

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

JOURNEES d'ETUDES du SNTRS CGT IVRY 30 et 31 Janvier 2002

Sommaire :

I- Contributions reçues avant les Journées d'Etudes	p2
- Sur l'ordre du jour des Journées d'Etudes	p2
- Sur la contractualisation des organismes de recherches	p2
- Sur les Statuts et les Carrières	p5
II- Thème 1 : « Politique Scientifique » Mercredi 30 Janvier	p10
- Introduction	p10
- Débat	p12
- Conclusions	p22
III- Thème 2 : « Europe, Universités, Régions » Jeudi 31 Janvier 2002 (Matin)	p23
- Introduction	p23
- Débat	p24
IV- Thème 3 : « Recrutement, Promotion, Evaluation, Carrières » Jeudi 31 Janvier (Après-Midi)	p30
- Introduction	p30
- Débat	p31
- débat Hommes / Femmes dans la Recherche	p34
Bilan des Journées d'Etudes	p36

I- Contributions reçues avant les Journées d'Etudes

Sur l'ordre du jour des Journées d'Etudes

Yves BERCHADSKY (Marseille) :

C'est avec beaucoup de joie que j'introduis ce petit cours à usage digestif sur la fonction de répartition de l'ordre du jour des journées d'étude syndicales.

Posons que le temps passé au débat sert de référentiel de masse-pondérée à leur "importance" respective.

Procédons donc sur cette hypothèse de travail à un calcul arithmétique simple.

Nous avons quatre demi-journées de travail. Tenons compte du fait que par tradition (cf. CE, CSN) la dernière demi-journée est assez souvent amputée de 25 à 50% de sa valeur nominale.

Nous disposons donc en temps dit réel de 3,5 demi-journées. Prenons donc comme unité la "demi-journée" et appelons la : DJ. Nous disposons de 3,5 DJ de travail.

Maintenant revenons aux masses pondérées. Nous disposons de trois points de mesure de l'ordre du jour (trois points représentent un échantillon nécessaire peut-être mais largement insuffisant). Appelons ces points : P1, P2, P3. Et maintenant affectons à chacun de ces points leur valeur spatio-temporelle :

$P1=2$ DJ,

$P2=1$ DJ,

$P3=0,5$ DJ

Trivialement on voit tout de suite que $P1 \gg P3$, $P1 > P2$ et $P1 > P2 + P3$.

On peut aussi écrire: $P1= 2P2$, $P1= 4P3$

Posons: $E = P1+P2+P3$ (journées d'étude)

Il vient: $P1= 1/2 E$, $P2= 1/4 E$, $P3= 1/8 E$

Il apparaît de cette démonstration que P1 est un point capital (et grand) dans E. P2 est non négligeable dans E. P3 est négligeable dans E.

Maintenant posons A(P) la fonction Action sur P telle que A(P) donne la valeur du poids politique P en terme d'action revendicative syndicale. Il est trivial de poser que :

$A(P1)-A(P2) \ll A(P3)$

Ainsi on voit bien que la fonction de distribution D de P dans E telle que $D(E)=1$ est inversement proportionnelle à A(P).

Dans notre prochain cours nous montrerons que D(E) n'est pas fonction linéaire homothétique à A(P).

Cela nous permettra d'introduire la fonction S de E appelée Subjectivation de l'importance de l'activité syndicale. Nous verrons et nous avons pu vérifier que S est une fonction multidimensionnelle s'appliquant sur de nombreuses variables (E en particulier).

Nous finirons le cours suivant par un exemple concret d'application de la fonction S(E,...) sur la vertu dormitive des réunions et journées d'étude syndicales.

Je vous remercie de votre attention.

Jean-Paul LACHARME (Marseille) :

Je ne sais qui a pondu l'ordre du jour des Journées d'Etudes, mais si l'idée était d'attirer des jeunes camarades ayant des responsabilités locales et régionales à monter assister à un débat national, c'est raté.

Faire passer ce qui intéresse la grande majorité des adhérents à savoir le problème des emplois et des carrières en fin de dernière demi-journée est fâcheux.

En revanche, les discussions sur la politique scientifique et l'Europe demeurent très largement un débat d'élus et d'institutionnels. Je ne pense pas trop me tromper en disant que ce débat n'intéresse tout au plus que 5% des ITA, et peut-être un peu plus de chercheurs. Il s'agit en outre de domaines où notre capacité d'agir est voisine de zéro.

Domage.

Sur la contractualisation des organismes de recherche

Christophe FONTE (Nancy) :

La contractualisation dans le secteur public des pays industrialisés depuis 1980 (Australie, Nouvelle-Zélande, Finlande, Angleterre, ...)

Un fait : il y a eu une évolution majeure qui a profondément marqué le mode d'action des autorités publiques dans les pays industrialisés au cours des deux dernières décennies : le développement de l'action publique contractuelle.

I Introduction

Un premier inventaire de ce développement tout azimut, voire sauvage, du phénomène de contractualisation qui affecte le secteur public dans la plupart des pays industrialisés fait apparaître une nébuleuse où règne le plus grand désordre et la plus grande confusion.

Le plus grand désordre car la procédure contractuelle s'insinue dans des domaines jusque-là régis par des règlements et instructions ou une tutelle traditionnelle.

La plus grande confusion, parce qu'il apparaît très vite que la terminologie a évolué : le terme de contrat est employé de façon beaucoup plus courante et extensive qu'auparavant. En effet, le terme de contrat a été longtemps réservé à des accords ayant force juridique. Les exceptions à cette règle demeuraient limitées. A l'heure actuelle, par contre, on n'hésite plus à qualifier de contrat un accord ou une convention dépourvus de toute force juridique (s'adossant à la loi). Tel est le cas par exemple des contrats d'association des laboratoires avec le CNRS et l'université (les UMR). Le contrat, dans le contexte des débats en cours au CNRS, peut être défini comme étant un accord négocié (passé entre deux ou plusieurs parties clairement identifiées sans accords juridiques entre les parties (l'état ne pouvant contracter juridiquement avec lui-même). Se pose le

problème de l'égalité des parties contractantes et leur autonomie dans cette négociation (sur les objectifs demandés). Leur autonomie étant vue par l'Etat au travers du prisme de la loi sur l'innovation, c'est à dire sur la possibilité et la liberté donnée par l'Etat au CNRS de faire plus ou moins d'argent à l'extérieur (ressources propres). Ainsi dépourvus de force juridique, les contrats de gestion peuvent être définis comme des accords formels, passés entre deux organismes clairement identifiés de niveaux hiérarchiques immédiatement voisins et portant sur leurs engagements réciproques (budgétaires, stratégie, etc...).

Cette cristallisation du langage sur le terme contrat reflète pour une large part les nouvelles théories économiques néo-libérales qui sous-tendent la nouvelle approche de l'action publique. C'est ainsi que des relations contractuelles, généralement considérées comme le mode juridique normal de relations entre personnes privées (ex : contrat de travail), tendent, après un détour par l'économie, à devenir le mode (non juridique) normal de relations entre autorités publiques, voire entre différentes composantes d'une même autorité publique. Régénéré par l'ocnction des économistes, débarrassé autant que faire se peut de sa nature de droit public, voire de tout caractère juridique, le contrat est remis fortement à l'honneur. Le droit étant décrié par les économistes pour sa rigidité et sa complexité. Pour ces mêmes économistes il est source de lenteur, de blocages, de difficultés d'adaptation à toute situation inédite et de ce fait générateur d'inefficience et d'inefficacité.

II Système de référence des « nouveaux économistes libéraux »

Cette réhabilitation dans le secteur public de tout ce qui est contrat, il la doit aussi pour partie au fait que le secteur privé et plus particulièrement le secteur privé marchand soit devenu le système de référence des « nouveaux économistes libéraux ». Privatisation, déréglementation, délégation à des entreprises privées de services publics..., introduction de mécanismes dits de « type marché » public comme dans les services administratifs sont des manifestations les plus connues de l'aura conférée par les politiques aux économistes et au secteur privé marchand. Ces nouvelles actions publiques ont pour la plupart du temps conduit à redonner indirectement une plus grande place au contrat et à lui ouvrir dans le service public de nouveaux horizons.

Dans la mesure où, d'une part, le contrat constitue le mode privilégié de relations entre personnes du secteur privé et où d'autre part, il tend fortement à devenir un mode prédominant de relations entre personnes du secteur public, la question se pose de savoir si une privatisation indirecte, souterraine, du service public ne serait pas à l'œuvre qui découlerait du développement exponentiel de l'utilisation de l'outil contractuel. Le contrat ne serait-il pas le Cheval de Troie de la privatisation du secteur public ? (cf la restauration sociale au CNRS). A cela s'ajoute le fait que des services publics traditionnellement gérés en régie (en services communs) sont de plus en plus fréquemment délégués par contrat à des organismes ou à des sociétés privés. Ce n'est donc plus une simple incursion que le contrat opère dans la sphère de l'action publique, mais une véritable invasion. Un soupçon alors se fait jour : la contractualisation dans le secteur public n'entraînerait-elle pas par elle-même, en quelque sorte, une privatisation indirecte, implicite de ce

secteur. Toute contractualisation encourage la défense d'intérêts propres, spécifiques, particuliers à chacune des parties, intérêts auxquels les parties tendent à conférer de plus en plus un caractère quasi patrimonial.

Rappelons que le contrat a pour origine un fonctionnement capitaliste (défendant des intérêts particuliers) qui s'oppose au principe républicain de service public, de service pour tous (défendant des intérêts collectifs et nationaux). Ce n'est pas la privatisation de biens ou de services, ni d'une privatisation de la gestion du secteur public par l'introduction de mécanismes empruntés au marché ou au monde des affaires qu'il s'agit, mais d'une privatisation du mode de relations entre acteurs du secteur public par le simple usage de l'instrument contractuel.

III La contractualisation : le nouveau mode de fonctionnement interne du système administratif hiérarchique

Faire de la contractualisation le mode de fonctionnement interne d'un système hiérarchique constitue un véritable paradoxe. En effet, ces contrats sont passés entre des unités et/ou des agents relevant de niveaux hiérarchiques différents, c'est à dire des parties dont l'inégalité est en quelque sorte instituée. En droit, le contrat postule l'égalité juridique des parties. Egalité et hiérarchie sont antinomiques. Il apparaît donc les aberrations suivantes :

Un contrat négocié est un pléonasm.

Un contrat imposé (hiérarchique) est un paradoxe. (C'est le cas avec le contrat entre le ministère de la recherche et le CNRS). Ce ne sont pas deux entités autonomes.

IV Quelques mots sur les mécanismes de contrôle des objectifs précisés dans le contrat.

En Europe, la contractualisation des services publics est considérée par les néo-économistes comme un outil utile au même titre que la privatisation ou la déréglementation, pour rendre l'économie plus compétitive, pour redresser les finances publiques, réduire les déficits publics (cf. critères de convergence du traité de Maastricht), réduire le nombre de fonctionnaires. Le contrat individualise les services de la fonction publique en les rendant responsable de leur gestion et donc éventuellement de leur déficit (service public rentable !). Aussi des notions d'objectifs et de performances sont introduites (de profits) et non plus la notion de « services à rendre » comme dans le service public classique tel que nous l'avons connu en France. Des objectifs de performance sont donc fixés dans les termes du contrat. Le contrôle de la réalisation de ces objectifs est réalisé par des mécanismes spécifiés dans le contrat. Exemple : on vous donne tant de subventions si vous réalisez tels objectifs (les salaires au mérite : prime, postes ...). Ces clauses figurant dans le texte du contrat. Or jusqu'à présent les mécanismes de contrôle sont traditionnellement organisés dans le service public par des commissions, des comités,.... d'élus chargés d'évaluer et de vérifier le caractère de service public rendu (exemple le Comité National pour le CNRS). Les contrats rendent donc caduques ces représentations démocratiques et républicaines, ces lieux d'évaluation et de débats. Ils invalident les avis rendus par ces représentations démocratiques car ce sont les clauses du contrat qui doivent

être respectées et non les avis rendus par les assemblées élues. Remarquons que dans le cas de la contractualisation d'un système hiérarchique administratif, ce principe ne peut même pas être respecté car l'équité comme nous l'avons vu ne peut pas être établie car les contrats non pas de force juridique. Par exemple dans le cadre des contrats d'établissements entre l'université et l'Etat, l'université ne risquera pas d'avoir recours aux tribunaux administratifs pour dénoncer le non respect par l'Etat de ses engagements car l'université est aussi l'Etat. Reconnaissons simplement qu'il s'agit d'un marché de dupes qui a comme seul objectif la destruction du service public.

V Contrat et démocratie

D'autre part, il apparaît de plus en plus clairement que la contractualisation affecte de façon négative l'accès des citoyens à l'information détenue par l'administration. Elle peut aussi rendre plus délicate leurs possibilités d'interventions en justice ou sur la nature des actions qu'ils sont en droit d'intenter. La loi doit être connue de tous, tandis que les termes du contrat (avec ces avenants) restent généralement uniquement connus des parties contractantes. Les lois garantissent l'égalité des citoyens face à l'administration (l'égalité des usagers du service public) tandis que le contrat ne défend que le respect des clauses du contrat. Le citoyen dans ce cadre n'existe pas. Le citoyen devient un client qui demande le respect des clauses du contrat face à un prestataire de service, (cf. contrats d'accès au réseau de téléphone, etc.). Par ce fait les citoyens ne sont plus égaux. L'égalité des citoyens (des usagers) où qu'ils se trouvent est compromise. Exemple : France Télécom était tenu à maintenir un minimum de cabines téléphoniques de manière équivalente sur l'ensemble du territoire (égalité des usagers). Dans le système contractualisé de France Télécom cela n'est plus vrai : France Télécom s'engage uniquement à laisser des cabines téléphoniques dans des zones de densité de population suffisante comme signé dans son contrat avec l'Etat.

Le contrat s'oppose donc par nature au principe républicain de service public tel que défini dans les ordonnances de 1945 à la Libération de la France. Le fonctionnement par contrat contredit un fonctionnement public tel que définit par ces mêmes ordonnances.

Le contrat défendant le respect des clauses par les contractants (l'équité) au travers d'échanges entre clients de prestataires de service tandis que la loi défend le bien commun et l'égalité des citoyens (les usagers) pour l'accès à ce bien commun de la nation.

Annick KIEFFER (Paris) :

Réflexions sur le texte de C FONTE sur « La contractualisation dans le secteur public ... »

Je viens de lire le texte de Christophe FONTE sur les contrats. Je le trouve très bien. Je voudrais ajouter mon petit grain de sel à sa réflexion, grain que je sou mets à votre réflexion.

Il y a me semble-t-il un aspect souvent oublié en France sur ce thème. On pense souvent que la notion de contrat est issue de la pensée libérale anglo-saxonne et on oublie la filiation française. Certes, la manière dont elle est diffusée actuellement est dominée par l'idéologie anglo-

saxonne, mais, pour comprendre les raisons et la rapidité de sa diffusion, il faut, il me semble, aussi prendre en compte la genèse du courant qui l'a porté en France. On peut chercher les racines du contrat bien au-delà des anglo-saxons tels que Spencer (Rousseau en particulier bien sûr, mais d'autres philosophes français dont on pourrait demander à Olivier de dresser la liste. Certains enthousiastes étourdis veulent même mobiliser Platon.). Le sens attribué actuellement au contrat n'est pas celui de Rousseau (idée de mise en commun, chacun étant partie indivisible du tout).

Il n'y a pas de "tout" dans la conception libérale mais des particules qui s'agitent librement, sans loi générale donnant un sens au tout, ni loi particulière régissant les rapports entre les parties.

Ce qui me frappe dans la diffusion du contrat, au-delà de ses aspects gestionnaires et de redéfinition des services publics au sein de l'Etat que traite Christophe, c'est qu'elle substitue la négociation, l'accord, à la lutte et au conflit. Les rapports sociaux sont vus non comme des rapports de force entre intérêts collectifs et individuels, mais comme accords, conventions, négociations entre les groupes, donc ententes sur un (plus petit) commun intérêt. Le contrat nie la lutte. Il résulte d'un accord en même temps qu'il agit pour l'accord (futur) et donc pour l'évacuation du conflit. Le contrat, dans sa version moderne, fonde les rapports harmonieux entre groupes sociaux, il les cristallise comme dit très bien Christophe, il a pour but ultime de disposer, de conformer les individus à des rapports harmonieux, à la recherche d'accords négociés sans conflit, et de rendre chaque individu et chaque groupe responsable du caractère harmonieux de ces rapports (ces penseurs ne sont pas des naïfs). Tout individu ou tout groupe qui refuse de se conformer à cela est désigné dès lors comme terroriste, car cherchant à instaurer (ou restaurer) des rapports de conflit dans un monde harmonieux.

Les règles de l'accord sont issues de l'entente. Quel courant porte cette idée ? Ne cherchons pas très loin, la CFDT tout simplement, si on veut rester sur le terrain strictement syndical. La CFDT héritier syndical du catholicisme, et qui reprend à son compte le rapport plus courant chez les protestants du contrat avec Dieu ou entre les hommes, mais qui, dans la continuité du discours catholique, met en avant l'entente sur le conflit, la négociation sur la lutte, le contrat est la version moderne de la soumission. La CFDT que l'on trouve partout: les chercheurs affiliés à la CFDT sont conseillers du PS, conseillers du gouvernement, conseillers du Medef (Lichtenberger inspire directement la pensée du Medef dont il est, entre autres cédétistes, le consultant).

Le contrat c'est aussi la substitution des rapports individuels aux rapports collectifs, ce sont des rapports éclatés, issus d'intérêts éclatés. Les conflits d'intérêts deviennent jeux des groupes de pression sur les instances dirigeantes de l'Etat. Et le rôle de l'Etat est limité à la production de règles, de règles de négociation, de standards pour la négociation. La société n'est plus qu'un ensemble de rapports négociés entre groupes dont l'Etat produit (par négociation) et garantit les règles.

Après avoir utilisé l'Etat pour assurer son assise, le capitalisme, agit pour son dépérissement. Pas un dépérissement complet. Au contraire le capitalisme renforce l'appareil répressif de l'Etat (voir tout la place de la sécurité dans le discours politique national et international). Le

dogme libéral stipule qu'aucun frein ne doit être mis à la libre entreprise (voir l'argument du conseil constitutionnel). L'Etat moderne est devenu un frein, parce que les luttes ont permis des garanties légales aux travailleurs, faibles certes, mais qui agissent comme des freins à la liberté d'action des capitalistes. Le contrat est l'alternative : les rapports sociaux devenus des rapports contractuels permettent de limiter l'action de l'Etat, certes, mais surtout de contourner ce que dit bien Christophe, les garanties légales qui s'appliquent à tous. On a donc ici l'établissement d'une autre conception du droit, un droit éclaté pour des rapports sociaux éclatés, mais harmonisés par les négociations.

Dans cette optique, il n'y a pas place bien sûr pour un syndicalisme de classe. A la CGT de s'adapter, ou de résister. Moi je suis pour qu'elle résiste, ou plutôt pour qu'elle refuse et pour qu'elle redonne sa vraie place à la lutte, à la force émancipatrice de la lutte.

Bureau du SNTRS CGT de l'IRD :

La contractualisation de l'IRD

Le 17 avril 2001 a été signé à l'IRD un contrat d'objectifs entre l'Etat et l'Institut de Recherche pour le Développement, les engageant mutuellement pour 4 ans. En dépit des enjeux importants que soulève la contractualisation des EPST au niveau national, ce contrat est apparu comme vital pour la survie de notre institution, aux yeux de la section SNTRS de l'IRD, qui associé à sa rédaction, a obtenu de nombreuses adaptations et l'a finalement approuvé. Ce positionnement particulier, en marge de la ligne adoptée par le syndicat au niveau national, trouve sa source dans :

la petite taille de l'institut, comprenant 2165 agents dont 1524 titulaires (au 31/12/2000) ;

- sa dispersion (36 implantations, dont 5 en métropole, 40% des agents en expatriation) ;
- l'héritage historique de l'ex-ORSTOM ;
- la spécificité de ses missions ;
- la situation désastreuse de l'institut en terme de gestion administrative.

Né il y a plus de 50 ans sous le régime de Vichy, notre institut a été avant tout un instrument de la politique coloniale jusqu'aux indépendances des années 60. Sa mission consistait alors à dresser l'inventaire des ressources naturelles dans les colonies et les DOM-TOM. Avec l'accès des anciennes colonies à l'indépendance, l'ORSTOM devient un instrument de la politique étrangère notamment en Afrique et plus particulièrement au sein du « pré carré » africain et l'accent est mis sur la recherche opérationnelle.

Ce n'est que dans les années 70 que nos équipes raccrochent le train de la recherche fondamentale et internationale. Dans les années 80 et 90 une succession de réformes contribuera à perturber son fonctionnement et à renforcer le malaise au sein des personnels, leur demandant à chaque fois un effort d'adaptation supplémentaire. Nous avons même failli, sous le gouvernement Juppé, être purement et simplement dissous !

A la fin des années 90 la réforme mise en place par le président Lazar, dote l'institut d'une organisation calquée sur les autres EPST, à savoir le regroupement des équipes au sein d'unités de recherche ou de service, le tout chapeauté par les départements et les délégations. La mise en place d'instances d'évaluation regroupant élus du personnel, membres nommés et membres extérieurs sonne le glas de l'auto-évaluation et permet de confronter les activités de recherche au regard de la communauté scientifique nationale et internationale. Mais la situation des personnels, particulièrement les ITA est catastrophique. En effet, l'obligation par l'institut d'intégrer les ITA des TOM n'est pas assortie d'ouverture de postes, d'où blocage des carrières et faible nombre des recrutements, par ailleurs réservés à l'administration. Cette dernière reste aussi à rénover, les circuits de prise de décision, les procédures sont complexes et peu adaptés au caractère dispersé de l'IRD, de même que les systèmes informatiques de gestion s'avèrent être obsolètes. C'est dans ce contexte qu'est proposé, fin 2000, le contrat d'objectifs.

Ce dernier assoit l'existence, définit la politique scientifique et confirme les missions de l'Institut : la Recherche pour le Développement tournée vers les pays du Sud, lui assurant sa place originale au sein du tissu national de la recherche. La mise en place d'indicateurs, un des objectifs majeurs du contrat, est également essentielle pour améliorer notre lisibilité. Les indicateurs concernant l'emploi, exigés par le SNTRS, sont particulièrement importants dans la mesure où aucune gestion prévisionnelle des ressources humaines n'existe actuellement, la direction des personnels, comme beaucoup d'autres services administratifs, travaillant à flux tendu et dans l'urgence. La réforme programmée de l'administration doit permettre à l'institut de se doter d'outils de gestion performants. A la demande du SNTRS, l'Etat a accepté d'inscrire l'emploi, en particulier ITA, au nombre des priorités. 50 postes vont être soumis à concours au titre de 2001 et 2002, c'est insuffisant mais c'est bien mieux que ce qui a été fait depuis 10 ans. Nous restons vigilants et ne manquerons pas de rappeler à l'Etat ses engagements, dans les années à venir, en exigeant en permanence qu'il accentue ses efforts en faveur de l'emploi ...

