitifs, d'agressions verbales, devient psychologiquement insoutenable pour le salarié. Celui-ci peut être conduit à faire n'importe quoi pour avoir "la paix", à démissionner, à s'exclure de la vie collective...

Quelques foyers de harcèlement moral :

- Les restructurations, les fermetures, les délocalisations, la mobilité et les plans de licenciements,
- La flexibilité, l'annualisation, les cycles hebdomadaires, obligeant à travailler à la demande de la direction, 7 jours sur 7, les week-end ou pendant les congés annuels, etc.
- La polyvalence obligeant à faire plusieurs fonctions ou métiers dans un même temps,
- La RTT, sans création d'emploi, obligeant à faire le même travail en moins de temps, etc.

Ces pressions ont aussi pour but de masquer une faiblesse de compétences professionnelles. Le rapport hiérarchique, disciplinaire, prend le dessus sur les rapports entre salariés basés sur les compétences professionnelles.

Qui, un jour, n'a pas entendu cette phrase : "*Je suis le chef, tu es là pour exécuter ce que je décide, si tu n'es pas content tu*". Ou "*Tes résultats sont insuffisants, ou tu t'impliques davantage ou tu....*". À remarquer que le tutoiement qui est de plus en plus utilisé sur un ton de " bons copains, on est dans le même bateau " est ambivalent.

5) La finalité du harcèlement ; "faire craquer les personnes indésirables ou à soumettre"

Extraits du Rapport du Conseil Économique et Social sur "Le harcèlement moral au travail", édition, J.O 2001 :

" Au départ, la victime ne comprend pas ce qui lui arrive, ce qui met à mal ses capacités de défense. Cela l'amène parfois à rentrer dans le jeu du ou des harceleurs en essayant de lui prouver qu'elle fait bien, qu'elle est digne d'intérêt. Parfois, elle protestera surtout si elle a une personnalité qui l'y incite. Quelle que soit son attitude, elle sera forcément en butte à la dérobade de celui ou de ceux qui veulent l'obliger, soit à se soumettre, soit surtout à se démettre, en la poussant à la faute "

" La réussite " du harcèlement : mettre les collègues de travail du côté du harceleur de façon à isoler la victime qui se trouve alors dans l'obligation de s'interroger sur elle-même, puis de vivre comme fautive de ce qui survient"

"Elle vivra ainsi une véritable situation d'emprise psychique, n'ayant plus le choix qu'entre révolte bruyante, la faute ou la soumission, soumission qui ne sera jamais satisfaite - il en faudra toujours plus - l'essentiel étant souvent ailleurs : son départ dans l'humiliation"

"Culpabilité, protestation, incompréhension, sentiment d'abandon par l'entourage, épuisement, vont faire le lit du tableau clinique d'installation progressive et amener parfois la victime à un état d'incapacité psychique avec un cortège symptomatique qui nécessitera une prise en charge médicale, voire un arrêt maladie"

avec, parfois malgré cela, une évolution défavorable".

6) Le harcèlement moral peut être difficilement détectable dans l'entourage de la personne victime

Le harcèlement moral n'est malheureusement détecté que plusieurs semaines après, ou plusieurs mois après les faits, quand le salarié s'arrête de travailler pour troubles psychiques, fatigues importantes, tremblements, insomnies, somatisations diverses, éruptions dermatologiques, etc .

Au début, le harcèlement se mesure par exemple par des contrôles tatillons permanents sur les horaires, le rangement ou le déplacement des objets sur les bureaux, le style d'habillement, de la coiffure, les bavardages. Ou bien, d'exiger d'apporter le café tous les matins, de dépoussiérer les meubles, de balayer à la place du personnel compétent, coller les timbres au millimètre sur les enveloppes, etc. Puis en fonction de la performance exigée de l'individu, l'agressivité monte d'un ton, jusqu'à faire des remontrances en public, des moqueries, des paroles vexatoires sur les compétences, remarques insidieuses ou injurieuses, etc .

Plus la personne harcelée tente de se justifier, plus elle se sent une victime isolée face à son problème. Car son harcèlement n'est pas forcément vu ou compris par les autres collègues.

7) Le harcèlement moral, une politique "protégée"

En général le harceleur veut dominer et veut faire passer sa "loi" par tous les moyens, il est souvent "protégé" par la direction générale, car il met en place les nouvelles directives de restructuration ou les plans de mutations, de licenciements... Il est là pour faire accepter la nouvelle politique en sachant qu'elle sera mal perçue par les salariés.

La multiplication des chefs à tous les niveaux qui interviennent, concertés, chacun à sa manière sur la ou les mêmes personnes, favorise le harcèlement moral.

8) La "défense" du harceleur

Bien souvent l'attitude du harceleur est de séparer ou d'opposer les salariés entre eux (diviser pour régner)

Il peut être très jovial avec certains (es), après avoir été brutal avec son personnel placé directement sous sa responsabilité.