Sur les Statuts et les Carrières

Jean-Pierre BAZIN (INSERM) :

UN STATUT UNIQUE CHERCHEUR – IT(A) ?

En parcourant les ouvrages portant sur la Recherche, il est un point commun : l'invisibilité des techniciens et des fonctions techniques. Certains se souviennent d'un article paru dans la revue « La recherche » qui s'intitulait « le technicien invisible ». C'est une particularité française qui remonte au 19^{ème} siècle, qui consiste à hiérarchiser les

fonctions dites intellectuelles et les fonctions techniques, comme si les unes et les autres n'utilisaient qu'une partie des attributs de la Nature humaine. Dans son récent livre, très intéressant par ailleurs : « La recherche passionnée », Pierre Joliot, héritier de la célèbre dynastie, n'utilise qu'une seule fois, en plus de deux cents pages, le mot « technicien ».

La dichotomie : chercheur ou enseignant-chercheur versus ingénieur ou technicien n'est pas si marquée dans les pays anglo-saxons et ce n'est peut-être pas un hasard si le

prix Nobel de médecine a été attribué, une seule fois il est vrai, à un ingénieur du nom de Hounsfield travaillant pour la firme EMI, pour la réalisation du premier scanner X qui a entraîné des progrès considérables en médecine.

Beaucoup de scientifiques s'accordent à reconnaître que les progrès technologiques sont au moins aussi importants que l'avancée des idées, dans le progrès de la science.

La dichotomie intellectuel-manuel, chercheur-technicien est d'origine culturelle et sous-tend une hiérarchie de valeur. *Fallait-il l'inscrire dans un statut ?*

NE TOUCHE PAS À MON STATUT

Le seul fait de revendiquer des changements statutaires entraîne des mouvements de recul. Il est vrai que dans un contexte mouvant de la politique recherche, tel que nous le vivons, cela pourrait présenter des risques. Mais, est-ce qu'au nom de ces risques, il faut s'interdire de mesurer les inconvénients de notre statut et nous interdire de nous préparer à d'éventuelles négociations statutaires ? Le *statu quo* en la matière est un réflexe corporatiste ancré plutôt chez les anciens. Les jeunes chercheurs interrogés ne seraient pas contre la levée des barrières culturelles, les anciens sont très attachés au sacro-saint « métier de chercheur ». Pendant ce temps, les responsables des ministères déclarent qu'il n'y a pas de visibilité sur les corps techniques (on est bien au centre du problème), pour en déduire qu'on ne peut satisfaire à la demande tant en termes de création de postes techniques que de promotions. Un des paradoxes et non des moindres est que les syndicats réclament depuis des années une *évaluation des corps techniques*, sans résultat. Paradoxe, car l'évaluation peut se retourner contre les personnels suivant la manière dont elle est faite ou utilisée en fonction des objectifs de la gestion des personnels. Les syndicats ont cependant raison car des corps non évalués deviennent sans visibilité et donc appelés à disparaître. D'ailleurs, la suppression des corps techniques à tous les niveaux est une solution préconisée par d'éminents chercheurs. Les ingénieurs, techniciens de laboratoire ou d'administration ne sont pas reconnus pour ce qu'ils font et cela pose de graves problèmes au collectif de travail qu'est l'équipe où la notion de hiérarchie n'est pas perçue de la même manière qu'au niveau des directions d'institut et des ministères.

La division chercheur-IT(A) a fait que les chercheurs ne se sont pas réellement battus pour les corps techniques, faisant preuve en cela d'un *manque de solidarité*. Ils ont préféré quand cela était possible, miser sur le recrutement de chercheurs nouveaux en dévoluant une partie des charges techniques au *doctorant « factotum »*. Pernicieux pour les corps techniques, esclavage pour les doctorants. Les syndicats de chercheurs se sont eux-mêmes disqualifiés pour défendre leur statut en développant des *pratiques corporatistes* à outrance.

MÉTIER DE CHERCHEUR

L'un des grands apports de la loi d'orientation et de programmation de la recherche de 1982 (LOP), a été de donner à l'ensemble des personnels de la recherche publique un statut de fonctionnaire en liaison avec un service public de recherche (ou un service de l'État en matière de recherche !). En pratique, le statut hérité de la LOP de 82 entérine la séparation dans des corps distincts, les chercheurs, les IT, et les administratifs. Pour des raisons techniques liées à la réforme de l'état (diminution du nombre

de corps de fonctionnaires), les mesures ont été prises pour mettre les corps d'administratifs en extinction. Par ailleurs, le statut de fonctionnaire évacue complètement celui des doctorants alors que le statut de contractuel de la fonction publique prévoyait un recrutement après le DEA, de stagiaires de recherche couvrant ainsi une éventuelle période doctorale.

Les raisons de cette division, en dehors de l'héritage culturel fût peut-être l'arrière-pensée de certains universitaires, surtout dans le domaine médical (avec un puissant mandarinat), de vouloir harmoniser à terme le statut des chercheurs avec celui des enseignants-chercheurs, celui des ITA avec celui des IATOS remettant en cause le statut de travailleur scientifique à plein temps. Une grande partie de la recherche publique française fonctionne avec ce clivage chercheur-technicien, sauf le Commissariat à l'Énergie Atomique (CEA) qui s'appuie sur une autre logique : cadre versus non-cadre. Il serait d'ailleurs intéressant, d'analyser le cheminement historique qui a conduit à cette situation.

Il est donc un fait que le grand « brain storming » de 1981-1982 n'a pas réussi à faire sauter les cloisonnements qui ne sont pas favorables à un développement harmonieux de l'activité de recherche, à la logique du travail en équipe et à tous les événements de caractère personnel ou professionnel qui rendent nécessaires des inflexions de carrière.

Le statut de 1984 consacre donc pour une part, la notion de **métier de chercheur** avec une forte connotation de pérennité : **chercheur à vie**. Pour les intéressés, cette notion est extrêmement précise et spécifique en terme de métier. Pour le profane, elle peut signifier : les métiers de la recherche, car on ne dit pas le métier d'IT(A), ...

Métier de chercheur (perpétuel) voudrait dire que l'on peut identifier, au recrutement, une spécificité de chercheur pouvant s'exercer *ad vitam aeternam*. Ce point fait l'objet de controverses dans le monde scientifique.

QU'EST-CE QU'UN CHERCHEUR ?

Nous serions tenté de dire que « tout un chacun » est de par sa Nature humaine, un chercheur. Cette appellation s'applique aussi bien à l'artisan qui de ses mains va faire émerger une forme nouvelle, à l'artiste, au technicien, ... **Chercheur scientifique** est un vocable qui permet de définir des personnes ayant un niveau de connaissance scientifique, une qualification, et présentant par ailleurs une aptitude poussée, un désir puissant de créer des concepts nouveaux dans le domaine des sciences. Mais, compte tenu des aléas de la vie, ce puissant désir est-il constant et immuable ? La définition du chercheur scientifique repose donc sur une aptitude particulière, permanente, à créer des concepts originaux qui lui permettront de développer un sujet de recherche et d'encadrer une équipe plus ou moins importante. Est-il possible voire raisonnable de recruter « l'oiseau rare » et de lui confier pour la durée de sa vie professionnelle, cette responsabilité ?

Pierre Joliot écrit : « Beaucoup d'entre nous ressentent un sentiment d'impuissance et de désarroi face à l'incapacité de choisir, sur des critères objectifs, les rares élus qui pourront poursuivre une carrière de chercheur au milieu d'une masse de candidats de très bon niveau ... Bien que la généralisation des stages post-doctoraux avant le recrutement doive permettre de mieux évaluer les capacités

des candidats, il reste cependant difficile de distinguer les mérites du candidat de ceux du laboratoire d'accueil. ».

En première analyse, il s'avèrerait que cette spécificité de chercheur correspondrait à une aptitude particulière qui serait « un plus » par rapport à la qualification, donc pas incompatible avec l'adéquation à un métier de chercheur. Par contre, il s'avère que la détection de la qualité de chercheur, au moment du recrutement, est relativement aléatoire, surtout compte tenu des procédures d'évaluation qui privilégient le quantitatif par rapport au qualitatif.

Par conséquent, si l'on souhaitait recruter au niveau de la thèse X chercheurs et Y ingénieurs, le tirage au sort donnerait, peut être plus de chance au candidat « génial » d'être recruté dans le corps qui lui conviendrait.

Il nous paraît donc juste, pour les raisons avancées, à la fois, culturelles et pratiques, de *revendiquer un statut unique* qui supprime le clivage chercheur-IT(A). Cela va au-delà de la revendication de grille unique prônée depuis 1982 par le Sntrs-Cgt. Cela remet en cause les mécanismes du recrutement, notamment au niveau des Ingénieurs et des chercheurs, cela sous-tend une autre logique de fonctionnement du statut et de gestion des carrières, donc globalement des pratiques de nos organismes.

LOGIQUE D'UN STATUT UNIQUE

Notre statut est un statut de fonctionnaire. Ce qui est central est donc la fonction. À tel point que, dans la fonction publique, on postule généralement, par le moyen d'un concours externe ou interne, associé à une mobilité géographique, à une fonction (dans les finances : contrôleur, inspecteur, receveur, chef de centre), sur la base d'un niveau minimum de diplôme ou de qualification (plancher). La notion de métier intervient peu. *La fonction prime sur la qualification* dans ce sens que cette dernière ne donne aucun droit à exercer une fonction au niveau de la qualification. Il y a donc des niveaux de fonction (grossièrement de catégorie A, B ou C, subdivisés en corps) et des niveaux de qualification qui sont des pré requis et non nécessairement en adéquation. On peut dire que dans le système général, la fonction prime sur la qualification, celle-ci donnant seulement le droit de postuler. Ce système donne donc la primauté à la « compétence » dans une organisation très hiérarchisée où l'allégeance et la soumission aux objectifs du service sont considérés comme les critères majeurs (le meilleur inspecteur des finances est celui qui fera le plus de redressements, est-ce un critère de qualification ?).

La Recherche, qui par essence doit toujours être à la pointe des travaux de la communauté mondiale des scientifiques, même s'il s'agit souvent d'un apport infinitésimal, ne peut que s'appuyer sur la qualification et l'aptitude à accompagner le progrès scientifique et technique, dans un mouvement permanent d'augmentation des connaissances et d'accroissement de la qualification. Dans la conception d'un statut des personnels scientifiques c'est donc la qualification qui prime. Le collectif, l'organisme ne peut fonctionner de manière efficace, que si les fonctions sont en adéquation avec les qualifications, il doit donc disposer d'un mécanisme de reconnaissance de la qualification efficace et non répressif pour être attractif.

À ce niveau, il convient de définir deux concepts : la qualification et la compétence. On peut s'accorder sur le fait que **la qualification est un état** qui intègre la formation initiale, les connaissances acquises et les aptitudes

particulières à exercer des fonctions d'un niveau déterminé et dûment évaluées à partir de l'expérience passée. **La compétence** est la capacité, à un moment donné, d'appliquer sa qualification à la résolution d'un problème précis, elle s'inscrit donc dans une dynamique. On pourrait aussi l'appeler « **efficience** » pour éviter les confusions entraînées par les multiples définitions de la compétence.

Le statut doit donc organiser : le principe des rémunérations, le recrutement, l'attribution des fonctions et leur évaluation a posteriori, la reconnaissance de la qualification, les promotions.

Le principe **des rémunérations** est résumé dans la **grille salariale unique**, commune à tous les corps répartis sur 8 niveaux dont 5 niveaux de formation (cf. le document de Gérard Mandeville). Cette grille est très importante car elle fait apparaître le décalage entre les rémunérations actuelles et celles qu'il faudrait imposer pour simplement s'adapter au marché du travail et rendre la recherche suffisamment attractive aux individus les mieux formés.

Le **recrutement** se ferait pour des fonctions selon 5 à 8 niveaux de *qualification suivant un profil suffisamment large, à un niveau de qualification donné, pour des fonctions potentielles*. Par exemple, au niveau 5 qui est actuellement l'articulation entre les deux statuts, on recruterait sur un profil suffisamment large des agents ayant vocation, au niveau donné, d'exercer des fonctions de chercheur ou d'ingénieur voire de cadre administratif. *Les concours seraient donc plutôt génériques* avec un choix d'affectation du candidat postérieur à l'admission.

Dans ce cadre, **les fonctions sont déterminées après coup**, après un temps plus ou moins long de *formation* (qui pourrait être de l'ordre de deux ans pour des métiers rares ou nouveaux), au sein du collectif de travail ou, à la suite d'un appel d'offre, par une commission (paritaire) pour les fonctions de responsabilité dépassant l'échelle de l'équipe. Cette logique conduit clairement à *délaisser le concept de métier de chercheur à vie* pour une fonction de chercheur évaluée périodiquement de même que les autres fonctions, elle introduit *une fluidité professionnelle propice au bon exercice des métiers de la recherche*, de même qu'une *évaluation a posteriori de toutes les fonctions y compris administratives*. Il n'y aurait aucun obstacle à une fonction de chercheur pérennisée, sauf le souhait de mobilité, l'incapacité ou le manque de désir, à vouloir la poursuivre.

La reconnaissance de la qualification est une nécessité pour le bon fonctionnement du statut unique, elle fait partie du dispositif d'évaluation. Elle devrait être mise en œuvre à partir d'une démarche volontaire des agents présentant leur dossier devant **une instance paritaire** qui pourrait statuer indépendamment des créations de postes. Cette forme d'évaluation est utile à plusieurs titres : attribution des fonctions, elle ferait partie du dossier de promotion, et permettrait l'évaluation globale du déclassement.

Les promotions sont nécessaires au bon fonctionnement de la recherche, elles doivent être déconnectées des flux d'entrée dans les organismes et ne pas tenir compte des axes prioritaires. Liées intrinsèquement à la qualification, elles ne peuvent dépendre du domaine de recherche. Les probabilités de succès doivent être les mêmes dans toutes les BAP.

Construire dans le détail le fonctionnement d'un statut unique, pas trop dérogoratoire avec les règles de la

fonction publique, n'est pas un problème, mais les barrières | risquent fort d'être culturelles.

ANNEXE - LA GRILLE UNIQUE

a. Grille

Puisqu'on rémunère la qualification et la compétence, il faut fixer dans une grille le nombre de niveaux de qualification et l'ampleur hiérarchique d'un niveau.

Le syndicat propose 8 niveaux de qualification. Les 6 premiers correspondent aux grands niveaux de formation. Les deux derniers étant des niveaux d'expertise et de direction acquis après une expérience professionnelle plus ou moins longue.

- Niveau I : Sans diplôme
- Niveau II : CAP-BEP
- Niveau III : BAC
- Niveau IV : BTS, DUT
- Niveau V : Licence, Maîtrise
- Niveau VI : Ecole d'Ingénieurs, Thèse

En réactualisant les rémunérations de la proposition de grille du 20^{ème} Congrès, cela donne :

Niveau	début	salaire brut	fin	salaire brut
I	310	9000	526	15200
II	394	11400	670	19400
III	479	13850	814	23600
IV	563	16300	958	27500
V	689	20000	1102	31900
VI	830	24000	1246	36100
VII	992	28700	1390	40300
VIII	1180	35200	1534	44400

A comparer à la situation actuelle ou la prime semestrielle est intégrée dans le salaire brut et revalorisé de 7,85% pour tenir compte des retenues pour la pension civile. La prime est aussi transformée en points d'indice pour calculer l'écart hiérarchique dans le corps.

Niveau	Corps	début	salaire brut prime comprise	fin	salaire brut	Ecart
I	AGT	262+32	8540,25	351+32	11089,32	1,30
II	AJT	271+33	8815,16	415+32	12965,23	1,47
III	T	296+38	9685,03	513+43	15971,23	1,66
IV	AI	338+47	11150,98	550+47	17293,04	1,55
V	IE	369+63	12501,84	782+63	24467,35	1,96
VI	IR2 et I	411+89	14491,44	820+117	27162,11	1,87
	CR 453+17	13613,99	820+117	24246,77		1,78
VII	IR0	657+128	22743,91	962+128	31580,37	1,12
	DR2.1	657+25	19763,47	1163+25	34423,38	1,74
VIII	DRCE	1163+13	34068,36	1319+13	38588,00	1,13

J. SAMUEL (Strasbourg-Fac) :

Sur le Statut et les Primes

J'ai trouvé particulièrement intéressants les documents concernant la politique scientifique, l'Europe, par contre, je suis un peu resté sur ma faim, en ce qui concerne le document "carrières".

Sur la forme, les tableaux sont très intéressants, mais ils comportent des erreurs, qui les rendent peu lisibles et difficilement compréhensibles : décalages de certaines colonnes, légendes insuffisantes, etc ... Ceci sera facile à corriger.

Sur le fond, les réflexions du groupe chargé de la préparation débouche sur des orientations, qui sont celles de notre syndicat, depuis très longtemps.

C'est plutôt rassurant, d'une certaine manière, mais cela nous rappelle que nos revendications d'emplois, de salaires, de carrières restent les mêmes depuis 1984 et que très peu de choses ont été obtenues.

Certes, nous nous sommes heurtés à l'intransigeance de tous les gouvernements et de toutes les directions d'organismes successifs, mais cela n'explique pas tout, en fait, les personnels n'ont presque jamais repris à leur compte ces revendications. La cause première est, selon moi, la suivante : *nos revendications essentielles (grille, intégration de la prime, par exemple) ne leur apparaissent pas crédibles*, parce qu'ils pensent qu'elles ne sont pas réalisables dans un délai raisonnable, nos collègues approuvent nos positions, mais ils ne croient pas à la possibilité de les imposer à nos tutelles. Et s'ils n'y croient pas, ils n'agiront pas.

Il est donc vital pour le syndicat de mieux définir des "étapes", plus réalisables à court terme, de les populariser auprès des collègues et ainsi de favoriser leurs actions.

Un exemple parmi d'autres possibles : l'intégration de la prime

Il est clair que cette intégration ne peut se faire dans les EPST seuls. Elle ne pourra se réaliser que dans l'ensemble de la Fonction Publique, avec une modification de toutes les grilles.

Or les primes sont tellement diversifiées dans les différents secteurs, que l'intégration pure et simple créerait des biais indiciaires énormes selon les ministères et que cela ferait voler en éclat l'unicité de la Fonction Publique.

Pour être crédibles et permettre le développement des actions, nous pourrions proposer, par exemple :

- un taux (par exemple les 16%) valable pour tous les ministères, la partie au delà des 16%, pour ceux qui ont d'avantage de primes, n'étant pas intégrée.

- éventuellement, un plan pluriannuel d'intégration, comme pour l'indemnité de résidence, à partir de 1968.

Autre exemple : notre projet de grille

Là aussi, notre projet ne peut se concevoir que dans le cadre d'une refonte générale des grilles de la Fonction Publique. Nous sommes en phase avec le projet de l'UGFF; c'est indispensable, mais insuffisant pour que les personnels se lancent dans l'action.

Je pense qu'il faut définir des évolutions pluriannuelles, en évitant la méthode "Durafour", qui a étalé sur presque 10 ans des réformes (qui étaient souvent des régressions) par catégories successives.

Il faudrait réfléchir, sur la base de nos critères fondamentaux (progressivité plus rapide en début de carrière, écarts indiciaires entre début et fin de carrières, niveaux de qualifications ...) à une refonte progressive sur 5 ans par exemple, en prenant simultanément l'ensemble des niveaux, à chaque étape, en essayant d'en chiffrer les coûts et d'en proposer les moyens de financements.

Pour conclure (provisoirement) :

Je n'ai pas de solutions toutes faites et je ne suis pas sûr d'être forcément dans le vrai; mais j'essaie ici de trouver

des voies qui contribuent à nous sortir des ornières dans lesquelles nous nous enlisons tous quelque peu depuis des années.

Je constate également que la majorité de nos collègues sont syndiqués au SNTRS ou votent pour lui, parce qu'ils pensent que le syndicat favorisera des améliorations de leur situation matérielle, leur déroulement de carrière. Ils sont donc beaucoup plus sensibles à nos positions sur les salaires, les grilles, le statut, qu'à nos réflexions sur la politique recherche par exemple. *Il ne faut donc pas les décevoir sur ces sujets et trouver les bonnes propositions.*

Pour terminer, je précise une chose :

Je ne dis pas que le syndicat doit renoncer à toute réflexion et action sur la politique scientifique, au contraire, je pense que tous les problèmes sont liés et que nous obtiendrons plus facilement des avancées salariales ou statutaires si nous mettons partiellement ou entièrement en échec les tentatives de réformes des organismes, les créations systématiques d'IFR, de Génopoles etc ... Mais cela ne doit pas nous dispenser d'améliorer nos propositions sur les carrières, statut et salaires.

Alain GERVAIS (Orléans) :

Réaction au point IV. Notre grille

Il est écrit: « *l'écart hiérarchique de 1,7 dans un niveau est déjà la réalité pour de nombreux corps actuels, sauf pour les deux premiers niveaux.* »

Je relève par niveau :

AGT AJT,	1,56
T,	1,73
AI,	1,63
IE,	1,82
IR (2 et 1)	2,0

Ce n'est donc pas la réalité.

La catégorie AI, une catégorie maltraitée.

Catégorie d'embauche des bac + 2. Sous l'ancien statut, l'embauche se faisait en 2B, la perspective de carrière était la 1B indice 596 (550 pour la AI). L'écart hiérarchique 1,63 de la AI, ne permet donc pas d'atteindre l'indice terminal de la 1B cet écart devrait être de 1,73.

La AI a été créée en 84. Les bac +2 (2B) ont alors dans leur grande majorité été intégrés en AI.

Quelque soit leur ancienneté dans la 2B, ils ont du attendre 5 ans pour pouvoir se présenter aux concours internes, puis 5 années de plus (soit 10 ans et non 7ans pour les autres corps) pour pouvoir prétendre passer en IE par les commissions paritaires.

Il y a donc eu blocage de fait de l'ensemble des bac +2 qui n'étaient pas passés 1B sous l'ancien statut (**ceux qui étaient passés 1B ou 1B bis ont été logiquement intégrés en IE**). La grande majorité avaient été pourtant reconnue niveau V au "suivi de carrière".

II- Thème 1 : « Politique Scientifique »

INTRODUCTION

Par Jean KISTER

J'ai la charge d'introduire le débat sur le thème « Politique scientifique » pour ces Journées d'Études du SNTRS CGT. Je le fait au nom du groupe de travail mis en place par la CE qui a eu la charge de vous proposer un texte de synthèse publié dans le numéro spécial du BRS durant les vacances de Noël. Je ne reviendrais donc que très rapidement sur notre analyse de la situation des EPST aujourd'hui et sur les projets de changements en profondeur de leur fonctionnement en cours. Et ce d'autant plus qu'un certain nombre de camarades ont été pressentis pour faire des interventions sur des points précis afin de « structurer » un peu les débats de cette journée : - sur le projet d'établissement et le contrat d'objectifs du CNRS (D Steimetz et J Audin), - sur la politique générale de contractualisation (C Fonte), - sur le recrutement des jeunes chercheurs (M Pierre), - sur l'évolution des IFR et la création de « grosses unités » à l'INSERM (C Labat), liste non exhaustive et je ne doute pas qu'il y aura de nombreuses interventions, notamment de nos camarades des autres EPST que le CNRS et l'INSERM ! (IRD, INRIA). Depuis la rédaction de notre synthèse publiée dans le BRS, soit il y a un mois environ, force est de constater qu'il y a eu une **accélération des choses** avec les attaques directes au statut des chercheurs et en particulier au recrutement des CR2 au CNRS, la création des unités Cochin et Purpan à Toulouse contre l'avis des instances d'évaluation scientifique tant à l'INSERM qu'au CNRS et enfin avec la convocation dans la précipitation des CTP et des CA de tous les EPST pour mettre en place un nouveau système de gestion des organismes de recherche qui institue **un changement de fond du fonctionnement des EPST puisqu'il ne s'agit pas moins que de passer d'un budget de moyens (par nature de dépenses et de recettes) à un budget de programmes** faisant ressortir les enveloppes allouées aux grandes thématiques et fonctions de l'EPST. La motivation du Ministère est même clairement précisée (dans le rapport au Premier ministre accompagnant ce texte), dans le système actuel, devenu "opaque", les **budgets des EPST "ne peuvent être utilisés comme instruments de pilotage de la politique de recherche"**: On ne peut pas être plus clair !

Notre réflexion sur les évolutions de la politique scientifique en France s'inscrit bien évidemment dans la continuité des textes du 23^{ème} congrès du SNTRS-CGT de décembre 1999 et des congrès précédents, des journées d'études des 1&2 décembre 1998, plus des multiples expressions ultérieures du syndicat tant dans le BRS, que par communiqués, par débat ou sous forme de tribune libre. De plus, des groupes de travail ont déjà fonctionné au niveau national, notamment sur la politique scientifique, mais cette réflexion s'est quelque peu étioilée depuis !! Donc il importe de se référer à ces textes, en premier lieu bien évidemment à celui du 23^{ème} congrès qui définit notre orientation générale : il faut donc bien le relire !!

Quelle politique de recherche pour les organismes ?

Depuis de nombreuses années, en fait depuis le Comité interministériel de 1998, le gouvernement a cherché à contrôler les orientations scientifiques des laboratoires des EPST afin de les asservir à sa stratégie et à celle des entreprises. Toute sa philosophie fut résumée par Claude Allègre « *La recherche : c'est fait pour gagner de l'argent !* » (voir la Loi de l'innovation votée en 1999). Son successeur R G Schwarzenberg ne fait que mettre en œuvre les mêmes « principes ».

Afin de **piloter les laboratoires**, il dote les deux fonds qu'il gère directement (Fonds pour la recherche et la technologie ou FRT, Fonds pour la science ou FNS) d'un montant de l'ordre du tiers des crédits de paiement de l'ensemble des EPST. Afin de contourner les organismes de recherche il externalise des domaines entiers de recherche. Cette **externalisation** est opérée par la création de nombreux **GIP** dont il assure la direction, des **sociétés civiles** telle celle gérant Soleil ainsi que par le projet de création de laboratoires spatiaux régionaux qui ne sont plus gérés directement par le Cnrs ou le Cnes. Les associations caritatives (dont la plus importante est l'AFM avec le Téléthon) jouent un rôle équivalent au GIP dans le domaine biomédical, en servant de façade au ministère dans sa politique de pilotage.

L'évolution des **IFR** en instituts dirigés directement par un comité de pilotage du Ministère vise à sortir les laboratoires publics de la tutelle des organismes. La transformation des unités en équipes au sein de départements éclate le système en entités concurrentes instables totalement asservies au directeur d'institut. Ce système vient d'être mis en place dans la recherche biomédicale à Cochin (Paris) et à Purpan (Toulouse), après Chambon à Strasbourg. Ces instituts appelés à évoluer en **instituts autonomes** doivent devenir les nœuds du futur **espace européen de la recherche**.

Quel avenir pour les EPST : agences de moyens ?

Cette structuration en pôles d'excellence se fait selon les priorités définies par le gouvernement français (STIC, génomique, neurosciences, environnement). Cela passe par la mise en place de la **contractualisation de tous les EPST** : déjà faite à l'INRA, à l'INRIA et à l'IRD, en cours au CNRS avec le **contrat d'objectifs** et en parallèle avec le nouveau **projet d'établissement**, sans doute à venir prochainement à l'INSERM (après une tentative manquée il y a quelques années !). Le gouvernement définit un certain nombre d'objectifs que chaque organisme s'engage à remplir. Ces objectifs étant atteints par l'affichage des postes, le redéploiement de 20% des postes libérés par les départs en retraite, par le contrat passé entre l'organisme et chacun de ses chercheurs et par la mise en place de procédures de suivi du déroulement du contrat. Il s'agit ni plus ni moins d'un **contrat marchand** que l'on veut substituer au contrat collectif qu'est le statut cadre de fonctionnaire. Ainsi les notions d'objectifs et de performances sont introduites au détriment de la notion de « services à rendre » propre au service public. De plus, les contrats rendent caduques les représentations démocratiques que sont encore les instances d'évaluation

des organismes car ce ne sont plus que les clauses du contrat qui devront être respectées et non plus les avis des assemblées élues, comme l'a très bien montré Christophe Fonte dans son texte.

Cette politique de focalisation sans précédent sur un nombre limité de disciplines (informatique et certaines sous disciplines des sciences de la vie) se fait au détriment de l'ensemble des autres disciplines qui voient leurs financements mais aussi leurs effectifs se réduire. Cette réduction des moyens ne peut pas être sans conséquence à terme sur les disciplines.

Il est donc aujourd'hui très clair que la réforme de la gestion des **budgets des EPST** que met en place le Ministère à la va-vite s'inscrit parfaitement dans cette politique de contractualisation. La gestion par programmes des EPST est donc bien une étape nous conduisant vers la transformation des organismes de recherche en « **agences de moyens** », instituant une politique gestionnaire au coup par coup, et non plus une gestion de service public.

C'est une conception essentiellement utilitariste et techniciste de la recherche. Il s'agit de gérer la recherche comme n'importe quelle activité de production ou de service. C'est à dire : fixer des objectifs et gérer le système et les personnels de façon à atteindre ces objectifs. Loin d'améliorer le système, ces orientations ne peuvent qu'affaiblir la compétitivité de la recherche. Ces programmes mis en œuvre en dehors de tous débats scientifiques ne sont jamais évalués. Ainsi, les programmes du **génopôle** ne sont connus que du seul ministère et aucun bilan de son activité n'a jusqu'à présent été publié, aucun bilan n'a été fait des programmes gérés par l'AFM grâce au Téléthon, entre les sommes investies, les espoirs scandaleusement suscités et le bilan scientifique réel !

Les récents rapports de la Cour des comptes (2000), de l'Observatoire des sciences et techniques (2000) et de la Commission européenne (2001) concluent tous que **la recherche de notre pays subit depuis plusieurs années un lent déclin**. Déclin qui n'est que la conséquence de la réduction continue de l'effort de recherche, de la réduction de l'autonomie des EPST à l'égard du pouvoir politique, de l'éviction de la communauté scientifique dans l'élaboration des orientations de recherche et de la focalisation de l'effort de recherche sur un nombre de plus en plus réduit de disciplines.

Des propositions du SNTRS CGT :

Il faut rompre avec cette politique de déclin. Il est de notre responsabilité de syndicat de travailleurs scientifiques de défendre une politique de recherche qui réponde aux besoins de connaissances et de développement de l'humanité.

Le principe général d'organisation de la recherche doit reposer sur **l'autonomie d'organismes responsables**. Pour que cette autonomie à l'égard du pouvoir politique ait un sens, leurs crédits de paiement doivent être singulièrement revalorisés. Cette autonomie est liée au **statut des personnels** et à la politique de l'emploi. **Les EPST doivent embaucher jeunes et sur Statut de la Fonction publique**. La Direction générale des organismes doit garder la responsabilité de la stratégie scientifique et de sa mise en œuvre. Tous les domaines de recherche qui ont été externalisés doivent réintégrer les EPST. La définition des grands programmes de recherche doit résulter du travail des organismes de recherche et les décisions d'engagement doivent être prises dans la transparence au terme d'un processus d'évaluation associant la communauté scientifique aux débats préalables et aux arbitrages. **Le laboratoire** : regroupement librement consenti d'équipes sur des intérêts partagés **doit rester l'unité de base dans l'organisation de la recherche**. L'évaluation des laboratoires comme celle des chercheurs doit reposer avant tout sur la pertinence de la démarche scientifique. Le développement d'une politique de recherche coordonnée entre les gouvernements européens impose au syndicat d'affronter les questions de stratégie scientifique, de financements, et d'évaluation par les structures européennes. Il devra rapidement faire des propositions et essayer de les faire partager aux syndicats ou associations de travailleurs scientifiques des autres pays européens (voir la séance de demain matin sur « Europe-régions-Université »).

Débat Sciences – Société ?

Mais une fois énoncée et dénoncée cette politique de recherche et ses responsables à tous les niveaux (l'Europe libérale, les Ministères et leur volonté de tout piloter, les Entreprises et les Associations par leur pilotage en aval, ...) a-t-on vraiment cerné l'ensemble des problèmes ? N'y a-t-il pas aussi et en plus, à revoir le modèle « classique » de notre organisation de la science en France, très imprégné de scientisme voir même de positivisme ? Avec les débats actuels sur certains choix scientifiques comme le clonage, les OGM, « le fossé se creuse entre sciences, technologies et citoyens. Cette situation a favorisé à la fois l'espoir irraisonné en une science toute puissante et l'obscurantisme qui exploite l'inquiétude voire la peur suscitées par les découvertes et les innovations. » Cette interrogation était un des principaux enjeux des récentes « **Assises Nationales de la Culture Scientifique et Technique** » qui se sont tenues à l'UNESCO, les 11, 12 et 13 janvier 2002, organisées par l'ASTS (Association Science Technologie – Société) et de nombreux syndicats (dont la CGT et l'UGICT CGT) et associations. Ces Assises ont lancé un « **appel** » aux pouvoirs publics et aux politiques pour la tenue d' « **Etats généraux de la société, de la science et de la technologie** », appel que vous avez dans vos documents.

Il me semble que nous devons, comme travailleurs de la recherche scientifique, réfléchir à cette question des relations entre sciences et société car, comme cela a été dit dans ces Assises, « les scientifiques ont un rôle citoyen à jouer en libérant leur parole de toute contrainte et en jouant le jeu de l'intérêt général, en prenant le risque de la démocratie »

D'abord, nous devons agir pour qu'il y ait un **véritable débat** autour de ces questions de choix scientifiques et de société, impliquant des enjeux éthiques importants, en premier lieu dans nos organismes de recherche, dans nos laboratoires, entre tous les personnels de la recherche, ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui, loin s'en faut !

Mais aussi, on ne peut plus uniquement s'en tenir à la simple « diffusion » des connaissances à un public « ignorant » mais réfléchir à de véritables **lieux de co-élaboration, de partage et de maîtrise des choix scientifiques et techniques** entre scientifiques, décideurs (politiques et entrepreneurs) mais aussi avec les citoyens. Ainsi, il a été proposé lors de ses Assises la mise en place de « **conseils de citoyens** » auprès des organismes de recherche publique. Proposition qui devrait au moins être mise en débat à nos journées d'étude et plus largement dans tout le syndicat !

Il s'agit d'un **défi démocratique** : à l'opposé de certains discours affirmant « qu'en sciences, la démocratie, c'est la médiocrité », il faut que nous déclarions haut et fort qu'au contraire, **il ne peut y avoir de véritable avancée de la science sans démocratie**, tant dans les organismes de recherche que dans le nécessaire débat citoyen sur les enjeux scientifiques.

Je suis sûr qu'avec ce questionnement sur les relations entre sciences et société, qui, je le précise, m'est personnel, le débat va s'ouvrir sans temps mort ! A vous la parole !

Ivry le 30 janvier 2002

II- Thème 1 : « Politique Scientifique »

DEBAT

Mercredi 30 Janvier 2002

(Président de séance : Daniel STEINMETZ)

Hélène CARTERON (INSERM) :

Sur les choix d'orientation de la recherche : exemple du cancer.

Dans ce domaine la recherche est « captive » dans 2 directions qui ont « pignon sur rue » .

D'une part une recherche thérapeutique d'autant plus active qu'elle est très liée à l'industrie pharmaceutique.

Il existe certaines avancées dans ce domaine, mais pour certains cancers, notamment le cancer du poumon, on constate que les innovations thérapeutiques ont peu changé les données de mortalité. En revanche on peut déplorer l'absence de travaux pour évaluer ces thérapeutiques à la fois en terme d'efficacité et en terme de qualité de vie pour les patients. On peut s'interroger : s'agit-il de trouver sans cesse un marché pour les nouveaux traitements mis au point par les firmes, ou d'améliorer réellement la survie et la qualité de vie des patients ?

La recherche thérapeutique ne doit pas rester captive de l'industrie pharmaceutique. Elle devrait aussi se développer dans le champ de l'évaluation de ces thérapeutiques en terme de survie et de qualité de vie pour les patients. Or ceci n'est pas fait .

De même certains secteurs de la recherche clinique sont totalement abandonnés : la recherche concernant le mésothéliome, cancer spécifiquement lié à l'exposition à l'amiante est inexistante. Pourtant il s'agit d'un problème de santé publique gravissime comme l'a récemment souligné un rapport de la Cour des comptes.

D'autre part une recherche épidémiologique « dure » qui mène des études dans une conception étroitement étiologique.

Cette approche étiologique est essentiellement centrée sur l'individu : comportements personnels (tabagisme, alcool) ou caractéristiques individuelles (y compris génétiques, avec le danger que cela comporte). En matière d'expositions professionnelles elle se limite à une connaissance théorique des agents cancérigènes. Or il faudrait passer à des études mettant en évidence la répartition de l'exposition aux cancérigènes dans la

population, ciblant ainsi les déterminants collectifs (professionnels par exemple) de l'incidence de certains cancers ce qui permettrait de mettre en oeuvre une politique de santé publique intégrant de véritables mesures de prévention, en matière industrielle notamment.

La tutelle de fait exercée par des associations comme l'ARC dont le conseil scientifique détermine les priorités aboutit à un processus de sélection des projets répondant aux appels d'offres officiels et écarte ce qui ne rentre pas dans les deux directions dominantes que j'ai décrites.

Cet exemple nous offre un exemple très concret de **captation des moyens de la recherche** au profit de démarches sur la finalité desquelles il est pour le moins permis de s'interroger et à la **censure de fait** de recherches innovantes, par privation de moyens.

Dominique LAGRANGE (INSERM) :

La réflexion que l'on fait sur les structures doit se situer dans le contexte budgétaire. On sait que le budget n'est pas à la hauteur des besoins, il stagne et donc faire des choix prioritaires revient à défavoriser d'autres secteurs, c'est à mon avis en cela que cela n'est pas acceptable. Les EPST doivent couvrir tous les champs, les priorités venant en plus mais le problème demeure de qui doit décider et de toute façon ils ne peuvent être trop finalisés.

Carlos LABAT (Elu SNTRS-CGT au Conseil Scientifique de l'INSERM) :

Dans la Recherche Publique, il y a une volonté de nos dirigeants à vouloir faire rentrer la recherche dans le système marchand. Or, aujourd'hui, dans le Budget de l'Etat, 40% du PIB échappe de fait au système marchand avec la place des services publics. Il faut donc défendre l'idée que le système de la Recherche Publique doit toujours être en dehors du système marchand ! Défendre notre système de

recherche, c'est aussi combattre les inégalités dans les rémunérations des personnels qui augmentent de plus en plus avec les modulations de primes, le développement des CDD...

Roger BRUERE-DAWSON (Paris) :

Recherche fondamentale et recherche appliquée :

La recherche fondamentale, quelle soit théorique ou expérimentale a pour but le développement des connaissances. Le CNRS a jusqu'à ce jour joué dans ce domaine, un rôle de tout premier plan. La diffusion des connaissances qui résultent de ces recherches est le rôle du CNRS par ses publications et de l'université par son enseignement. Ces deux organismes ont à ma connaissance toujours collaboré (bon nombre de laboratoires universitaires ont en leur sein des agents CNRS et vice versa). Qu'une meilleure définition de ces collaborations sur le plan administratif (dans le sens de l'assouplissement) soit nécessaire tant mieux. Quant à dire que la recherche fondamentale est du rôle de l'université et que le CNRS doit être pour cela un pourvoyeur de moyens, il y a un pas que je ne franchirai pas.

Qu'il y ait en France une grande difficulté à développer en collaboration avec l'industrie l'application des découvertes scientifiques (recherche de savoir faire, donc recherche appliquée) qui permettrait au niveau de la société en général et des individus en particulier une amélioration des conditions de vie, c'est un problème qui mérite attention. Je pense que pour cela une structure adaptée doit être créée. Le CNRS lui ne doit pas être détourné de la recherche fondamentale car une recherche dont les buts seraient fixés est une recherche appauvrissante qui, à terme, conduirait à un affaiblissement du rayonnement scientifique du pays.

Philippe BOUYRIES (Orsay) :

La situation n'a jamais été aussi menaçante. Tout d'abord, la recherche n'a jamais été en dehors de la société, j'en veux pour preuve les ennuis de Galilée. Le CNRS, l'INSERM, ne sont pas en dehors de la société. Il nous faut d'abord comprendre la nature du bouleversement qui se met en place. Nous avons un large accord sur son analyse. L'article 132 du traité de Maastricht met la recherche au service de la compétitivité des entreprises européennes, autrement dit, pour en finir avec ce qui a été conquis en terme de civilisation dans la période révolutionnaire de la fin de la deuxième guerre mondiale : apprentissage dans les CET, sécurité sociale, statut général de la FP, structuration du CNRS. Le capital a entrepris de remettre en cause tous ces acquis et se sert de l'Union européenne comme d'un instrument très efficace. Bien sûr, il serait faux de dire qu'aucune recherche valable ne se fait en dehors du CNRS ou des établissements publics : aux USA, la recherche est organisée autrement et se situe à un niveau incontestable. La question n'est pas là. Les priorités dictées par l'Union européenne sont très liées aux modes et à la spéculation financière. Avec les STIC, il y a de quoi s'inquiéter quand on voit l'effondrement du secteur des nouvelles technologies. Pour la post-génomique, rien n'est moins sûr que la

possibilité de développer des thérapies et des médicaments aussi rapidement qu'on le fait croire à la population. Sur l'environnement c'est très vague. L'insistance mise sur l'interdisciplinarité masque mal une menace réelle sur les disciplines elles-mêmes.

Le « tout contrat » a été analysé en détail par C. Fonte et A. Kieffer que je citerai : « *L'Etat moderne est devenu un frein, parce que les luttes ont permis des garanties légales aux travailleurs, faibles certes, mais qui agissent comme des freins à la liberté d'action des capitalistes. Le contrat est l'alternative : les rapports sociaux devenus des rapports contractuels permettent (...) de contourner les garanties légales qui s'appliquent à tous (...). Dans cette optique, il n'y a pas place bien sûr pour un syndicalisme de classe. A la CGT de s'adapter ou de résister. Moi je suis pour qu'elle résiste ou plutôt qu'elle refuse et pour qu'elle redonne sa vraie place à la lutte, à la force émancipatrice de la lutte.* » Je suis bien d'accord avec la camarade. L'attaque portée contre la recherche publique n'est pas isolée, elle fait partie de l'attaque contre les retraites par répartition au profit des fonds de pension, de l'attaque contre tout le système d'instruction publique, de la poursuite de l'application du plan Juppé par le gouvernement de la gauche plurielle, ce qui met dans la rue tous les professionnels de santé.

Il faut bien sûr voter contre le projet d'établissement et le contrat d'objectif et alerter les personnels qui sont laissés dans l'ignorance de ses conséquences.

Henry NEEL (Montpellier) :

Je veux revenir sur la demande sociale et qu'est ce que l'AFM si ce n'est pas une demande sociale ?

Des malades et parents de malades (myopathes, pour la plupart), regroupés en association loi 1901, pensent qu'avec les progrès de la recherche il est possible de trouver rapidement un remède à leur mal.

Bien sûr, trouvant que la Recherche publique n'était pas assez financée, ils ont organisé une levée de fonds importante via les Téléthons, pour lesquels toutes les couches de la société participent.

Ceci implique quelques problèmes :

- Ce sont des sommes énormes sans aucun contrôle
- Elles permettent de piloter la recherche par l'embauche de personnel sous contrat privé et de construire des labos et de les équiper (généton 1, équipement pour le séquençage humain, arrêté avec la publication du génome humain, généton 3 thérapie génique).
- Une escroquerie à l'espoir des malades par les campagnes publicitaires faites avec le soutien de certains chercheurs peu scrupuleux.
- La création de labo mixte avec les EPST avec une demande de jugement scientifique et de validation des recherches qui y sont faites.

Mais au départ, il y a une vraie demande sociale, non entendue et qui, par la persévérance de certains, a mené à la situation actuelle.

Daniel STEINMETZ (Élu SNTRS-CGT au Conseil Scientifique du CNRS) :

**Conseil scientifique du CNRS des 14-15 janvier 2002 :
Projet d'Établissement et Contrat d'objectifs**

La présidente Elisabeth Dubois Violette (EDB) précise le rôle de chacun : le CS établit le rapport de conjoncture et prospective, le CA vote le projet d'établissement, après avis du CS, la DG et le ministère préparent le contrat d'objectif qui est voté par le CA, le CS donne son avis sans participer à la rédaction pour le projet et le contrat. Le CS doit examiner 7 textes pour le projet d'établissement.

Il s'agit de :

1 frontières, déplacements et complexité

(qui regroupe l'introduction et le document "approche de la complexité")

2 le vivant et ses enjeux sociaux

3 information, communication et connaissance

4 environnement, énergie et développement durable

5 matériaux, nano-sciences et nano-technologies

6 des particules à l'univers

7 les outils de la recherche

Le CS devra aussi se prononcer sur le contrat d'objectif, dont le plan du contrat d'objectif est pour l'instant :

I. "Penser la science"

1 Dépasser la distinction recherche fondamentale / recherche appliquée

2 Dépasser les cloisonnements disciplinaires

3 Faire émerger des priorités scientifiques

II. "conduire la recherche"

Cette partie "conduire la recherche" n'a pas fait l'objet d'un envoi au Conseil scientifique.

Mme Berger (GB) précise que les axes interdisciplinaires viennent en plus, il y a aussi les objectifs des départements.