Les personnes qui soutiennent la victime subissent eux aussi des pressions sur la notation administrative ou l'évaluation du travail. Le harceleur, pour se justifier, tente de retourner le harcèlement contre les personnes victimes de ses agissements ou contre les délégués du syndicat qui les défendent.

9) Le harcèlement s'adapte aux salariés dans leur diversité

- **Les précaires**, ce sont les jeunes qui sont principalement visés, exacerbant leur manque d'expérience professionnelle, leur révolte ; surtout ceux qui sont contraints de travailler en intérim, CDD, contrats aidés et n'appartiennent pas au personnel de l'entreprise et qu'ils ont beaucoup plus de difficulté à se défendre et à s'organiser.

- **Les femmes**, elles sont dénigrées sur les absences "répétées" pour garder les enfants malades, la grossesse. Lorsque le "conflit dure" les gens pensent que c'est une affaire "entre elle et lui" ! C'est "une histoire de femmes", un problème de caractères, c'est une femme à problème, partout où elle va, etc.

- **L'opposition de générations**, les anciens sont considérés comme les plus résistants, on cherche à éviter le contact entre anciens et jeunes, ou on les oppose sur leurs formations, leurs responsabilités, etc.

- **Les plus de 50 ans** sont dans le collimateur, ils seraient moins performants, ils résistent plus, ils ont plus d'expérience, ils refusent de bouger, etc. Un des moyens de déstabiliser les salariés de plus de 50 ans, est de déconnecter leur expérience professionnelle, leur formation, acquises depuis des années, d'un nouveau profil d'emploi dévalorisant ses compétences,

- **Les salariés handicapés** et ceux qui ont des problèmes de santé sont mis à l'écart, car non-productifs.

- **Les syndicalistes** et les "fortes têtes", ceux qui ont des convictions et qui les défendent, sont généralement dénigrés et mis dans un "placard"

- **Les cadres** qui refusent de mettre en œuvre le management ou les plans de licenciements seront invités à se plier ou à démissionner.

10) La lutte contre le harcèlement moral devient une revendication de notre époque qui s'affirme de plus en plus.

"Le salarié doit apporter des éléments susceptibles d'apporter la preuve d'un harcèlement moral et l'employeur doit démontrer le contraire".

La première action est de s'adresser au délégué syndical, il est même conseillé d'adhérer rapidement au syndicat pour ne pas rester seul, pour trouver du soutien, de l'aide et permettre une meilleure prise en compte de sa situation et de sa défense. Contacter le médecin du travail, ou des spécialistes.

Avec le médecin du travail, les psychiatres, constituer un dossier comportant les témoignages et les preuves matérielles, les actes médicaux... sont des éléments qui permettent de dénoncer le harcèlement moral et de reconnaître qu'il y a eu une agressivité permanente, un préjudice moral et financier.

Les membres des commissions Hygiène et Sécurité ont un rôle important, dans le cadre des conditions de travail, comme les élus des CAP, le médecin du travail...

Le soutien familial et des collègues du travail est fondamental pour la victime.

Nous devons faire reconnaître que la personne victime d'un harcèlement moral est accidentée du travail ou souffre d'une maladie professionnelle. Dans tous les cas, la personne doit être prise en charge par l'employeur (arrêt de travail, soins, conséquences mentales, etc).

Organiser des assemblées débats pour dénoncer le harcèlement moral, mais aussi le management, discuter de l'organisation du travail et la gestion, des conditions de travail, de la reconnaissance des qualifications, exiger la création d'emplois ou la titularisation des précaires, etc.

11) Rôle du délégué syndical dans le cadre d'un harcèlement moral, Article L-422-1-1 Loi N° 92-1446 du 31 décembre 1992.

"Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur.

L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sans délais à une enquête avec le délégué et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié ou le délégué, si le salarié averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du Conseil des Prud'hommes qui statue selon les formes applicables au référé.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor".

(La Loi sur la modernisation sociale (2001) étend ce droit aux fonctionnaires des 3 fonctions publiques, avec recours au tribunal Administratif).

.....

Liste (incomplète) des références de livres sur l'harcèlement moral :

- Association santé et médecine du travail, *Souffrance et précarité au travail* : paroles de médecins, Editions Syros, 1994 et 1998

- Le Droit Ouvrier, N° 621, Le harcèlement dans les relations professionnelles, revue juridique de la CGT,

- Hirigoyen Marie-France, *Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*, Editions Syros, 1998,

- Hirigoyen Marie-France, *Malaise dans le travail. Harcèlement moral : démêler le vrai du faux*, Editions Syros, 2001.

- Petit Michel et Loubat Jean-René, *Le harcèlement psychologique au travail : un phénomène de société*, Management et conjoncture sociale, 15 janvier 2001, n° 596.

- Leymann Heenz, *Mobbing, La persécution au travail*, Editions du Seuil, 1996

- Dejours Christophe, *Travail usure mentale*, Bayard Editions 1993 et *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Editions du Seuil, 1998.

- "*Souffrances des femmes au travail*" N°31, avril 2 000 et "*Femmes au travail, violences vécues*", 25 mai 2000, de la Mutualité Française et Syros / La découverte.