Mme Giacobino présente le point 1 *frontières, déplacements et complexité*

Mme Godet présente le point 2, le vivant et ses enjeux sociaux.

Les mots clés : exploiter le génome, médicament, biodiversité, la biologie à grande échelle, la biologie toutes échelles confondues, origine de l'homme, préservation de la santé, de la molécule au fonctionnement intégré de la cellule, la biologie intégrative, l'interaction hôte pathogène, la biodiversité, en SDV les axes changent vite, ne pas oublier la génétique, l'éthologie, l'écophysiologie.

Le débat porte sur les objectifs du texte. Certains font remarquer que l'on pourrait changer le titre en Génomique et pharmacologie, il n'y pas le mot plante, les enjeux sociaux sont flous, le retour sur les autres disciplines (chimie) n'est pas pris en compte, etc. Globalement, on reproche à ce texte de ne pas prendre en compte les aspects pluridisciplinaires et n'être que le fruit de la rédaction d'un seul département.

M Jutand présente le texte 3, *information, communication et connaissance*.

Les mots clés de son exposé : 3 défis, la société de l'information, les sciences cognitives, les entités artificielles. Parmi les remarques : il manque les nanotechnologies, il manque les forces du CNRS. Le CNRS a-t-il une ambition dans le domaine réseaux et systèmes ?

M Gillet présente le point 4, *environnement, énergie et développement durable*. Son exposé est centré sur l'exemple des changements climatiques. Il rappelle les 4 programmes interdisciplinaires en environnement et les 3 programmes. Il présente la transformation de l'INSU en INSUE (E pour environnement). Parmi les remarques du CS, l'élu CGT a notamment reproché à ce texte son manque d'équilibre : les 2 thématiques énergie et développement durable sont présentées plus que sommairement. Hors, les compétences du CNRS dans ces domaines sont fortes (thermique, combustion, socio économie de l'énergie). L'énergie électronucléaire n'est même pas citée. Il demande à ce que la contribution du département SPI et Chimie soit plus significative. Dans le débat, viennent aussi le développement durable, le rôle de l'ADEME.

Mme Giacobino présente le point 5, *matériaux, nano-sciences et nano-technologies*.

Mots clés : rôle des centrales de technologie et de plates-formes régionales. Dans le débat, un membre étranger du CS précise qu'en Suisse les nano-sciences sont localisées dans de gros centres de recherche.

M Aubert présente le point 6, *des particules à l'univers*.

Mots clés. La physique est à la veille de découvertes fondamentales. Un espace à 11 dimensions et non 4, origine de la matière noire, dépassement de la relativité restreinte.

Dans le cadre du débat général, l'élu CGT revient sur la nécessité d'inclure dans le projet d'établissement les objectifs scientifiques des directions scientifiques, sans se limiter aux seuls programmes interdisciplinaires, la recherche fondamentale et le cœur des disciplines doivent apparaître dans le projet. Mégie répond que ces textes pourront être annexés au projet. Plusieurs personnes reviennent sur ce point en y insistant. Dans le débat est fait mention d'un malaise sur le rôle des SHS, considérées comme une simple discipline d'appoint. La même remarque est faite à propos des mathématiques.

M Sevin présente le point 7, *les outils de la recherche*.

Mots clés : TGE et plates-formes technologiques. L'élu CGT rappelle que parmi les moyens de la recherche, il y a aussi les moyens classiques des labos en instrumentation et en calcul. Ce parc de matériel a vieilli, le CNRS doit se préoccuper de son rajeunissement. Il pose le problème des rapports entre les labos et les plates-formes, et souligne que la place des ITA, leur qualification devrait être mieux précisée. Dans le débat, viennent également la nécessité d'inclure dans les moyens de la recherche l'information scientifique, les observatoires écologiques, les musées etc.

Mes premières conclusions : L'ordre du jour était véritablement trop chargé.

Il est très étonnant et même consternant d'avoir besoin de 2 heures de débat pour faire inscrire l'intérêt des recherches disciplinaires dans le projet d'établissement.

Il y a un retour très net vers les très grosses formations. Ce ne sont plus des labos propres mais des UMR.

L'objectif de la lisibilité de ces structures dans le cadre des futurs réseaux d'excellence européens prévus par le 6ème PCRD est clair.

Il n'y a pas en même temps de baisse du nombre des unités au contraire. Par contre, il me semble que pour

beaucoup d'unités, il n'y aura à terme que le label CNRS et peu de moyens en argent et personnel.

Le développement des plates-formes technologiques (rapport de M Sevin et accompagnement significatif par le budget 2002) va restructurer les laboratoires et modifier considérablement le rôle des ITA et des chercheurs. Le statut de ces plates-formes devra être examiné avec sérieux par le syndicat, car les plus grosses pourraient sortir du CNRS, à l'image de la société civile Soleil.

Carlos LABAT

(Elu SNTRS-CGT au Conseil Scientifique de l'INSERM) :

Création des Unités-Instituts "Cochin" et "Toulouse"

Le Conseil Scientifique de l'INSERM s'est inquiété d'une orientation décidée de l'activité de l'Institut vers une recherche très finalisée, privilégiant le court terme et les activités de valorisation et de transfert aux dépens d'une recherche plus cognitive, nécessairement inscrite dans le plus long terme et plus "à risques" en matière d'applicabilité. Il est apparu que cette orientation pourrait trouver sa place dans un processus en cours beaucoup plus vaste, englobant l'appareil national de recherche publique et s'inscrivant dans la perspective d'une plus grande intégration européenne, au travers du 6^{ème} PCRD. Outre l'organisation des futures instances, certaines décisions récentes lui ont paru s'inscrire dans une telle perspective :

La création de très vastes structures constituées en Unités, mais reproduisant en définitive, à l'échelon local ou régional, de véritables instituts pouvant évoluer vers une existence autonome et sortant du cadre de la politique scientifique propre à l'Inserm. Le Conseil Scientifique a récemment pris position, en émettant des doutes quant à leur putative plus-value scientifique et les possibilités réelles de leur évaluation selon une procédure nationale et comparative ; il a voté la motion suivante :

« Le conseil scientifique s'interroge sur la réalité de la plus-value apportée par la structuration de sites en super unités avec des conséquences majeures sur l'existence même de toute une série d'autres unités de qualité. Nous ne pouvons accepter d'être mis devant un fait accompli, sans que des discussions approfondies aient eu lieu au sein de la communauté scientifique (pertinence, conséquences évaluation, etc.). Dans les conditions actuelles, le conseil scientifique ne souhaite pas la création de ce type de structure ». Motion adoptée par le vote suivant: 19 oui, 2 non, 4 abst, 25 votants.

Cette motion adoptée à l'énorme majorité du CS, a une très grande importance et elle mérite d'être largement diffusée. Elle est le résultat du travail des élus, représentants du personnel au CS. Un travail d'explication et d'information devra être fait auprès du personnel travaillant dans ces structures. Il faut rappeler que les avis du CS sont consultatifs et que la décision finale concernant la création de ces structures revient au Directeur Général, lequel a décidé de créer ces deux unités en début de l'année 2002 !!

L'importance accordée aux groupes de taille réduite, les équipes, tant au travers d'appels d'offre structurants que dans l'évaluation des unités, pourrait constituer un facteur de fragilisation de ces dernières. Le Conseil Scientifique a récemment produit, à la demande de la Direction Générale, un certain nombre de rapports sur les structures et sur

l'évaluation, dans lesquels il a rappelé l'importance de la notion d'unité, à savoir une structure regroupant un ensemble de personnels stables (chercheurs, ITA, enseignants-chercheurs), d'une taille suffisante pour permettre le développement dans la durée d'un axe thématique clairement identifié et facilement évaluable. L'unité est l'espace scientifique capable de favoriser l'émergence de projets nouveaux, et de s'intégrer dans un ensemble plus vaste tel qu'un IFR.

Au regard des moyens dont se dote l'Institut pour mettre en place une politique scientifique incitative, le Conseil Scientifique s'inquiète de la multiplicité des appels d'offre, destinés tant à la création de structures qu'à l'émergence de groupes et à l'autonomisation d'individus. Cette multiplicité interne se conjugue à une croissance d'appels d'offre en provenance ou en partenariat avec d'autres organismes publics ou privés, de la tutelle ministérielle, ou des structures européennes. Un certain nombre d'effets pervers peuvent en découler :

- 1) une faible lisibilité de l'ensemble, et en tout cas de la politique propre à l'Institut ;
- 2) un temps croissant consacré par les structures et par les individus, y compris les jeunes chercheurs, à la recherche de financements, qui au bout du compte peuvent apparaître davantage comme un complément indispensable à des budgets récurrents trop faibles que comme une réelle adhésion aux thématiques que ces appels d'offre veulent soutenir ;
- 3) la multiplication de comités d'évaluation *ad hoc*, sans ou avec peu de concertation entre eux, et dont le statut éphémère permettra difficilement l'évaluation *a posteriori*, la seule susceptible de valider l'impact que peuvent avoir une politique et des actions incitatives dans un domaine que l'on entend soutenir. Sans compter le temps passé aux tâches d'évaluation !

Une deuxième motion a été votée dont le contenu est le suivant :

« Le Conseil Scientifique s'inquiète de la confusion qui existe actuellement sur les différentes structures qui se mettent en place : Unités, Equipes, ERIT-M, plates-formes, etc, ceci avec ou sans appel d'offre. Il souhaite participer aux discussions nécessaires pour clarifier la situation : critères, missions, moyens, afin de réfléchir aux meilleures solutions pour améliorer la qualité de la recherche à l'INSERM. » Motion adoptée à l'unanimité des 24 votants.

Jean-Pierre FITOUSSI (Paris) :

Le contrat d'objectif du CNRS, c'est l'application de l'Espace Européen de la Recherche de la Communauté Européenne, faisant suite au traité de Maastricht. Ce contrat d'objectif va limiter la liberté de la recherche au CNRS, avec un recrutement de CDD à la place des postes de fonctionnaires.

Daniel PAILHAREY (Marseille) :

Une des erreurs « classiques » du syndicat : on est incapable de mener une vraie bataille salariale ! Sur la politique scientifique, on refuse toutes évolutions des organismes : est-on pour le *statu quo* ? On lance des idées

mais il n'y a jamais de suivi dans le syndicat. Sur la demande sociale en termes de recherche, on la connaît globalement, le problème étant sa mise en œuvre au niveau des organismes de recherche ! Au CNRS, on a l'illusion de la « liberté » à tous les niveaux. Mais à la base, ce qui compte : c'est le fric (budget) et les postes !! Sur l'évaluation, il faudrait qu'il y ait un bilan de ce qui est fait, mais on le fait très mal au CNRS !

François BOUGNET (Paris) :

4 points : 1) les organismes de recherches (EPST) doivent remplir des « missions » définies dans leurs statuts. Tous les EPST ne sont pas sur le même plan, le CNRS ayant une mission de recherche plus fondamentale, d'autres EPST ayant une mission de recherche plus appliquée (INSERM, INRA, ...), 2) Nous posons la question du but, de l'objectif (des recherches), ce n'est pas le rôle du syndicat. Son rôle n'est que celui du « comment » s'effectue la recherche, cela inclut le statut, les effectifs, etc., 3) La demande sociale c'est celle qui sort de l'idéologie dominante, qui est celle de la classe dominante, 4) le but fixé ou poursuivi par le pouvoir est la suppression de la recherche en dehors des USA.

Henry NEEL (Montpellier) :

Sur les mandarins locaux

Ce qui se passe à Cochin et à Purpan reflète l'absence d'autonomie du CNRS, de l'INSERM... Un autre exemple, aux Sciences de la Vie, lorsque je demande à Jacqueline Godet quelle est la politique régionale du CNRS elle élude toujours la question et ce pour la 4^{ème} fois en CSD en décembre dernier. Lorsque le représentant ITA, en visite à Cochin demande au représentant de la Direction quelle est la politique du CNRS à Cochin et qu'il s'entend répondre, "je ne sais pas, il faut demander à Axel Kahn", cela renforce mon idée que le CNRS n'a plus de politique en région mais que cette politique est faite par le mandarin local.

Au niveau des ITA, il se disait qu'il ne serait plus attribué de poste ITA, sauf dans des services communs, or maintenant un directeur adjoint dit que les postes ITA ne seront attribués que dans les plates-formes techniques. Ceci montre bien une volonté de concentrer les ITA à des tâches communes et ne plus soutenir la recherche dans les équipes.

Hervé TRULLARD (Lille) :

Sur les enjeux locaux

Le problème des enjeux locaux pèse sur la politique de recherche, pas uniquement dans les décisions d'implantation de grands instruments.

Réussir le développement d'un pôle de recherche, en relation avec l'Université, rime, pour beaucoup d'élus avec développement local et, à terme, créations d'emplois.

Le schéma de services collectifs de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche engage à cela, dès lors que la "taille critique" des établissements est atteinte.

Dès lors, dans des situations parfois "limites", l'existence de certaines structures repose sur des "montages" et l'emploi de personnels technique ou recherche contractuels.

Pérenniser devient un enjeu à déclinaisons multiples. De nombreuses raisons autres que scientifiques, jouent donc sur l'appréciation, (voir l'évaluation), du devenir de ces structures. Le poids régional ira en s'amplifiant.

Jacques AUDIN

(Elu SNTRS-CGT au Conseil d'Administration du CNRS) :

Pour aborder les questions de politique scientifique au travers d'une analyse syndicale, il me semble qu'il faut se poser et répondre à un certain nombre de questions sur le rôle et les missions de nos organismes de recherche dans notre société et dépasser un certain nombre de contradictions dans lesquelles il me semble nous avons tendance, syndicalement à nous enliser et qui nous paralysent.

Quelle doit être la place de la recherche publique dans une société régie par les règles du libéralisme économique ? Est ce contradictoire ? Pouvons nous défendre le CNRS dans ce contexte ? Est-il possible d'être encore une force de proposition ? Ou bien sommes nous condamnés à rester le dos au mur dans une position strictement défensive des acquis antérieurs. En gros, et même si on s'en défend, considérons-nous que la recherche doit être entièrement libre et autonome, enfermée dans sa tour d'ivoire et refusons nous a priori tout contrôle, tout pilotage, toute priorité ? Ou bien, considérons-nous que nous avons dans nos missions, la prise en compte de la demande sociale (qui passe aussi actuellement qu'on le veuille ou non par la demande économique) ? Qui reconnaissons-nous comme porteur de la demande sociale ? Le pouvoir politique a-t-il cette légitimité ? Considérons-nous que nous avons des comptes à rendre à la société, et acceptons-nous un certain nombre de contraintes liées justement à notre environnement politique et économique.

J'ai quand même l'impression qu'au nom d'une analyse souvent "idéologique" on considère trop facilement que comme toutes les décisions sont dictées par la stratégie du grand capital il faut les combattre systématiquement et que toutes propositions constructives ne pourraient que nous compromettre et nous transformer en alliés objectifs du pouvoir.

Christian MARAZANO (Gif) :

Ce débat sur « demande sociale » et « liberté de la recherche » n'est pas nouveau pour le syndicalisme. Il faut faire attention à l'harmonie entre cette « liberté » et cette demande sociale : ainsi en chimie, il est légitime qu'il y ait une forte demande pour que la recherche aboutisse à des médicaments mais pour cela il est aussi indispensable d'approfondir nos connaissances sur les mécanismes de la vie des cellules et de la vie en général ! C'est un processus dialectique : il ne faut pas opposer ces 2 aspects.

Actuellement, la recherche est confrontée à la fois à une **domination étatique** et à la **domination de l'argent** (industries, associations).

Sur la domination de l'Etat, elle est différente en France et aux USA. En France, il y a une pression permanente du gouvernement qui souhaite piloter dans les détails les choix scientifiques des organismes de recherche. De même, les « sociétés savantes » françaises sont sous la domination du politique, à la différence des USA. C'est une politique fondée sur des « slogans », éloignés des réalités, comme pour l'interdisciplinarité dans le projet d'établissement du CNRS. Il s'agit d'effets de mode se traduisant par une politique de « programmes » lesquels sont évalués par des comités *Ad Hoc*.

A cela s'ajoute le fait que l'industrie ne fait plus que de la « finance » et se dégage des investissements dans la recherche (comme à Aventis). Elle préfère « sous-traiter » une partie de la recherche « finalisée » aux organismes publics (création de *Start up*, loi de l'Innovation) ce qui permet de faire prendre les risques financiers par l'Etat et d'imposer ses choix de priorités à court terme au détriment de la recherche fondamentale.

Hervé TRULLARD (Lille) :

Si le pays a besoin d'une recherche fondamentale indépendante, cela ne veut pas dire que l'on peut faire n'importe quoi ! Il y a nécessité d'une ouverture des organismes de recherche vers la société.

Mais il faut que la recherche publique se dégage de la loi du fric qui nous est imposée.

Jean OMNES :

Je voudrais revenir sur le choix du syndicat après l'intervention de François BOUGNET : nos analyses et nos interventions sur les orientations scientifiques sont essentielles pour notre avenir à tous, aussi bien pour les personnels que pour nos organismes dans lesquels nous travaillons, c'est donc bien l'affaire du syndicat !

La question de l'emploi dans nos organismes en est un bon exemple : on ne fait pas seulement que de traiter les conséquences (précarité, baisse du nombre de titulaire), mais nous nous battons aussi sur le fond de la politique scientifique menée qui est à l'origine de cette situation et que l'on veut nous imposer.

En fait de création d'emplois dans la recherche publique, le plan pluriannuel annoncé par le Ministre se traduit par un fort redéploiement des emplois sur les priorités gouvernementales ! (20% des emplois « libérés » devant être redéployés entre certains départements du CNRS ou entre EPST).

Je constate plutôt une faiblesse dans l'activité du syndicat sur cette question de l'emploi : nous devons intervenir dans toutes les instances avec nos élus (CN, CA, CS) et dans les labos en faisant remonter les besoins en emplois pour anticiper sur les évolutions futures de la science et pour compenser la réduction du temps de travail. Il faut que nous passions des discours aux actes ! Il s'agit d'une action syndicale urgente et prioritaire.

Laurent HELIOT (Lille) :

Réflexions sur les statuts : Bien fondé du post-doc

Le post-doctorat en culture scientifique étrangère (différent de la thèse) est une EXCELLENTE expérience en recherche. C'est un passage fondamental dans la construction d'une compétence en recherche. Recruter des Chercheurs ou des Ingénieurs de Recherche permanents uniquement après une thèse serait une erreur car ils sont insuffisamment formés et uniquement moulés par une culture de laboratoire. Cependant la notion de post-doctorat doit être correctement définie dans les statuts. Il ne s'agit en aucun cas de former un corps de chercheurs hors statut et corvéable !! La situation doit être examinée section par section car les cursus sont fort différents entre un biologiste, un physicien, un historien, et un philosophe !! Quant à savoir si cela veut dire que nos écoles doctorales forment mal ... Et bien OUI !!! ... car elles manquent d'élan, sans parler de leur utilisation dans trop de cas comme instrument de pouvoir local.

Michel PIERRE (Bicêtre) :

Candidats CR2 ayant entre 31 et 32 ans au CNRS

La direction du CNRS et le Ministère de la Recherche refusent que les candidats aux concours CR2 ayant entre 31 et 32 ans participent à ces concours en 2002 sous prétexte de risque de recours à la suite de l'avis en 1998 (!) du tribunal administratif pour un concours CR2 à l'INRA. Un candidat refoulé par l'INRA avait contesté l'interprétation de l'INRA pour la limite d'âge (article 15 du décret cadre concernant les personnels de la Recherche Publique). Cette interprétation (ne pas avoir 31 ans lors du dépôt du dossier) était plus restrictive qu'au CNRS (ne pas avoir 32 ans lors du dépôt du dossier). Le CNRS a annoncé, 6 semaines avant le dépôt des dossiers pour 2002, qu'il alignait son interprétation sur les autres EPST.

Les Syndicats du CNRS (SNTRS-CGT, SNCS-FSU, SGEN-CFDT rejoints par le SNIRS-CGC) accompagnés de quelques candidats rejetés qui s'organisent en collectif ont rencontré la direction du CNRS qui a d'abord refusé de « bouger », sauf pour accepter que l'Administration ne rejette pas les dossiers lors du dépôt. Le SNTRS-CGT a alors décidé d'aller au Ministère bien que notre demande d'entrevue n'ait pas eu de réponse. Les autres syndicats nous ont rejoints au Ministère qui justement, au dernier moment, avait décidé de nous recevoir. Les discussions pendant la période des fêtes de fin d'année se sont déroulées en plusieurs étapes.

Le Ministère a dans un premier temps accepté d'étudier une démarche juridique pour que les candidats rejetés réintègrent les concours. Par la suite le Ministère a renoncé à cette solution et a décidé d'attribuer des CDD pour 3 à 5 ans aux meilleurs dossiers des candidats rejetés parce qu'ils avaient entre 31 et 32 ans. Ces CDD devraient leur permettre ensuite (dans 3 à 5 ans) d'être candidats en CR1. Nous avons refusé cette solution soutenue par le SNCS lors des rencontres avec le Ministère. Le SNCS a ensuite changé de position au moins publiquement. Nous poursuivons la lutte en essayant de faire pression sur Maignon sur la base des prises de position des A G convoquées par les Syndicats et le Collectif. Quelques uns d'entre-nous devons aller à

Matignon cet après-midi et seront absents en partie de ces journées d'études.

Philippe BOUYRIES (Orsay) :

Sur le refus de laisser se présenter en CR2 les 31<32 ans

La grande majorité des 450 candidats concernés sont à l'étranger en post-doc, leur présence physique aux rassemblements est difficile. Le CNRS va très vite et refuse administrativement les dossiers. Cet après-midi nous irons pour dire : tous les 31<32 ans doivent être admis à concourir, un dispositif réglementaire doit être trouvé pour régler en trois ans le nécessaire biseau, refus des CDD, a fortiori sélectionnés par les sections du Comité national, ce qui serait une dénaturation de son rôle.

Laurent HELIOT (Lille) :

Réflexion dans le cadre du concours CR2 et des CDD proposés pour les « ajournés »

Je tiens, à cette occasion, à attirer l'attention de tous sur les situations souvent inacceptables dans lesquelles sont placés nos collègues post-doctorant français en France : bourse, absence de référence aux grilles salariales, ... Dans ces conditions, un CCD vaut mieux qu'une bourse d'aide au retour ou autres libéralités. Nous devrions dans ce domaine avoir une réflexion de fond sur les post-doc en France, en cela que les instances nationales mettent enfin en place des moyens est une bonne chose. Cependant il est inacceptable qu'une classe d'âge de camarades soit contrainte par une décision ignominieuse à prendre de tels CCD en substitution d'une légitime aspiration à concourir pour un poste.

Jean KISTER (INSERM) :

Sur l'inversion du taux de recrutement CR2/CR1 à l'INSERM

La volonté de la Direction Générale de l'INSERM d'inverser le taux de recrutement CR2/CR1 hypothèque sérieusement, dès maintenant et surtout à terme, la capacité de l'institut d'attirer les jeunes scientifiques. Les arguments présentés par le DG de l'INSERM pour accroître la proportion de CR1 au recrutement ne sont pas convaincants. 1°) **La médicalisation de l'Inserm**: compte tenu des rémunérations et des carrières des chercheurs, il continuera d'être fortement préférable pour les médecins d'être MCU-PH/PU-PH et d'être chercheur associé. De plus, cet argument de la démedicalisation de l'INSERM est obsolète depuis que la mixité entre unités INSERM et CHU a été très largement développée (mise en place des EMI). D'ailleurs, il y a au moins autant de PU-PH directeurs d'unités INSERM que de chercheurs statutaires. 2°) **Les dérogations à la limite d'âge de 30 ans comme facteur d'iniquité vis-à-vis des candidats en CR1**: Compte tenu du faible nombre de postes ouverts au concours, les candidats en CR2 tendent à retarder le recrutement afin de se constituer un dossier plus étoffé, d'autant que les jurys d'admissibilité à dossiers équivalents, recrutent les candidats les plus prêts de la limite d'âge. Dans le cadre d'une compétition intense au recrutement, les dérogations constituent un élément d'équité

en cas de maladie, de maternité ou de parcours atypiques. 3°) **Un recrutement jeune s'opposerait à la nécessaire « maturation », permettant d'appréhender la complexité des sujets**: En chimie, en physique il faut croire que les sujets sont moins complexes ou que ces disciplines font « mûrir » plus rapidement les jeunes chercheurs puisque les recrutements se font beaucoup plus tôt que dans le biomédical. Il s'agit d'un argument éculé de certains mandarins qui ont toujours voulu recruter tardivement sans doute pour disposer longtemps de jeunes chercheurs corvéables.

Devant l'hostilité du milieu scientifique (Le Conseil Scientifique et plusieurs directeurs d'unités de l'INSERM ont pris position pour la nécessité de recruter jeune), le DG a proposé au **dernier CTPC du 30 octobre 2001 la solution 60% CR1** (au lieu des 80% initialement avancés) **pour la période 2003-2007** (prochaine mandature des CSS). L'**approbation** par d'autres syndicats, le **SGEN-CFDT** et le **SNIRS-CGC**, et l'**abstention du SNCS-FSU** ne changent fondamentalement rien au problème. Il est même regrettable que le **SNTRS CGT**, par son vote contre cette mesure, ait été le seul syndicat à défendre jusqu'au bout le **recrutement de jeunes chercheurs à l'INSERM au niveau de la thèse, soit comme CR2 !**

Les conséquences de l'accroissement du taux de recrutement en CR1, que veut imposer la Direction Générale de l'INSERM, seront **d'accroître la période de précarité, de repousser l'âge idéal d'embauche jusqu'à 35-36 ans**. De fait, le recrutement des chercheurs à l'INSERM se fera de manière privilégiée parmi les bénéficiaires du programme « Avenir » c'est à dire par un comité *ad-hoc*.

Le passage de 40 à 60 % de recrutements en CR1 lié à la mise en œuvre du programme « Avenir » ne peut que retarder le recrutement et décourager ceux qui sont en Post-Doc à l'étranger. **Cela fera que l'INSERM aura de loin le taux le plus faible de recrutement CR2 de tous les EPST !**

Contrairement aux propositions du DG, nous proposons **un recrutement plus jeune**. Il faut prendre le problème en amont, dès le début de la thèse, en donnant aux chercheurs en formation que sont les doctorants, **un véritable statut de travailleur** dans la continuité du statut des chercheurs titulaires (les fonds existent, il s'agit seulement de les mutualiser et d'abonder la couverture sociale qui est loin d'être généralisée).

Jocelyne LEGER (Caen) :

Sur le recrutement jeune

Les directions d'organismes et les tutelles ne sont pas hostiles à recruter des jeunes pour la recherche. Ce qu'elles ne souhaitent pas c'est recruter des jeunes sur statut de titulaire. Les évolutions récentes tendent à développer le recrutement sur contrat et statut précaire et à ne recruter sur statut de titulaire que des chercheurs très expérimentés (CR1 voire DR2).

Le recrutement sur statut de fonctionnaire n'est plus un statut normal de salarié pour la durée d'une carrière mais une sorte de récompense que l'on attribue aux plus méritants ou aux plus résistants.

Roger BRUERE-DAWSON (Paris) :

Sur le contrat d'objectif

C'est à terme une destruction du CNRS tel que nous l'avons connu et l'apport de la recherche française dans le développement des connaissances se réduirait rapidement. Pour ce qui concerne l'application de ce contrat à tous les échelons, elle met en péril le caractère démocratique de l'état républicain tel que le définit la constitution et exclu de la communauté ceux qui refuseraient de le signer. Dans un état républicain seule la loi est applicable à tous, y compris dans le domaine du travail.

Laurent HELOIT (Lille) :

Sur le contrat d'objectif

Il faut que le syndicat fasse un travail de communication plus important. Les camarades sont faiblement sensibilisés au problème tout comme pour l'Europe et le 6ème PCRD. Les seules informations qui circulent viennent de la direction du CNRS, c'est dire !! Il nous faut informer mieux et différemment. Par exemple obtenir que les partenaires sociaux aient leurs espaces d'expression dans le « Courrier du CNRS » et sur le site du CNRS. L'information syndicale classique ne touche que les syndiqués, et nous sommes trop peu nombreux sur trop de fronts. Il faut que l'information arrive directement au personnel CNRS, INSERM et nous interpelle sur ces problèmes... notre capacité de mobilisation en sera plus forte.

Henry NEEL (Montpellier) :

Sur le contrat d'objectif

Le rôle premier du CNRS c'est la recherche fondamentale, c'est-à-dire, approfondir les connaissances et repousser les frontières de notre grande ignorance. Je ne pense pas que l'on puisse définir un contrat à cela.

Par contre, on peut se poser la question de savoir si on doit faire la même chose dans tous les EPST; des organismes créés pour pratiquer une recherche appliquée qui au médical, qui au végétal... a une partie de recherche fondamentale, n'y a-t-il pas redondance entre équipes d'organismes voisins ?

Ne faut-il pas repenser la recherche française, dans un cadre européen, partant d'une recherche, en amont, pluridisciplinaire, permettant d'accroître nos connaissances et se déroulant vers une recherche appliquée, au végétal, aux maladies, etc, et se terminant par une structure de valorisation ? Tout cela reste à débattre, mais il faut que chaque recherche soit suffisamment individualisée pour bien les différencier et avoir suffisamment de souplesse pour permettre aux personnels de passer de l'une à l'autre s'ils le désirent.

Michel PIERRE (Bicêtre) :

Sur le contrat d'objectif

Plusieurs interventions ont discuté du contrat d'objectifs du CNRS de manière théorique sans le remplacer dans son contexte je dirai historique et politique. Ce contrat d'objectifs n'est pas une mesure technique pour aider les chercheurs et les autres personnels de la Recherche. C'est un projet pour soumettre les labos et les personnels aux objectifs du gouvernement : les priorités thématiques et l'innovation telle qu'elle est présentée dans la loi du même nom, c'est à dire travailler pour aider les entreprises à faire de l'argent, notamment en poussant les chercheurs et les ingénieurs à devenir eux-mêmes entrepreneurs.

Le pilotage se fera par la méthode des contrats signés au moins entre la direction du CNRS et les Unités de recherche qui seront évaluées d'un point de vue stratégique (la réalisation des objectifs fixés dans le contrat). La qualité des travaux par le Comité National devient secondaire.

D'autres interventions proposent de profiter de la démarche du contrat d'objectifs pour qu'un débat sur les orientations de Recherche se fassent entre le CNRS et la Société civile (la demande sociale), représentées par des Associations concernées par les retombées de la Recherche. Je pense que cette démarche est dangereuse car elle renforcerait le poids des grandes associations caritatives et autres qui détournent déjà fortement le potentiel de recherche.

Ce document prévoit la préparation (grandes lignes) des composantes françaises pour la constitution des réseaux d'excellence européens appelés projets intégrés quand il y a un industriel pour piloter le réseau ou un des nœuds (IFR, pôles...) du réseau. C'est par ces réseaux que sera distribué l'essentiel du financement européen. Aucun débat démocratique n'est prévu par ce contrat d'objectifs pour la préparation de ces réseaux.

Jacques AUDIN

(Elu SNTRS-CGT au Conseil d'Administration du CNRS) :

Sur le contrat d'objectif

Si on considère le CNRS comme un grand navire en marche il nous faut considérer deux choses me semble-t-il pour nos analyses et actions syndicales.

1/ Il y a le sens de marche du navire, la direction qu'il prend etc.. et il est tout à fait indispensable et important que nous analysions cela et portions des jugements sur l'utilisation de notre bateau sur les marchandises qu'il transporte et pour qui il les transporte.

2/ Et puis il y a le navire lui même, son fonctionnement, ses structures, quel moteur, quelle puissance, quelle couleur, combien de cabines, de passagers, combien de marins à bord, de capitaines, et avec quels salaires, quels métiers, quelles spécialités etc ...

Il y a ici, me semble-t-il, pour l'action syndicale, un champ important de propositions à faire pour améliorer le fonctionnement du navire, le rendre plus efficace et répondre aussi aux attentes des personnels et notamment des jeunes qui se sont embarqués avec nous et qui ont du mal à comprendre notre discours.

Il nous faut nous intéresser de près à tout ce qui se dessine à travers les réseaux de métiers, être en mesure de faire des propositions. L'espace Européen, les pôles scientifiques, les plates-formes technologiques peuvent se construire avec nous ou sans nous. Considérons-nous que

les métiers d'ITA et de chercheurs ne doivent pas évoluer ? Sommes-nous persuadés que la structuration actuelle des laboratoires doit se pérenniser ? Pouvons-nous proposer d'autres formes de cohabitations entre les fonctions techniques et les fonctions scientifiques ? Je suis personnellement intimement convaincu que si on occupe pas ce terrain l'avenir des ITA au CNRS est compromis à court terme par les vagues de départs à la retraite.

Henry NEEL (Montpellier) :

Sur le rôle de l'élu, du syndicat

Comme individu, j'ai mes convictions personnelles, mais comme élu, je représente un certain nombre de mandants. Aussi, sur les grands débats, comme celui de ces journées, je parle au nom de qui ?

Ressituons-nous, à partir du bas de l'échelle. Dans mon labo, pour préparer un conseil de labo je réunis 80 à 100 % des ITA. Si je leur parle carrière, salaire, RTT ils sont intéressés, si je leur dis, on va faire une action pour obtenir gain de cause sur un de ces points, il n'y a plus personne.

Dans la section syndicale, sur 30 à 35 syndiqués, combien font quelque chose, participent à la vie de la section, viennent aux manifs, 3-4, voire 5. Quand il faut aborder les grands débats ce n'est guère mieux.

Alors pour faire quelque chose, il faut mobiliser, à commencer par nos propres troupes, car tout n'est que rapport de force.

Carlos LABAT
(Elu SNTRS-CGT au Conseil Scientifique de l'INSERM) :

Sur le rôle de l'élu, du syndicat

Au cours de la présente mandature des CSS, les élus C (toutes catégories confondues) ont mené une action pour obtenir le droit d'assister à la totalité des travaux des commissions et plus particulièrement au concours d'admissibilité des chercheurs. Cette action a été menée conjointement par la totalité des syndicats ayant des représentants dans les commissions. Ils ont obtenu le soutien des différentes instances scientifiques de l'INSERM (CSS et Conseil Scientifique). La persévérance et la motivation des élus C dans ce combat, les actions auprès des CSS, la distribution de tracts, la présence aux auditions des candidats chercheurs, ont été déterminant pour faire basculer l'opinion de l'ensemble de la communauté scientifique y compris celle de l'actuel Directeur Général (DG) de l'INSERM, C. Brechot.

Au cours de l'année 2001, C. Brechot a affirmé sa volonté d'apporter une réponse à notre revendication. Au cours du dernier CTPC de l'INSERM (30/10/01) une proposition a été déposée au vote concernant cette affaire (voir compte-rendu). Cette modification des textes (statut particulier de l'INSERM) permet aux Ingénieurs de Recherches (IR) de participer de plein droit aux concours chercheur. Une lecture souple des textes (fait rare à l'INSERM et peu probable...) permettrait d'étendre ce droit à la totalité des élus C de la catégorie A (IE et AI), les autres catégories B et C resteraient exclues des débats. Les syndicats ont réaffirmé, par le vote d'un amendement au

texte, leur position à savoir la revendication pour tous les élus C d'assister à la totalité des travaux des CSS.

Une première conviction est que cette action est extrêmement éloignée des préoccupations du personnel (RTT, salaire, conditions de travail, promotions...). Il n'est donc pas étonnant que malgré de nombreuses actions, elles n'aient concernées que les élus C sans qu'il y ait eu de véritables relais dans les laboratoires et les services.

Il me paraît en conséquence juste de s'interroger s'il n'aurait pas été plus raisonnable d'investir cette énergie dans d'autres actions plus proches des préoccupations du personnel.

Une discussion récurrente a lieu dans les instances scientifiques pour considérer les élus comme des « experts scientifiques ». Dans la bouche des différents DG, c'est un moyen de nier la spécificité des élus, représentants des intérêts du personnel, garants du respect des règles dans les laboratoires, de la transparence et de l'équité des débats et des décisions, contrepoids des différents lobbies, défenseurs de l'intérêt commun.

Cette réduction du rôle des élus à la seule fonction d'expert permet de justifier la politique de multiplication de comités *ad hoc* dans la mesure où un nommé vaudrait bien un élu et vice-versa. Dans leur raisonnement le seul critère à retenir est celui de la « compétence scientifique ».

Cette discussion nous l'avons eue à l'intérieur du syndicat. Il me paraît juste d'affirmer qu'il n'y a pas de dichotomie entre le rôle d'élu (défini plus haut) et le rôle d'expert.

Néanmoins, il me paraît indispensable d'affirmer que le choix de nos représentants dans les instances (en particulier les élus C) doit être guidé par le souci d'envoyer ceux qui seront les mieux armés pour défendre les positions de notre syndicat ainsi que les intérêts de ceux qui les ont élus.

Par ailleurs, je voudrais démystifier la notion d'expert qui fait si souvent peur à un certain nombre de nos candidats potentiels. Être expert veut dire : utiliser ses compétences scientifiques et/ou techniques pour définir la politique scientifique par le biais de l'évaluation et du recrutement. Ces compétences sont plus ou moins grandes en fonction du niveau de formation et d'expérience professionnelle. Rien de plus normal qu'un DR puisse affirmer des compétences d'expert nettement supérieures à celles d'un technicien !

Néanmoins, aussi étendue que puisse être la compétence d'un individu donné, elle a toujours des limites. De plus, aucun expert ne peut se prévaloir d'être totalement objectif, il a toujours un point de vue dont le but est de défendre des intérêts plus ou moins légitimes. Dans ce cadre, même s'il faut savoir se déclarer incompétent quand on pense ne pas pouvoir émettre un avis scientifique, il faut savoir qu'il y a toujours un point de vue où la compétence syndicale est indispensable.

Cette affaire a créé et continuera à créer un certain trouble chez nos militants tentés de voir dans cette mesure une « avancée ». Je trouve significatif que des membres du « secteur chercheur » se soient prononcés dans l'intersyndicale préparatoire du CTPC pour dire qu'il s'agissait malgré tout d'une « avancée » qu'il ne fallait pas refuser (le même discours ayant été aussi prononcé au CTPC par les représentants du SNCS).

La question n'est pas de savoir si la participation des IR au concours chercheur est une « avancée ». La question

est de savoir si cette « conquête » répond à la revendication initiale. Répondre par l'affirmative est pour moi une erreur grave. Entériner cette proposition nous fait rentrer dans une logique où la place des « petites catégories » (B et C) dans les instances scientifiques serait gravement affaiblie.

Jocelyne LEGER (Caen) :

Sur l'efficacité de l'action syndicale

En réaction à l'intervention de Laurent Héliot (de Lille) qui demandait (en substance) ce qu'on faisait concrètement par rapport au contrat d'objectifs : "brûler des pneus ou séquestrer Berger".

La question de Laurent pose d'une certaine façon le problème de l'efficacité de l'action syndicale dans le domaine de la politique scientifique. En fait à la question "qu'est ce qu'on fait" on peut répondre "rien" tout au moins rien qui permette véritablement d'infléchir cette politique. La seule chose que l'on soit en mesure de faire c'est d'expliquer et de protester par écrit. Je ne crois pas à une réelle possibilité de faire descendre les gens dans la rue sur ce sujet.

Personnellement, appartenir au CNRS ou à l'université je m'en fous et je ne suis pas prête à perdre une seule journée de salaire pour défendre la boutique CNRS.

Je suis persuadée que je ne suis pas la seule dans ce cas. C'est pourquoi il faut considérer que la seule activité syndicale raisonnable dans ce domaine s'apparente à un ensemencement en terrain aride, en attendant qu'il pleuve.

Dominique LAGRANGE (INSERM) :

Il est vrai que débattre directement du contrat objectif est un peu compliqué mais de montrer au personnel les conséquences me paraît plus aisé. Un point sensible tel que la précarité peut être pris en exemple et avec l'attaque actuelle vis à vis du recrutement CR nous avons des éléments.

Mais ce qui est aussi difficile pour l'action en ce moment c'est aussi le manque de perspectives d'un vrai changement politique et on le ressent par l'attentisme, voire l'apathie des gens.

**Jacques AUDIN
(Elu SNTRS-CGT au Conseil d'Administration du CNRS) :**

Pour répondre aux camarades qui considèrent que le rôle du syndicat est de défendre les droits des salariés, le statut de la fonction publique et que les problèmes de politique scientifique et de missions du CNRS ne sont pas de son ressort.

Je ne peux pas laisser dire que le syndicat n'a pas à se préoccuper de la maison CNRS.

Non, le CNRS n'est pas une entreprise comme une autre, et la science n'est pas une marchandise comme une autre pour reprendre une expression à la mode, elle appartient au patrimoine de l'humanité.

Depuis sa création le CNRS s'est imposé dans la Nation et au-delà, il y est devenu une institution de la république, il est porteur d'un idéal, il est une référence au même titre que l'école publique, l'Université ou l'hôpital.

Il a, aux yeux de nos citoyens, une mission qui dépasse très largement le rôle étroit et mercantile dans lequel on veut le cantonner. Ses chercheurs rendent compte régulièrement à la société et de plusieurs façons, ils sont consultés par les médias pour donner leurs points de vue dans tous les domaines et sur tous les sujets.

Le label et le sigle du CNRS portés par l'ensemble des personnels, représentent pour nos concitoyens à la fois le savoir, la connaissance mais aussi une garantie d'objectivité.

Et s'ils ont acquis collectivement ce statut d'expert, c'est parce qu'on leur a permis de mener leur activité avec indépendance et autonomie par rapport aux institutions politiques et économiques.

Il est du devoir de notre syndicat de défendre et de porter ses valeurs, nous en sommes comptables en tant que salariés devant nos citoyens.

Roger BRUERE-DAWSON (Paris) :

Par rapport au débat sur le contrat d'objectif imposé au CNRS, je voudrais parler de l'exemple du CERN (laboratoire européen par excellence). Dans les années 70 aux années 90, la recherche qui s'y effectuait était libre de toutes contraintes administratives. En physique des particules, pour les différentes expériences, dès lors que le conseil scientifique les avait approuvées, les équipes des laboratoires français qui y participaient, faisaient leur choix librement, tant au niveau des sujets que des collaborateurs, la seule contrainte étant le respect de leurs engagements.

Hélène CARTERON (INSERM) :

Moi, je ne me fous ni du CNRS ni de l'INSERM ! Il n'y a pas d'opposition entre la « défense catégorielle » et la remise en cause de la politique scientifique imposée par le gouvernement.

La privatisation rampante actuelle des EPST, c'est aussi une attaque contre les statuts des personnels et une remise en cause de leurs conditions de travail. Il faut bien expliquer aux gens ce lien étroit entre politique scientifique et conditions de travail et ne pas croire qu'ils ne sont pas capables de comprendre. Il faut cesser de considérer les personnels comme des débilés qui ne s'intéresseraient exclusivement qu'à des revendications catégorielles. Encore une fois, l'un n'empêche pas l'autre. C'est notre boulot de faire ce travail d'explication et de montrer précisément le lien existant entre la mise en place des politiques de recherche et la dégradation des statuts et des conditions d'emploi et de travail.

CONCLUSIONS

Par Jean KISTER

Notre débat a tourné en grande partie autour de la question de la nécessaire autonomie des organismes de recherche allant de pair avec la liberté de recherche des chercheurs et la nécessité de tenir compte d'une demande sociale qui ne soit pas seulement celle exprimée par les intérêts financiers des grands groupes multinationaux. A mon sens, il ne faut pas opposer les deux aspects du problème mais nous avons la responsabilité de lutter pour maintenir et faire évoluer un véritable service public de recherche avec des personnels sur postes statutaires et les moyens suffisants pour assumer sa mission de faire progresser le champs des connaissances. Mais cela ne veut pas dire que la science et les scientifiques se situent hors de la société : le débat citoyen doit pouvoir exister entre les scientifiques et la population, il nécessite qu'il soit reconnu et peut être même organisé par la mise en place de structures de concertation auprès des organismes de recherche. Nous devons certainement poursuivre la réflexion dans le syndicat.

Mais il a été bien montré dans nos débats que le point le plus important était le niveau des moyens attribués à la recherche publique : si la définition de certaines priorités n'est pas en soit un scandale, ni même le choix des thèmes proposés, la question est de savoir si cela se fait à moyens constants ou « en plus » du financement récurrent des laboratoires ? En effet, ce que l'on constate aujourd'hui, c'est que l'accent mis sur ces priorités s'accompagne d'une baisse importante de moyens pour les autres secteurs non prioritaires comme pour les SHS !

Surtout que l'on peut se demander : qui décide de ces choix ? D'où l'importance de faire de la question de la démocratie dans nos organismes une priorité de notre action syndicale.

Comme l'a dit un intervenant, notre revendication de la défense du service public de recherche s'inscrit dans notre vision que « la science n'est pas une marchandise » et donc qu'il faut sortir la recherche du système marchand (la loi sur l'innovation a pour objectif déclaré de faire de l'activité de recherche un objet de profit). Avec Allègre et son discours sur « la recherche doit faire de l'argent », on a voulu transformer le chercheur en entrepreneur ce qui n'est pas son métier et qui de fait remet en cause sa participation à l'avancée de la connaissance cognitive.

Pour autant, il y a nécessité que les résultats de la recherche puissent être valorisés et aider l'essor économique et l'emploi en France. Mais le problème est qu'il y a un fort désengagement des industriels dans la recherche et le développement en France, l'exemple du groupe Aventis étant peut être le plus caricatural, lequel envisage l'abandon des seuls laboratoires de recherche privés en sciences de la vie restants tant en pharmacie qu'en agronomie !

Notre journée n'a pas abordé les relations entre recherche privée et recherche publique, comme nous l'avions fait aux Journées d'Etudes du SNTRS en 1998, mais la question de mettre en place de véritables interfaces (qui ne soient ni du pilotage direct, ni de la « sous-traitance » du public pour le privé) est toujours d'actualité. Mais il est sur qu'avec le démantèlement des centres de recherches industriels en France, il devient dur de pouvoir parler science et transfert de technologie quand vous n'avez devant vous que des « financiers » !!

En étant conscient que le débat n'est pas clos, cette journée sur la politique scientifique a aussi montré que ces questions n'étaient pas en dehors de la vie quotidienne des travailleurs de la recherche scientifique, comme certains peuvent le croire, bien au contraire. La mise en place de ces politiques, tant de la CEE (6^{ème} PCRD et « espace européen de la recherche »), que des organismes (contractualisation, remise en cause du recrutement des jeunes chercheurs, transformation des unités en instituts autonomes, ...), a des conséquences directes sur nos conditions de travail, sur nos statuts et nos carrières et implique de notre part de mobiliser les personnels pour s'y opposer et aussi définir avec eux des propositions pour faire évoluer notre système de recherche publique.

Ivry le 30 janvier 2002

III- Thème 2 : « Europe, Universités, Régions »

INTRODUCTION

Par Philippe BOUYRIES

Consacrer un temps plein ne suffirait pas à rechercher, lire et analyser la production des institutions européennes en matière de recherche et d'enseignement supérieur. Heureusement, certains documents fournissent une synthèse qui permet de vérifier la justesse de nos analyses des documents étudiés. En particulier les deux cités dans le BRS préparatoire : le discours du commissaire Busquin fait à Florence le 6 novembre dernier et le rapport annuel pour 2001 de la Commission européenne sur les activités de R&D. Je n'ai pas idée du temps qu'il faudrait pour lire et analyser les contrats de plan Etat-Région, les schémas régionaux d'enseignement supérieur et recherche, les documents émanant des régions et des universités. Aussi, notre travail a-t-il été modeste.

Comme nous l'avons écrit dans les documents préparatoires, le groupe de travail voudrait tordre le cou à une idée selon laquelle la recherche publique "en a vu d'autres" en matière d'attaques et de "réformes" et qu'il serait toujours possible de se débrouiller pour faire de la science, comme avant en quelque sorte.

Ce qui se profile aujourd'hui est une véritable rupture.

Logiquement, l'analyse de la politique que nous subissons doit partir du niveau européen, plus précisément de la Commission européenne (nommée par les gouvernements des Etats membres) qui décide en dehors de tout contrôle (le parlement européen n'étant que l'ombre d'un fantôme de parlement).

Deux constantes cadrent cette politique, que rappelle le rapport de la commission sur les activités de R&D de l'Union européenne du 12/12/2001 :

- la recherche doit être au service de l'accroissement de la compétitivité industrielle,
- ouvrir l'Europe à la concurrence et aux capitaux, la rendre plus attractive pour les chercheurs et les investisseurs en renforçant le rôle des régions dans l'effort de recherche européen.

Plus d'ouverture, c'est plus de déréglementation. Les obstacles à cette déréglementation se situent essentiellement au niveau national : services publics nationaux, établissements publics nationaux, instituts nationaux, statuts, code du travail, conventions collectives, comité national, CNRS, INSERM, CNAM, SMIC national, etc.).

Ce que prévoit le 6^{ème} Programme Cadre européen :

1. favoriser la réalisation de l'espace européen de la recherche : ce plan devra s'imposer par l'intermédiaire d'instruments exerçant un effet structurant important sur la recherche menée en Europe.
2. création des réseaux d'excellence et des projets intégrés associant les industriels
3. soutenir des actions spécifiques : " mobilité des chercheurs par exemple "
4. court-circuiter l'échelon national en passant directement par les régions (pas forcément celles que nous connaissons aujourd'hui, cf concept de " zones d'objectif " et de " régions avancées "). Ce sont les fonds structurels régionaux et les programmes régionaux d'actions innovatrices. Ainsi le 28 janvier, la commission a-t-elle attribué à 12 pays membres des aides allant de 2,5 à 35 Millions d'euros pour un nombre donné de régions (allant de 2 à 13).

Le 6^e PCRD (2002-2006), adopté le 21 février dernier, est en augmentation formidable de 17% sur le 5^e. L'essentiel des 17,5 milliards E (115 milliards F) ira aux domaines suivants : génomique et biotechnologies pour la santé ; TIC ; nanotechnologies, matériaux intelligents, nouveaux procédés de production ; aéronautique et espace ; sûreté alimentaire et risque pour la santé ; développement durable et changement planétaire : citoyens et gouvernance dans la société européenne de la connaissance. C'en est fini de la variété des thèmes de recherche.

Ainsi au CNRS, le budget 2002, les recrutements, le projet d'établissement outil de la contractualisation, la priorité imposée par le gouvernement aux STIC, à la post-génomique et à l'environnement au détriment de toutes les autres disciplines, (par exemple 80 chercheurs en moins en SHS), tout ceci est cohérent avec les orientations de la Commission européenne.

Ainsi, l'affaire des candidats à CR2 31<<32 ans empêchés de se présenter au dernier moment, et à qui on propose des CDD : il s'agit à la fois de reculer l'accès aux postes statutaires et de précariser les jeunes chercheurs. Il s'agit aussi d'une démonstration de force pour le reste. Le reste, c'est, en particulier, le projet d'établissement, la modification du décret de 83 organisant la structuration financière des EPST.

Cette insistance au renforcement de la dimension régionale, Busquin, commissaire européen à la recherche l'explique très bien dans son discours-manifeste du 6/11/01 à Florence : 80% de la recherche en Europe est structurée au niveau national, c'est beaucoup trop, il faut désormais passer par les régions et les universités. Le 6^e PCRD doit avoir un effet structurant, avec les réseaux d'excellence et les projets intégrés. Citations :

« Le nouveau Programme-cadre repose essentiellement sur :

- la concentration des ressources sur un nombre limité de domaines de recherche prioritaires avec une véritable valeur ajoutée européenne;

- la définition des activités et des instruments de manière qu'ils puissent exercer un effet structurant;

(...)

[III] vise à inciter les autorités locales et régionales à tirer parti des nouvelles possibilités offertes par l'espace européen de la recherche, et à ouvrir de nouvelles perspectives, tant pour la politique de recherche que pour la politique régionale de l'Union européenne. Notre principal objectif est de faciliter le développement de la recherche dans les régions et de faire en sorte que s'opère une mise en réseau efficace entre elles.

Je voudrais enfin souligner que les Universités ont un rôle capital à jouer dans le contexte du développement de leurs régions et dans l'établissement de l'EER : les activités de recherche, la formation permanente, le transfert de technologie et la liaison avec les entreprises pour l'exploitation efficace des résultats au niveau local et régional, sont tous des domaines où elles peuvent avoir un effet multiplicateur de première importance et ainsi mobiliser tous les acteurs concernés. »

La Commission européenne voit partout des obstacles à sa politique, qui rappelons-le, est de mettre la recherche au service de la compétitivité des entreprises européennes (art. 132 F du traité de Maastricht), en particulier ce qu'elle appelle les rigidités statutaires. Le projet d'établissement adopté au CA du CNRS du 16/11/01 répond présent :

« ... Certains modes de fonctionnement de l'organisme, liés à son statut d'EPST, sont aujourd'hui incompatibles avec la réactivité qu'implique une participation aux différents modes d'organisation de la recherche européenne. Le CNRS identifiera rapidement ces verrous administratifs et scientifiques, y compris dans leur dimension statutaire, de façon à pouvoir proposer à sa tutelle les réformes qu'impose la priorité stratégique affichée par l'Europe de la recherche ».

Application immédiate :

- la modification du décret organisant les EPST.

- le projet d'établissement du CNRS annonce : « Le CNRS se dotera d'un schéma régional, recherche de l'excellence, construction d'un EE,(...) Celui-ci s'appuiera sur le schéma des services collectifs de l'enseignement supérieur et de la recherche et précisera l'application concrète des notions de pôles régionaux et d'équipements structurants, ..., dans la perspective de la préparation et de la mise en œuvre des Contrats de plan Etat-région. »

Toujours dans le Projet d'établissement, on a tout à craindre de « la mise en place d'un véritable statut du chercheur européen ».

Au niveau européen, les Universités interviennent à la fois dans la construction d'un Espace européen de l'Education et d'un Espace européen de la Recherche.

En matière d'Education, les Etats ont prévu que la construction commune de l'Espace européen de l'Enseignement Supérieur doit être achevée en 2010. Il s'agit de mettre en place une architecture commune pour les formations et les diplômes sans unifier nécessairement les contenus.

En matière de Recherche, Les Universités seront placées comme des centres de recherches dans l'Espace de Recherche que l'Union Européenne, avec les gouvernements nationaux, essaie de structurer à l'horizon 2003 : financement, après appel d'offres, de réseaux " d'excellence " orientés vers un objectif précis. Les nœuds du réseau devraient avoir la taille d'un IFR ou d'un Institut ou d'un pôle. Ces réseaux, s'ils sont associés à un partenaire industriel qui dirige le dispositif, recevront encore plus de moyens. Cela deviendra alors un " projet intégré ". Des moyens considérables sont aussi prévus pour la mobilité.

Là encore, le projet d'établissement du CNRS aborde la question du partenariat avec les universités avec les mêmes axes que ceux de la commission européenne : dimension européenne et régionale, mobiliser un ensemble de moyens, y compris humains sur des objectifs partagés (mutualisation), etc.

Nous n'avons pas voulu traiter le très vaste sujet "Europe-universités-régions" autrement qu'en cherchant à restituer la profonde cohérence des politiques, cohérence donnée par une orientation impulsée par la commission européenne. Il était impossible d'entrer davantage dans les détails dans une introduction courte.

III- Thème 2 : « Europe, Universités, Régions »

DEBAT

Jeudi 31 Janvier 2002 Matin

(Président de séance : Hervé TRULLARD)

Michel COUSY (Orsay) :

L'Europe politique et économique est une réalité incontournable. Des forces politiques, qu'elles soient de France ou dans d'autres pays européens, agissent pour

appliquer une politique libérale, de réduction des services publics et du rôle des états.

Ce qui est posé avec force, c'est une autre politique européenne avec un contenu social, de lutte contre le chômage, d'amélioration des droits sociaux pour les citoyens et tous les salariés d'Europe, plus de démocratie et de

liberté, plus de services publics (et pourquoi pas des services publics européens).

Avec l'Espace Européen de la Recherche, nous constatons que les centres de décisions se déplacent, au niveau européen et au niveau des régions. Cela concerne les décisions sur les objectifs scientifiques, la structuration de la recherche ou sa privatisation et les emplois.

Les services de l'État sont utilisés pour accompagner la stratégie des grands groupes industriels multinationaux. Le CNRS deviendrait une agence de moyens, de prestations scientifiques et technologiques.

Des pôles scientifiques sont créés autour des universités, de groupes de laboratoires publics et privés, ou à proximité d'entreprises. Ces pôles ont pour objectifs de favoriser rapidement, à moindre coût, les transferts technologiques vers les entreprises. Ces pôles concernent des milliers d'emplois, publics et privés. En même temps, des centres de recherche sont fermés avec des licenciements de salariés, techniques et scientifiques.

On peut dire « non à tous ça », mais pour proposer quoi ? On ne peut pas en rester à se replier sur nous mêmes, rester en vase clos, en dehors des restructurations de la recherche qui ont irrémédiablement des répercussions négatives sur l'avenir de la recherche publique et son statut.

Ce qui est posé maintenant à la CGT et en particulier au SNTRS, c'est comment être efficace pour modifier ces choix ! Comment faire pour que les salariés, du secteur privé comme du secteur public, puissent intervenir ! Quelles convergences pour développer la recherche publique et la recherche industrielle et la formation ?

Certes il faut des réponses nationales, mais cela ne sera pas suffisant, car nous délaissions le terrain européen et régional, là où se prennent des décisions stratégiques. Ce qui pose l'organisation, des convergences avec les salariés d'autres pays européens, avec des syndicats, des associations, pour proposer, se mobiliser au niveau européen pour d'autres choix. La lutte des personnels de LURE-SOLEIL avec le soutien des physiciens des différents pays européens a été à ce titre très efficace pour maintenir des TGE spécifiques dans chaque pays, dont maintenir le TGE SOLEIL en France.

Au niveau régional, l'UD 91 et le SNTRS ont pris contact avec les personnels du Génomopôle d'Evry, sur leur statut, leur devenir. Des adhésions à la CGT ont été obtenues. Nous avons aussi rencontré le directeur pour un échange sur l'avenir des laboratoires et des emplois de fonctionnaires.

En ce moment, un projet a été décidé pour développer la filière optique. Ce pôle scientifique s'appelle "Optics Valley". Il a été décidé par le Conseil Général de l'Essonne et le Conseil Régional de l'Île de France. Il concerne 397 chercheurs et 322 ITA et 194 doctorants de 11 laboratoires du CNRS-université Paris Sud, 5000 emplois de PME et des grands groupes Alcatel, Thalès, Sagem. Dans un premier temps, une somme de 5 millions de F est avancée par le Conseil Général de l'Essonne. En même temps Alcatel veut licencier 1 millier d'emplois. La lutte s'organise. L'idée de faire des réunions entre salariés des secteurs privé et public fait son chemin.

Sur tous ces enjeux, se pose la question : Comment intervient-on en direction des personnels du CNRS et de l'université, en convergence avec les salariés des entreprises ? Comment construire une alternative revendicative qui permette de développer le secteur productif et la recherche publique, ainsi que les formations pour développer la filière sur l'optique, créer des emplois stables et qualifiés ?

Dernièrement, un Conseil Régional de Coordination Interministériel de l'Île de France (CRIC) a été créé par décret. Il a les prérogatives d'un CTP. Il a pour objectif de coordonner ou de définir des projets structurants des services publics au niveau des régions, un suivi et un avis sur les emplois, la mobilité, la formation. Tous les fonctionnaires sont concernés. La CGT s'y implique non pas pour « cautionner » les restructurations-privatisations-mobilités, mais pour en faire un centre d'intervention des fonctionnaires, un espace revendicatif.

Enfin, tout ça pour dire que nous ne pouvons pas nous contenter de dénoncer les pôles ou de demander le retrait de tel et tel projet scientifique et industriel et se replier sur le *statu quo*. On risquerait d'être inefficace pour modifier ces choix, pas suivi par les personnels, et à la clé une recherche décidée en dehors des personnels et des instances élues. Les conséquences seraient désastreuses pour le statut de titulaire et les emplois des fonctionnaires. La seule alternative : travailler et se mobiliser ensemble, avec l'interprofessionnel, la FERC, et les différentes structures syndicales des entreprises.

Jacques AUDIN (Bordeaux) :

L'Europe est une réalité pour la Science, les scientifiques y sont plutôt favorables. Il ne faut pas rester figé sur nos schémas nationaux, notre syndicat se doit d'intervenir à tous les niveaux en faisant des propositions et pas seulement « dénoncer » les programmes européens de la CEE !

Henry NEEL (Montpellier) :

Sur L'Europe

L'Europe est en marche et il n'est plus question de savoir si on a voté pour ou contre. Il faut s'emparer de cet espace pour essayer d'y bâtir de la démocratie et du social. Peut-être n'avons-nous pas les forces pour le faire, alors il faut tisser des liens avec d'autres syndicats des pays voisins.

En ce qui concerne l'espace Europe-Universités-Régions, nous n'avons pas beaucoup de regard sur ce qui s'y fait, mais ne négligeons pas nos atouts. Nous avons des représentants de la CGT au niveau des régions avec regard sur les contrats quadriennaux. J'ai demandé à mes collègues élus du Comité National de récupérer les plans quadriennaux de leur région et de m'envoyer la partie concernant la Recherche. Je n'ai pas eu de retour. Aussi Michel, comme j'apprends que tu sièges dans cette instance pour ta région, peux-tu m'envoyer la partie concernant la Recherche.

Hervé TRULLARD (Lille) :

Intervention sur les chiffres

On peut mesurer l'importance du budget consacré par l'Union Européenne aux programmes-cadres de recherche et développement technologique, (PCRDT), en mettant en regard le budget public, de la recherche civile française.

Budgets européens :

- Pour le programme en cours, (5^{ème} PCRDT - 98/2002)

Budget global : 14,96 milliards d'euros pour 4ans, (soit en moyenne : 3,7 milliards d'euros/an).

- Pour le programme à venir, (6^{ème} PCRDT - 2002/2006) :

Budget en augmentation de 17% : 17,5 milliards d'euros, (soit en moyenne : 4,37 milliards d'euros/an), (plus de 28,6 milliards de francs).

A titre de comparaison, le budget national global, prévu pour la recherche publique civile en France devrait atteindre 57,2 milliards de francs, (8,7 milliards d'euros), en 2002.

Ramené à l'année, le budget européen représente donc plus de la moitié du budget public global de recherche en France. Ajoutons que le budget national englobe toutes les dépenses, y compris les salaires, et couvre tous les domaines de recherche, ce qui est loin d'être le cas pour le PCRDT qui concentre l'essentiel des moyens, (plus de 10 milliards d'euros) sur 7 grands thèmes.

Carlos LABAT (INSERM) :

La politique de l'« Europe » permet de sauter l'échelon national : ainsi il y a une remise en cause des acquis sociaux nationaux. Mais la réalité du marché du travail est toujours inscrit, dans sa grande majorité, dans le cadre national !

Il y a bien un risque réel de remise en cause du statut du chercheur fonctionnaire avec le projet de « statut du chercheur européen », mais en fait cela ne va concerner qu'une petite partie des personnels de la recherche.

Jean KISTER (INSERM) :

Il est nécessaire que nous ayons une intervention syndicale au niveau européen, car l'Europe est une réalité pour les scientifiques. Sur ce terrain, force est de constater notre très grande faiblesse : si on sait très bien faire de très belles analyses (souvent justes) sur les mauvais coups qui se mettent en place avec les divers programmes de la CEE, comment gagner des avancées sur nos revendications aussi au niveau européen ?

Un premier problème de taille vient que nous n'avons aucun contact avec des syndicats de la recherche d'autres pays européens ? Il faudrait faire plus sur ce point, peut être avec la FMTS qui est d'ailleurs demandeuse de notre aide pour cela.

En effet, les sujets d'interventions syndicales concrets ne manquent pas : ainsi dans le domaine de la

recherche biomédicale, nous avons déjà eu des actions avec le BTS (Bureau de la Santé au Travail, dépendant de la CES) sur la santé au travail et sur l'usage des tests génétiques pour la sélection des travailleurs à l'embauche. Mais il s'agit surtout de certains camarades à titre plus ou moins individuel plutôt qu'une véritable action du syndicat ! Autres sujets sur lesquels une action syndicale au niveau européen semble nécessaire : le non brevetage et la non marchandisation du vivant, l'interdiction du clonage humain...

En fait, au niveau national, le SNTRS a souvent été absent des grands rassemblements de salariés lors des différents sommets européens : nous n'avons rien dit pour Porto, Nice, Gênes, Barcelone... Un refus de « prendre position » qui nous amène au mieux au silence !! Au bout d'un certain temps, cette attitude devient une « politique » !! Il ne me semble pas que ce soit celle décidée à nos derniers congrès ni celle souhaitée par une grande majorité de nos adhérents !

Enfin, on ne peut pas non plus négliger le niveau mondial : alors que s'ouvre aujourd'hui le Forum Social de Porto Allegre II contre la mondialisation ultra libérale ! La CGT y est présente. Nous devons aussi contribuer à ce vaste mouvement citoyen avec nos analyses et nos propositions en particulier sur tout ce qui touche à la recherche comme par exemple le problème du brevetage du vivant.

Gilles MERCIER (INSERM) :

Sur l'« Europe », il ne s'agit pas de dire si c'est « bon » ou « mauvais ». Les chercheurs n'ont pas le choix : ils ont besoin des crédits de recherche de l'Europe !

L'attaque a lieu sur le statut du chercheur avec le projet de « statut du chercheur européen » et le développement des postes en CDD pour les jeunes chercheurs.

Sur le Forum de Porto Allegre, c'est un « carnaval de Venise » où même le gouvernement y est représenté !

Michel PIERRE (Bicêtre) :

Il faut bien évidemment mener une action syndicale au niveau européen. Mais attention au discours purement « théorique » : il y a un réel problème pour créer un rapport de force qui nous soit favorable.

Il faut aussi faire attention : le « niveau national » est aussi intégré dans les programmes européens. De même, il y a un apport financier important de la CEE pour les programmes nationaux.

Il existe un projet de statut de chercheur européen mais rien n'a été dit sur son contenu. Il faut être vigilants et prêts au débat et à la mobilisation sur cette question. Il n'y a pas de raison d'abandonner les garanties du statut de titulaire de la Fonction Publique. Par contre, nous devons avancer des revendications de revalorisation significative de nos rémunérations et de nos carrières.

Il faudra parallèlement se battre pour le développement de la démocratie dans les structures de recherche à tous les niveaux. Les conceptions qui prévalent au niveau européen pour l'organisation de la recherche ne peuvent nous satisfaire : pilotage pour répondre aux demandes des entreprises et négation de la liberté de recherche.

Laurent HELIOT (Lille) :

Intérêt de faire un Post-Doc à l'étranger

J'ai eu l'opportunité, suite à ma thèse, de faire un post-doctorat de 1996 à 1998 dans le cadre du projet européen BioMed2. Au cours de celui-ci, j'ai pu apprécier les avantages du travail de recherche interdisciplinaire au sein d'une équipe internationale (allemands, français, hollandais). La cohabitation au sein d'une même équipe d'expériences et de philosophies de la recherche différentes est une aventure fort intéressante. Contrairement à la plupart des autres intervenants, je ne vois pas l'ouverture européenne comme une inéluctable faillite du *système à la française*. Le tout est de **choisir** une Europe de la recherche et **non de se la faire imposer** par les bureaucrates et le grand capital. BioMed2 a été un programme résolument de recherche fondamentale ; les étapes suivantes des PCRD (nous en sommes au 6ème) placent la recherche au service de l'entreprise. **C'est contre cela qu'il nous faut lutter et nous battre avec nos camarades européens pour une autre Europe de la recherche.** Il faut donc une action syndicale au niveau européen, mais avec quels autres syndicats de recherche en Europe ?

Par ailleurs, je travaille depuis 2000 dans un jeune institut CNRS du Nord Pas-de-Calais, L'IBL (Institut de Biologie de Lille), et je bénéficie, pour l'installation du groupe que j'anime, des subsides de l'Europe au travers du FEDER (et en partenariat avec la région). Ces financements permettent l'achat d'équipement, l'accueil d'un post-doctorat, ... En revanche, je n'ai pas bénéficié des mêmes soutiens au niveau du CNRS, bien qu'étant CNRS dans un IFR-CNRS. Les buts des FEDER sont de permettre aux régions les moins développées de l'Europe de rattraper leur retard et visent à limiter les déséquilibres entre régions.

Les instruments et la définition de la recherche au niveau européen ne sont donc pas nécessairement mauvais pour le développement d'une recherche de qualité. Le tout est de conserver le choix des thématiques, la liberté de conduire notre recherche dans le cadre d'une évaluation par la communauté scientifique et non selon des dictats bureaucratiques et capitalistes.

Sur le projet de « **statut européen de chercheur** » (ou pourquoi pas d'ITA ?) : je pense qu'il est important de réfléchir à la proposition d'un tel statut qui pourrait venir en addition des statuts nationaux. Lors de mon expérience au sein d'équipes internationales, la différence de statut entre les membres du groupe n'a pas été source de conflit. L'ouverture des concours au non nationaux (CNRS par exemple) permet de « choisir » le statut de chercheur que l'on souhaite (avec ses avantages et ses inconvénients). La

mise en place d'un nouveau statut au niveau européen serait une bonne solution pour faciliter la mobilité volontaire au niveau de l'Europe et regrouper sur des projets pilotes les compétences nécessaires au même moment. Ce statut pourrait être proposé aux chercheurs déjà titulaires pour des périodes définies (5 ans, 10 ans, ...). Refuser la réflexion sur ce statut de peur qu'on nous l'impose de force est une mauvaise stratégie. Soyons dans ce domaine une force de proposition, nous défendrons d'autant mieux notre statut CNRS et nous pourrons même le faire évoluer. Quant à la « mobilité » en Europe, c'est déjà une réalité pour la Recherche, soyons, là encore, des acteurs de ce changement à travers les laboratoires européens et les équipes mixtes (inter-nations), exportons nos projets et nos idées, notre syndicalisme et notre militantisme. Si nous ne voulons pas subir l'Europe de l'argent et du capital, il nous faut nous battre pour une Europe des idées et des hommes, pour que progresse le savoir et qu'il profite à tous !!!

Jean-Pierre BAZIN (INSERM) :

Il ne faut pas confondre « terrain politique » et « terrain syndical ». Le syndicat n'a pas à être pour ou contre l'Europe.

Le problème est que l'Europe actuelle est faite par des technocrates au service des industriels exclusivement. Il n'y a pas de véritable « Europe politique ».

D'où, le syndicat doit défendre en priorité les acquis nationaux, du moins pour le moment car il n'y a pas de véritable « Etat » européen.

Il faut des convergences syndicales entre syndicats européens avec la CES et aussi avec d'autres.

Ainsi la FMTS, qui n'est pas un syndicat, peut être un lieu d'échanges et de contacts, nous devons continuer d'y jouer un rôle important. Un site web de la FMTS vient d'être mis en place pour permettre la diffusion d'informations et la communication entre différents syndicats au niveau de l'Europe mais aussi du Monde.

Philippe BOUYRIES (Orsay) :

Sur L'Europe

Il y a des questions mal posées : pour ou contre l'Europe, par exemple. De quelle Europe parle-t-on ? La réalité, c'est l'Europe des traités de Maastricht et d'Amsterdam. Le groupe de travail n'a pas cherché à élaborer des revendications précises, ce sera au Congrès de le faire. Ceci dit, il est incontestable que l'Union Européenne est une machine à déréglementer, à privatiser, à casser les services publics : transport aérien, PTT, chemin de fer, mutuelles, etc. Elle a imposé de rétablir le travail de nuit des femmes dans l'industrie et de celui des enfants.

Nous avons une discussion : le syndicat en tant que tel a-t-il à intervenir dans la gestion ou l'orientation des pôles, etc. ? C'est un problème de fond que nous aborderons aussi avec les fonds d'épargne salariale – fonds de pension. Les syndicats qui luttent contre la disparition des retraites par répartition doivent-ils les gérer, les contrôler ? Question

redoutable à laquelle la CES a déjà répondu puisqu'elle est favorable aux fonds de pension, "comme complément" comme disent les gouvernements, la Commission européenne et les assureurs. CES qui d'ailleurs soutient les orientations de la Commission européenne pour la recherche.

Je suis opposé à ce que le syndicat fasse des propositions dans des instances dont le but est de détruire les acquis. Si on ne défend pas les acquis on s'interdit toute conquête nouvelle.

Bien sûr, en toute circonstance nous défendons les travailleurs.

Hélène CARTERON (INSERM) :

Bien sûr, en toute circonstance nous défendons les travailleurs.

Compte-tenu du fait que la politique scientifique imposée par le gouvernement s'inscrit en droite ligne dans la politique européenne de recherche comme nos analyses l'ont bien mis en évidence, il me paraît indispensable que les syndicats de la recherche française aient des contacts au niveau européen avec des organisations syndicales représentatives de la recherche dans les autres pays d'Europe, ou à défaut des collectifs de chercheurs (au sens large de personnels de la recherche). Car désormais les stratégies doivent être aussi pensées "globalement" au niveau européen, ce qui ne dispense pas de poursuivre les luttes pour les revendications concernant le statut, les salaires, l'emploi les retraites etc... où là l'interlocuteur est le gouvernement français. L'un n'exclut pas l'autre, mais il ne faut pas se contenter d'analyser la situation européenne il faut aussi sortir de notre coquille et commencer à envisager les moyens d'action à ce niveau, car c'est à ce niveau que se trouvent les déterminants essentiels de ce qui arrive à la recherche française.

Jacques AUDIN (Bordeaux) :

Sur la politique régionale

En tant qu'élu dans le conseil scientifique de mon université et représentant de la CGT au C2R2DT d'Aquitaine je considère que le CNRS est absent en tant que tel de tous les lieux de discussion et d'élaboration des politiques régionales pour laisser ce champ d'intervention aux universités qui n'étant pas en mesure d'avoir des politiques scientifiques propres se contentaient de se mouler aux stratégies régionales, en y bradant le potentiel public pour quelques subventions

Jean-Didier ZANOS (FERC-Sup CGT) :

Menace sur les statuts et la recherche à l'Université

Pour la première fois, le CNRS est soumis à un Contrat d'Objectifs Etat-CNRS. Lettre de Mission, contrats entre départements et unités, contrat individuel entre le chercheur et l'instance supérieure, évaluation

« stratégique », bref, à écouter les camarades du SNTRS, la mise sous tutelle des orientations de recherche semble être un des objectifs majeurs du gouvernement en ce qui concerne le CNRS. Dans les universités, cette volonté de mise sous tutelle de la recherche se manifeste également : c'est l'un des aspects importants, même si ce n'est pas le seul, du rapport Espéret. Les recommandations de ce rapport ne seront toutefois pas appliquées avant les élections, pour des raisons évidentes, d'autant que le ministère, par prudence, a pris quelque distance vis à vis de ce rapport.

Commandité par Jack Lang, le rapport Espéret propose de redéfinir le service des enseignants-chercheurs et enseignants du supérieur, refonte complète du statut qualifiée de « révolution culturelle » par le ministre lui-même.

D'abord soutenues officiellement par Jack Lang (discours du 4 octobre 2001), mais aussi par la Conférence des Présidents d'Universités (conférence de presse du 11 octobre 2001), les propositions du rapport Espéret ont suscité des réactions de rejet à la fois nombreuses et dispersées. Pour les désamorcer - élections obligent ! -, Bernard Alluin, conseiller du ministre, a cru bon, de façon quelque peu insultante pour la communauté universitaire, de qualifier de « rumeur totalement infondée » l'une des principales propositions du rapport Espéret, en l'occurrence le désormais fameux « contrat individuel de service », « document d'engagement réciproque entre chaque enseignant et le président de l'Université », pour citer Jack Lang, « concernant : - Les tâches demandées et acceptées ; - La participation à une équipe de recherche ; - La participation aux équipes pédagogiques ». Vouloir définir le service de fonctionnaires de l'Etat par un « contrat individuel », voilà qui est pour le moins sidérant ! S'agirait-il, à terme, de sortir le supérieur de la fonction publique d'Etat ?

En dépit des propos temporisateurs, bien que mensongers, de Bernard Alluin, le rapport Espéret n'en demeure pas moins menaçant : il explicite les intentions de réforme des pouvoirs publics contre les statuts des enseignants-chercheurs et enseignants du supérieur. En ce sens, il reste entièrement d'actualité. L'objectif des futurs gouvernements sera en effet de faire passer, par tranche, parfois de manière détournée, les orientations de ce rapport.

Les propositions du rapport Espéret sont sous-tendues par deux principes : extension des obligations de service et possibilité de substitution entre activités. Nous présenterons brièvement le premier point, pour mieux insister sur le second.

Aux côtés de la recherche et de l'enseignement, Espéret et son ministre voudraient rajouter dans les obligations statutaires les tâches de secrétariat-gestion-animation-administration, sous couvert de les « reconnaître » évidemment, tâches qu'ils regroupent sous le vocable volontairement très général de « tâches d'animation et de gestion ». Cette extension inconsidérée des obligations de service entraînerait une profonde dénaturation du métier d'enseignant ou d'enseignant-chercheur. C'est inacceptable. Il faut augmenter le nombre des personnels IATOS.

L'autre grand principe : rendre interchangeable recherche, enseignement et animation-gestion. Le rapport Espéret propose que ces trois activités puissent se substituer l'une à l'autre dans le service. Le contrat individuel de service vise précisément à fixer à l'échelon local, pour chaque enseignant, la répartition du service entre recherche, enseignement, animation-gestion. Dans nos services, la recherche pourrait ainsi se voir remplacée par de l'enseignement (mais non l'inverse) ou par de l'animation-gestion. En outre, le respect du contrat serait contrôlé par des instances locales, et en cas de non-respect, le contrat pourrait être requalifié. Si les instances de l'université estiment que notre recherche est d'un niveau insuffisant (nombre d'articles ; type de revues) ou bien qu'elle est inintéressante (c'est à dire qu'elle procède d'orientations qui ne plaisent pas), ces instances locales, à suivre Espéret et son mentor, auraient le pouvoir d'augmenter notre charge d'enseignement, en alléguant que la part du service consacrée à la recherche ne correspond pas aux engagements pris par contrat. La mission de recherche serait ainsi statutairement remise en cause, et du même coup l'indépendance de la recherche vis à vis des différents pouvoirs. A terme, ce sont les orientations de recherche qui tomberaient sous tutelle. Il est donc important de noter que le contrôle de l'activité de recherche des enseignants-

chercheurs se traduirait, à coup sûr dans ce cadre, par un affaiblissement du volume global de la recherche universitaire, mais aussi par une prise de contrôle des orientations de recherche par les bureaucraties locales, et donc par le ministère. Enfin, la recherche deviendrait une variable d'ajustement : en cas de baisse d'effectifs, suite à des départs à la retraite par exemple, il suffirait de réduire sous un prétexte ou un autre la part de la recherche dans le service pour maintenir le potentiel d'heures d'enseignement.

Le « contrat individuel de service » est donc un des éléments constitutifs du projet, plus large, des pouvoirs publics, qui vise à pulvériser les garanties statutaires nationales des enseignants-chercheurs et enseignants du supérieur, et qui vise, du même coup, à subordonner et à affaiblir la recherche universitaire. Les futurs gouvernements, quitte à déguiser quelque peu la notion de contrat, chercheront à leur tour à étendre les obligations de service et à rendre interchangeable enseignement et recherche. C'est pourquoi il convient d'exiger que le service des enseignants-chercheurs et enseignants du supérieur continue d'être défini, à l'échelon national, exclusivement en termes d'heures d'enseignement, seule façon de préserver l'indépendance, l'autonomie, voire l'existence même de la mission statutaire de recherche.

IV- Thème 3 : « Recrutement, Promotion, Evaluation, Carrière »

INTRODUCTION

Par Jean-Pierre BAZIN

Dans le temps qui nous est imparti pour débattre de thèmes aussi larges que sont : les carrières, les recrutements, les promotions, le statut..., il convient d'être modeste et dire qu'on va seulement initier le débat, dans la perspective du prochain congrès. Laissons de côté pour le moment, le bilan sur ces questions d'une part et le programme revendicatif pour essayer d'aborder quelques questions sous des angles nouveaux. C'est une proposition qui ne nous affranchit pas de faire d'autres réunions, ultérieurement sur ces thèmes.

Nous avons abordé dans le syndicat l'évaluation sous l'angle de l'évaluation des collectifs, je propose que l'on se penche sur l'évaluation des individus. Qu'est-ce que la qualité d'un dossier, qu'est-ce que la compétence..., quand doit se faire l'évaluation, comment, par qui ?

Nous ne prenons que très peu souvent de recul par rapport à la réflexion sur le statut : la grille unique (cette revendication est-elle portée ?), nombre de corps, faut-il des grades ?, le statut unique IT(A)/Chercheur, ... Le statut des femmes dans nos organismes, les disparités et les désavantages en matière de promotion...

Pour la discussion de ces points, nous pourrions retenir le schéma suivant :

Notre conception syndicale de la question abordée :

- Notre logique et ses prémisses.
- Ce que nous avons réussi à imposer et comment.
- Vers quels objectifs (sur la question abordée) voulons-nous tendre (nos perspectives).

L'analyse de nos erreurs et nos contradictions (intrinsèques et extrinsèques) sur la question.

En ce qui concerne la réflexion du groupe de travail, il est apparu de prime abord que les aspects Recrutement, Promotions, Carrières n'étaient pas au même niveau que l'Évaluation puisque tous y inféraient. Un schéma général de réflexion a pu ainsi être posé.

L'évaluation est, quoi qu'il arrive, inhérente aux questions du recrutement, de la promotion et plus largement de la carrière d'un agent. Or une évaluation ne peut se passer de critères. Le choix de critères n'est pas indépendant des objectifs politiques pré-requis. L'absence de véritables négociations pouvoir-syndicats depuis des décennies a creusé de façon considérable le fossé entre critères syndicaux et critères d'état, ou encore entre politique syndicale et politique d'état. Du côté du bilan de la politique de l'état, nous avons accumulé un nombre considérable de griefs et malheureusement nous nous limitons souvent à cet « état des lieux » ou à « constater » les déficits et les reculs en essayant d'en « limiter » les effets. Le fossé est tellement grand entre ce que nous revendiquons et ce que le pouvoir nous inflige, que rien ne nous interdit maintenant de « rêver » un système qui nous conviendrait mieux (par exemple des critères d'évaluation « idéaux »). Ayant mesuré le *gap* entre l'état de la situation imposé par le pouvoir et nos aspirations syndicales réelles, nous devons mettre en place une stratégie syndicale pour imposer nos critères au pouvoir. Ceci implique une analyse du rapport des forces, des objectifs syndicaux clairs et collectivement consentis, de placer nos revendications immédiates au lieu exact où le pouvoir est dans sa contradiction sans toutefois déroger à nos objectifs ultimes. Nous ne devons pas ignorer que ces objectifs, comme toute chose, sont à reprendre, à affiner au fur et à mesure qu'ils sont atteints. Il ne faut surtout pas limiter nos objectifs à la revendication immédiate ou même pire : à la défense d'acquis remis en cause. Les études doivent se rendre indépendantes de la pensée dominante, s'émanciper de l'idéologie du pouvoir.

Ce schéma un peu idéal est largement complexifié par les évolutions de la politique scientifique. Celle-ci est à l'origine d'importantes variations de la pression au recrutement et aux promotions et cela interagit fortement avec les critères d'évaluation à tel point qu'on ne peut pas toujours tenir à nos propres critères : si, 50 % de l'effectif d'un corps est bloqué au dernier échelon, comment prend-on en compte les critères d'ancienneté et de qualité d'un dossier ? Si la probabilité de succès à un concours externe ou interne descend en dessous d'un certain seuil ne vaut-il pas mieux lancer la pièce en l'air (en espérant qu'elle ne retombera pas sur la tranche) ?

À cette complexité, il faut également ajouter le lien avec les revendications statutaires qui peuvent modifier la donne en matière d'évaluation.

Rapport rédigé par Yves BERCHADSKY et Jean-Pierre BAZIN

IV- Thème 3 : « Recrutement, Promotion, Évaluation, Carrière »

DEBAT

Jeudi 31 Janvier 2002 Après-Midi

(Présidente de séance : Dominique LAGRANGE)

Jacques AUDIN (Elu SNTRS-CGT au Conseil d'Administration du CNRS) :

Sur l'évaluation des personnels

Il y a en gros au CNRS deux types d'évaluation des personnels.

Une évaluation par les pairs élus et nommés (c'est à dire par ceux qui sont dans la même spécialité que vous, qui travaillent dans le même domaine) c'est essentiellement l'évaluation des chercheurs par les sections du comité national, et dans une moindre proportion pour les ITA qui passent devant des jurys de concours dont parfois quelques membres peuvent être considérés comme des pairs, mais pas tous et pas toujours. Et une évaluation hiérarchique essentiellement pour les ITA qui dépend pour une grande partie du jugement porté par leur direction, qui remplit les feuilles de carrière, rendu que sur la valeur strictement professionnelle de l'agent.

Mon expérience au Comité national comme observateur surtout de l'évaluation des chercheurs évalués par leurs pairs, mais aussi dans leur environnement puisque le Comité National évalue aussi les laboratoires, m'a fait réfléchir à cette question de l'évaluation des ITA. J'ai acquis la conviction qu'une façon de lutter contre l'érosion des ITA au CNRS était de trouver un système d'évaluation par les pairs, adapté à leur métier.

J'entends bien sûr par évaluation un outil qui a un lien direct avec promotion et carrière.

Le statut dérogatoire de la fonction publique le permet pour les chercheurs il est donc possible de le faire pour les ITA.

Si on considère que les ITA ne sont pas tous et pas uniquement des moyens d'accompagnement de la recherche mais que leurs métiers parfois sont de véritables filières techniques ou technologiques (électronique, informatique, mécanique, documentation, etc ...) qui ont leur propre développement et évolution en dehors des dynamiques scientifiques qu'ils servent, il faut que les gens qui font ces métiers puissent s'évaluer se comparer au reste de leur profession et être reconnus pour ce qu'il font. L'éparpillement actuel des ITA dans les laboratoires, le manque de communication entre eux, l'inorganisation structurelle professionnelle et la sous-estimation par les scientifiques en général des fonctions techniques tend à déqualifier la pratique de nos métiers et donne des arguments à ceux qui voudraient voir diminuer nos effectifs.

On pourrait imaginer un système qui reprendrait les BAP actuelles et se doterait de commissions spécialisées, composées de nommés et d'élus qui seraient chargés d'évaluer les ITA y compris dans leur contexte professionnel (visites de labo). Bien entendu il est nécessaire de garder quelque part aussi une part d'évaluation du service rendu au laboratoire. Quelqu'un d'excellent qui ne ferait rien ne servirait pas à grand chose !!!

Un tel système serait certainement en mesure de faire des propositions au niveau de l'organisation des services techniques dans les laboratoires, prendre en compte des notions de taille critique, de niveau de qualification nécessaire pour un poste donné etc, autant de choses qui actuellement au CNRS se font dans la plus parfaite inc

Jocelyne LEGER (Caen) :

Sur le « statut unique »

Nous aurions intérêt à affiner nos revendications et préciser ce que l'on entend par "statut unique". Pour l'instant nous n'avons évoqué que les questions de grille de classification. Il faut approfondir "techniquement" la question pour espérer avancer. Notre statut actuel est certes dérogatoire dans la Fonction Publique mais il est quand même fondé sur des principes généraux que nous devrions prendre en compte. Par exemple, dans la Fonction Publique, une fonction correspond à un corps. Chez nous il n'y a que les chercheurs qui répondent à cette règle. L'ensemble des corps techniques (ITA) est totalement dérogatoire. Les corps ne sont pas liés à des fonctions et il serait extrêmement difficile de faire autrement. Les corps techniques s'apparentent à une fonction publique d'emploi avec recrutement sur profil.

Pour l'évaluation, seuls les chercheurs sont dérogatoires. Les ITA sont évalués comme l'ensemble des autres fonctionnaires. Ils ont une évaluation hiérarchique de leur manière de servir (ou de remplir leurs missions). L'évaluation par les pairs pour les ITA, oui mais uniquement pour évaluer la qualification et la reconnaître. Par contre il me semble indispensable de maintenir une évaluation au niveau de l'unité de travail. Pour simplifier, on peut avoir une excellente qualification et ne rien faire de la journée. En n'approfondissant pas techniquement on donne l'impression qu'il s'agit d'une revendication d'ingénieurs frustrés de ne pas être chercheur.

Jean-Paul LACHARME (Marseille) :

Sur le « statut unique »

Il n'y a pas de séparation statutaire entre chercheurs et non chercheurs dans les EPIC (je m'appuie ici sur mon expérience personnelle de l'ONERA, cette expérience remonte à plus de 25 ans. Il est possible que certaines choses aient changé depuis).

En revanche, il y existe une distinction entre cadres et non cadres à l'image du secteur privé ainsi qu'un monopole des postes dirigeants pour l'élite (X-SupAéro en l'occurrence). Les fonctions de recherche sont toutes assurées par des ingénieurs Grandes écoles avec ou sans thèse. Il n'y a aucune solution de continuité entre recherche théorique ou fondamentale, recherche appliquée, essais industriels et autres tâches relevant des métiers d'ingénieurs. Le champ d'activité des ingénieurs est continu, mais il

présente des frontières semi-perméables : impossibilité de passer sur une activité de recherche fondamentale au delà d'un certain âge à partir de fonctions plus techniques mais grande mobilité fonctionnelle en général. Pour un ingénieur, le passage de l'ONERA au CNRS crée un choc. Plus que la perte de salaire, le passage d'une position valorisée (cadre) à une position dévalorisée (ITA) pour une activité professionnelle quasi identique constitue indéniablement le symptôme d'un problème "culturel" grave.

Sans approfondir la réflexion sur un "statut unique" ITA-chercheur, ou plutôt l'unicité des titres de la loi de 83 définissant le statut de titulaire CNRS (car le statut dérogatoire est théoriquement unique bien que plus dérogatoire dans le cas du chercheur que celui de l'ITA), l'unicité formelle des conditions (mêmes grilles, mêmes primes à diplôme égal) permettrait de faire tomber les anomalies du chercheur exerçant un métier d'ingénieur et de l'ingénieur exerçant un métier de chercheur en créant des passerelles souples que la rigidité actuelle des mécanismes de détachement a bien de la peine à remplacer.

Le système actuel n'a cependant pas que des inconvénients : il permet parfois l'existence de sinécures pour des ITA exerçant (mal) un métier de chercheur sans être soumis aux contraintes de publication très élitistes exigées par le Comité National lorsque le directeur a renoncé à contraindre son agent à exercer le métier technique pour lequel celui-ci a été recruté. Effet pervers : l'agent en question fera peut-être ce qu'il voudra, mais sa carrière sera sans doute fortement ralentie sinon bloquée.

Michel PIERRE (Bicêtre) :

Sur le « statut unique »

Je suis choqué par la contribution personnelle de JP Bazin qui reprend les discours récurrents depuis plus de 30 ans des courants réactionnaires contre les chercheurs à vie, contre le statut de fonctionnaire, pour un statut de type hiérarchique qu'on connaît au CEA et à l'EDF et dont l'organisation générale est celui qui existe dans les grandes entreprises privées (promotion par le Chef de service mélangeant qualification et la manière de servir). Ce serait une régression démocratique pour les chercheurs (qui représentent 40% des personnels des EPST) qui sont évalués par leurs pairs (bien que le système soit loin d'être parfait). Cela ne ferait qu'accentuer l'évaluation hiérarchique actuelle des ITA alors qu'il faut au contraire introduire une **partie d'évaluation par les pairs pour les ITA**. De plus je pense qu'il ne faut pas abandonner les garanties de la Fonction Publique. Il faut plutôt chercher à améliorer notre statut en partant de ce que nous avons gagné précédemment. De même je pense que la formation des chercheurs et enseignant-chercheurs doit être une formation par la recherche (thèse). Il n'est sans doute pas souhaitable d'imposer la préparation d'une thèse pour des administratifs et des commerciaux. De plus, il n'est pas souhaitable de choisir dès la Maîtrise ceux qui rentreront comme chercheurs au CNRS ou dans l'Enseignement Supérieur ou dans une Entreprise. Laissons les jeunes faire leur expérience pendant la thèse et recrutons-les à ce moment là.

Philippe BOUYRIES (Orsay) :

Sur le « statut unique »

Le rapport de l'IGAEN est très politique. Son maître mot, c'est la mutualisation des ITA pour répondre à une

nouvelle organisation par programmes et projets et non plus par disciplines et laboratoires. Egalement mutualisation avec l'enseignement supérieur.

Sur la proposition de revendiquer un statut unique ITA-chercheurs : j'y suis opposé pour des raisons d'efficacité pour la défense du CNRS et du statut de titulaire. Ce n'est pas parce que les ITA ne sont pas évalués par leurs pairs qu'il faut aider, même de façon indirecte, à mettre en cause le statut des chercheurs et le statut général de la Fonction Publique. Là-dessus je rejoins M. Pierre. Encore une fois, dans quelle situation sommes-nous ? Est-ce une situation de gains sociaux continus ? Ou bien sommes-nous dans une situation de remise en cause générale des acquis dans laquelle la défense de ce qui reste est le socle indispensable à partir duquel la reconquête est possible ? A l'évidence nous sommes dans le second cas.

Jean-Pierre BAZIN (INSERM) :

Il faut éviter les polémiques qui ne font pas avancer le débat ! Le problème est que dans les statuts ITA et Chercheurs actuels, ils contiennent intrinsèquement la division hiérarchique. Mais ma proposition de statut unique n'est que le début d'un débat. Je suis d'accord pour que l'on parle plutôt de statut « commun » qu'« unique ». Ces évolutions ne pourront se faire que par étapes, le point de départ étant notre proposition de grille unique, sur laquelle on est tous d'accord.

Mais par contre il y a urgence pour proposer une véritable évaluation des ITA par les pairs prenant en compte la reconnaissance de la qualification.

Et dans l'immédiat, il faut s'opposer à toutes les tentatives d'individualisation des salaires aussi bien pour les ITA que pour les Chercheurs.

François BOUGNET (Paris) :

Le débat sur les statuts ITA et Chercheurs ne concerne en fait que peu d'ITA : seulement certains IR ! Nous devons plutôt nous occuper en priorité de la défense collective des autres collègues. Ainsi, au CNRS, il y a un problème pour le classement des Bac+2 en AI.

Sur « l'évaluation des ITA par les pairs », j'y suis opposé car il faut revenir au statut de la Fonction Publique et donc à l'évaluation hiérarchique avec la note. La note chiffrée sert de référence dans la carrière ! Pour baisser une note, un Directeur doit se justifier et on peut toujours faire appel aux CAP. Il s'agit donc d'une garantie pour les personnels. Je demande donc à ce que le syndicat demande le rétablissement de la notation !

Jean-Paul LACHARME (Marseille) :

Sur l'évaluation des ITA

Si l'évaluation des chercheurs par leurs pairs du Comité National peut sembler aller de soi car s'appuyant principalement sur des éléments qualitatifs et quantitatifs intangibles : la liste de leurs publications dans des revues reconnues et utilisées comme instruments de mesure objectifs (pour autant que cette liste puisse être reconnue valide), l'activité des ITA, même à très haut niveau de technicité ne permet pas une facilité identique. En effet, si l'on prend par exemple le cas d'un IR.

Dans la situation actuelle (dossier de carrière et évaluation hiérarchique), cet agent sera peut-être seul

qualifié à rédiger la fiche décrivant avec précision son activité, et ni son directeur, ni aucune autre personne du laboratoire n'auront la compétence de le faire à sa place. Seule une commission composée d'experts de sa BAP et de sa discipline pourra donc juger de la pertinence et l'exactitude de ce descriptif. En revanche, la question de savoir si le travail correspondant est effectué à la pleine satisfaction des personnels du laboratoire retombe fatalement sur le directeur (ou le chef de service) et ceci constitue l'objet d'une évaluation de type hiérarchique avec tous les défauts inhérents au système : problèmes relationnels entre l'agent et son directeur susceptibles notamment d'en biaiser le jugement. La solution impartiale remplaçant l'avis du directeur consisterait en la visite contradictoire d'une délégation du comité d'évaluation, mais il faut bien reconnaître qu'elle est plutôt lourde.

Jean OMNES :

Le système de la note est ridicule et c'est une bonne chose qu'elle ait été supprimée. Une appréciation annuelle est plus riche qu'une simple note chiffrée.

Actuellement, il y a un seul statut commun (1983) pour tous les personnels des EPST, ITA et chercheurs. On s'est battu pour cela à la CGT. Notre démarche est que nous devons définir nos revendications quelque soit le cadre statutaire : Fonction Publique ou système dérogatoire. Il ne faut surtout pas figer le débat en disant « Fonction Publique et rien que Fonction Publique ! »

Nous faisons la proposition d'une grille de salaire commune pour tous les corps (texte à part des statuts). Il faut les mêmes droits pour tous, ceux-ci pouvant être mis en oeuvre de façon différente selon les catégories.

Ces « principes » du syndicat ne sont pas intangibles : il faut sans doute les mettre à jour, c'est l'objet du débat dans le syndicat, en particulier pour notre prochain Congrès. Sur la question d'un statut « unique » ou « commun », il faut continuer ce débat.

Le statut de la Fonction Publique est une référence importante mais pas une obligation, il n'est pas immuable et comporte de nombreuses rigidités. Il faut aussi le faire évoluer.

Jocelyne LEGER (CAEN) :

On ne doit pas tout mélanger : la reconnaissance des qualifications et les promotions. Je suis pour une évaluation par les pairs si c'est pour une reconnaissance des compétences exercées, je suis contre s'il s'agit simplement de la manière de juger le service rendu !

Eric GINTZBURGER (INSERM) :

Qu'est-ce que l'on entend par évaluation ? Quand j'écoute les différents intervenants, j'ai l'impression qu'on utilise tous les mêmes mots, mais pas toujours avec le même sens. Il faut que l'on clarifie nos idées.

1/ S'agit-il d'évaluer le travail « réel » ou le travail « prescrit » : ceci nous amène à nous poser la question de ce que l'on valorise dans le travail, comment on positionne le curseur quelque part entre ces 2 pôles, entre la capacité à répondre à un objectif clairement formalisé (c'est la logique « emploi » qui permet d'inscrire l'action individuelle dans un ensemble collectif) et la capacité individuelle d'initiative et de créativité qui permet souvent d'aboutir en dépassant le cadre de ce qui est prescrit par l'organisation ou reconnu par les

normes collectives (c'est la logique « compétence »)? Ces deux acceptations sont-elles exclusives l'une de l'autre ou doivent-elles être combinées ? Si oui comment ?

2/ S'agit-il d'évaluer un niveau d'atteinte d'objectifs dans une période de temps donnée ? Est ce possible de la même manière pour tous nos métiers, pour tous les niveaux de qualification ? Comment la sanctionne-t-on (variabilité des primes, avancement accéléré) ?

3/ S'agit-il d'évaluer les capacités constatées, c'est à dire un niveau de compétence reconnu en situation professionnelle. Selon quelles modalités ? Comment la sanctionne-t-on (validation d'acquis, promotion de grade, de corps, au choix ou par concours) ?

4/ S'agit-il d'évaluer un potentiel, c'est-à-dire la capacité à évoluer vers des responsabilités plus importante ? Ce qui pose éventuellement la question de la formalisation de parcours professionnels types et de l'identification d'« aires de mobilité ». Revient encore la question des modalités d'évaluation (instruments, acteurs) et celle de la sanction (promotion de grade, de corps, au choix ou par concours) ?

Et comment doit-on articuler ces différents niveaux d'évaluation ?

A cette difficulté se superpose le manque de visibilité sur les critères d'évaluation et les indicateurs permettant d'émettre des avis sur les propositions d'avancement aux CAP. La question se pose de la même manière au niveau des concours. Il serait sans doute utile que les agents puissent savoir avec une précision suffisante ce que l'on attend d'eux, et que les évaluateurs disposent d'instruments permettant de faire des comparaisons crédibles.

Pour les ITA, il est difficile de remettre en question la nécessité d'une évaluation hiérarchique, mais on peut légitimement se poser la question de sa portée. Dans la mesure où l'évaluation des collaborateurs reste une activité essentielle de l'encadrement, d'ailleurs pratiquée de façon inégale, nous devrions également nous interroger sur l'opportunité d'évaluer les cadres ... sur la qualité de leurs évaluations ?

Une évaluation complémentaire par les « pairs » permettrait sans doute d'aboutir à un système plus équitable, ne serait-ce qu'en multipliant les points de vue (les monopoles ont toujours quelque chose de dangereux). Elle existe déjà partiellement par le biais des CAP, où elle obéit à une logique de grade. Mais elle est insuffisante dans la mesure où les CAP ne permettent pas de réunir chez les évaluateurs les compétences nécessaires pour apprécier les agents dans la logique de leur métier. Pour mettre en place une évaluation par les pairs dans une logique « métiers », transversale aux grades, il peut-être nécessaire de porter une attention renouvelée au processus statutaire, mais délaissé, d'évaluation quadriennale des ITA, d'autant que les nouvelles BAP et le référentiel d'emploi type fournissent les outils nécessaires pour amorcer le processus.

Christophe FONTE (NANCY) :

L'évaluation hiérarchique, c'est une évaluation individuelle exercée par un « mandarin » : en fait, on note plutôt la soumission de l'agent au système. C'est une politique de « management » qui se traduit aussi par les modulations des primes.

Seule une évaluation collective par les pairs est plus efficace et plus juste.

Introduction au débat Hommes / Femmes dans la Recherche

Par Jean-Pierre BAZIN

Au CNRS - Sciences de la vie, moins de 15 % des directeurs de laboratoires sont des femmes, alors que, lors du recrutement en CR1 ou CR2, la parité est à peu près respectée. Pour expliquer cette disproportion, il faut remonter aux années 1970 qui ont vu le renforcement de la **compétition** avec une traduction immédiate en termes de disparité homme-femme, au niveau de nos organismes et plus spécialement dans les champs des sciences du vivant. Mais les raisons de ces disparités sont plus profondément d'ordre culturel, économique et non spécifiquement françaises. La plupart des sociétés, jusqu'à une époque récente, ont exclu les femmes du pouvoir.

Les inégalités qui en résultent sont amplifiées par l'**hyper développement de l'esprit de compétition, vers plus de reconnaissance et plus de pouvoir. Les femmes seraient moins sensibles à l'exercice du pouvoir, que les hommes qui, de toute façon, ne sont pas prêts à leur abandonner.**

Personne pourtant, n'oserait plus justifier les inégalités engendrées par un manque d'aptitude des femmes à exercer des fonctions de responsabilité.

Les raisons économiques proviennent de la place que la femme occupe dans le marché du travail :

travail à temps partiel, travail précaire, travail à moindre coût.

Les personnes les plus aptes à assumer des responsabilités ne seraient-elles pas celles qu'il faut d'abord convaincre (et mettre en situation) de pouvoir les exercer ... Les femmes, moins avides de pouvoir ne seraient-elles pas plus à même de défendre l'intérêt général ? L'essentiel n'est-il pas de favoriser l'exercice des responsabilités par les meilleurs scientifiques, **hommes ou femmes** et ceci pour des périodes limitées. Peut-être pourrions-nous ainsi éviter que les décisions majeures ne soient prises par des administrateurs avides de pouvoir, ayant perdu tout sens de la réalité de nos laboratoires. Mais attention, les femmes avides de pouvoir, cela existe aussi !

Les femmes sont moins disposées à délaissier leur vie personnelle, c'est un constat qui ne vaut pas acceptation de la répartition des tâches, mais ne faut-il pas pour rétablir un équilibre prendre un certain nombre de mesures « d'accompagnement » qui donneraient aux femmes **une égalité de chance** dans le déroulement des carrières.

DEBAT

François BOUGNET (Paris) :

Je n'y comprends pas grand chose à ce débat ! Le biais d'une discrimination vis à vis des femmes (si elle existe : le bilan social du CNRS montre que ce n'est pas évident) vient de la société et n'est pas spécifique au CNRS ! J'ajoute que si on regarde par exemple les DR, il faut tenir compte du biais des études il y a 25 ou 30 ans : combien de femmes passaient la thèse d'Etat dans les années 1970 (âge des DR actuels)? Pour les postes des plus hautes catégories de la Fonction Publique, il y a une vingtaine d'années entre l'embauche et l'accession.

Dominique LAGRANGE (INSERM) :

Il est de notre responsabilité de le replacer dans toute la problématique de l'encadrement des doctorants. J'avais l'impression qu'il y avait un mieux avec la mise en place des écoles doctorales mais cela serait intéressant d'en faire vraiment un bilan.

Pour en revenir au débat Hommes / Femmes, c'est bien la comparaison des carrières qui est instructif et non pas la proportion par BAP. A l'INSERM les chiffres dans le Bilan social sont criants de clarté : pour les chercheurs, il y a 50 % au recrutement et la proportion Femmes / Hommes diminue très vite dès que l'on passe en DR2 et encore plus DR1, DR0 sans parler des directeurs d'unité.

L'évaluation des ITA par les pairs ne concerne pas que les ingénieurs, là où je suis, il y a une grande majorité de techniciens qui sont très demandeurs de reconnaissance, mais cela ne suffit pas, il faut prévoir l'articulation avec la promotion. Dans le cadre du statut, les dérogations pour les chercheurs ont été trouvées et donc cela n'est pas impossible pour les ITA.

Mais de toute façon les promotions ne peuvent régler le problème de la politique salariale et de sa bataille qui n'est pas au niveau nécessaire.

Remarquons cependant que la section 41 (gestion de la recherche) procède à une évaluation non hiérarchique de chercheurs n'exerçant pas une activité de recherche, donc mis dans des situations proches de celles des IR sans que la chose choque l'administration. Evaluation par les pairs/évaluation hiérarchique : il n'y a pas qu'un aspect technique. Les considérations narcissiques entrent fortement en ligne de compte.

Hélène CARTERON (INSERM) :

La position des femmes dans la Recherche dépend de leur place dans la Société et rejoint la lutte «générale» de tous les salariés.

Jean OMNES :

La discrimination vis à vis des femmes est une réalité au CNRS et dans les organismes de recherche : il y a de moins en moins de femmes plus on monte dans les catégories et dans les responsabilités ! Depuis 2 ans, il y a aussi moins de femmes recrutées.

Il ne s'agit pas de faire de grands discours sur « la faute à la Société », nous devons comme syndicat exiger l'égalité des droits, ce qui demande des moyens spécifiques !

Jocelyne LEGER (Caen) :

Il y a des choses que l'on peut faire dans l'organisation du travail pour améliorer la situation des femmes dans nos organismes (et aussi au syndicat). Toute l'organisation du travail repose sur la disponibilité de ceux qui sont susceptibles d'accéder à des responsabilités. Le partage des tâches domestiques étant ce qu'il est, les femmes sont sommées de faire des choix que l'on n'attend

pas des hommes. L'organisation matérielle du travail est un terrain syndical à investir et il y a des tas de petites choses concrètes qui peuvent être faites comme, par exemple, éviter de faire des réunions à 18H ce qui pénalise les mères ayant des enfants en bas âge !

Jean KISTER (INSERM) :

Il faut d'abord bien connaître la réalité de la situation des femmes dans nos organismes et pour cela obtenir que toutes les données statistiques soient établies par genre.

Il faut ensuite agir pour une égalité des chances, notamment en prenant en compte le problème des enfants (ex : dérogation aux concours chercheurs que certains veulent remettre en cause comme le DG de l'INSERM !).

Et il faut être dans les divers « comités » au ministère et dans les organismes pour obtenir l'information et faire valoir notre exigence du droit à l'égalité pour les femmes dans la Recherche.

BILAN DES JOURNÉES D'ÉTUDES

Par Jean KISTER

Il était important à moins d'un an du prochain congrès du SNTRS (fin novembre 2002) de tenir ces Journées d'Études, même s'il a été difficile de trouver des dates qui permettent à tous de venir. En particulier, en raison de multiples réunions prévues en même temps (dont un CCN de la CGT), il n'a pas été possible d'accueillir des camarades des autres composantes de la CGT comme Michel DONNEDU, responsable du pôle confédéral « Recherche » (pris par le CCN), des copains de l'UGICT, de la CGT INRA, de la FERC-Sup. De fait, cela a été plutôt un débat « interne » au SNTRS mais qui n'a pas été inutile, comme vous pourrez le juger dans ce « BRS Spécial ». 55 camarades ont donc participé à ces Journées d'Études.

Nous avons présenté le mieux possible la réalité des débats et aussi les textes qui ont été envoyés avant les Journées d'Études, faisant suite au numéro du BRS de présentation de ces Journées (BRS 376). Mais un grand nombre d'interventions ne nous sont pas parvenues, malgré de multiples relances et un délai très long ! Il n'était plus possible de retarder la parution de ce « BRS Spécial » et donc nous avons essayé de « résumer » les interventions qui nous ont semblé les plus importantes pour la bonne retranscription des débats, à partir de nos propres « notes » personnelles (et avec l'accord de leurs auteurs).

Cela étant, le contenu de nos débats durant ces deux jours a été riche et devrait nous permettre de mieux préparer les futurs documents d'orientation du Congrès du SNTRS.

La première journée sur « la Politique Scientifique » a effectivement donné lieu à des échanges approfondis de l'avis de beaucoup, en particulier nous avons pu approfondir la notion de « contrat » par opposition à la « loi » et donc la transformation de fait du « citoyen » en « client », ainsi que les conséquences de cette évolution pour les organismes de recherche surtout en terme de remise en cause de la démocratie et de leurs missions de recherche non finalisée. En effet, le développement quasi exclusif, dans le cadre de la contractualisation des EPST, des « Appels d'Offres Thématiques », dont les résultats sont, en fait, plus ou moins attendus, fait craindre une sérieuse remise en cause des recherches fondamentales dont on ne peut prévoir, par définition, les résultats !

Pour le deuxième thème « Europe, Régions, Universités », nous ne sommes pas vraiment allés au bout de la réflexion, il nous faut encore faire beaucoup d'efforts pour dépasser le simple « constat » ou la seule « analyse », aussi pertinente soit-elle, en particulier pour que le syndicat s'engage dans des actions concrètes au niveau européen et soit en mesure de faire des propositions novatrices concernant le rôle des régions dans la recherche française et sur le nécessaire développement des relations entre EPST et universités.

Pour le troisième thème sur « Recrutement, Promotion, Evaluation, Carrière », le débat a été un peu figé sur la question du « statut unique ou commun » entre ITA et Chercheurs, débat qui doit bien évidemment se poursuivre dans tout le syndicat, mais en évitant les inutiles polémiques et en essayant d'être plus constructif. Nous avons aussi abordé la question très actuelle d'une nécessaire « évaluation des ITA », en essayant d'être plus concret dans nos propositions (évaluation par les pairs : comment ? quels objectifs ?). Il est évident que sur ce sujet nous avons encore besoin de préciser nos revendications, d'autant plus que nous sommes dans une période où cette question nous est posée après l'abandon de la « notation » dans les nouveaux décrets des personnels des EPST. Peut être, comme certains camarades l'ont dit, qu'une demi-journée (et de plus la dernière !) est insuffisante pour un thème aussi vaste ! C'est sans doute vrai même s'il ne faut pas opposer notre action sur les revendications « catégorielles » à celle sur la politique scientifique plus générale, la première étant bien évidemment la conséquence directe de l'autre !

Le débat sur la place des femmes dans la recherche, que nous avons essayé d'initier en fin de ces Journées d'Études, a été un peu difficile : faut-il considérer que cela est du seul ressort du combat « général » dans la Société ou bien analyser la situation spécifique des inégalités présentes dans la Recherche à tous les niveaux (recrutement, promotion, accès aux responsabilités, carrière, ...) ? Quoi qu'il en soit, les discriminations dont sont victimes les femmes dans la Recherche sont bien une réalité que le syndicat devra prendre en compte aussi bien dans son action que dans ses propositions ! On aura l'occasion sans doute d'en reparler au Congrès !

En conclusion de ces Journées d'Études, la décision avait été prise d'élaborer un document de synthèse (4 à 8 pages) expliquant clairement les enjeux des récentes évolutions de la situation dans nos organismes (contrat d'objectifs du CNRS, recrutement chercheurs, emploi, RTT, évolution des structures, place des ITA...) mais aussi faisant le bilan de nos propositions revendicatives obtenues ou à obtenir, pour une diffusion large afin d'introduire le débat dans nos sections avec tous nos adhérents pour préparer au mieux le Congrès. Trois mois après, ce document n'a toujours pas été fait, l'actualité nous ayant pris tout notre temps ... mais il n'est peut être pas trop tard pour le faire ??

Enfin, une tonalité générale d'une majorité de participants à ces Journées d'Études a été de dire que le SNTRS CGT ne pouvait pas seulement en rester à la dénonciation de tous les mauvais coups qui nous tombent sur la tête (même s'il faut le faire bien entendu) mais que nous devons aussi être une force de propositions, ce qui est plus dur à faire concrètement qu'à dire ou écrire !!

Je conclurai ce « bilan » par cette phrase lue sur une banderole de « jeunes » lors de la Manifestation du 1^{er} mai qui, dans le contexte actuel (après les élections Présidentielles), sonne comme un appel :

« Il ne suffit pas d'être Contre . Résister, c'est Construire ! » (Gilles DELEUZE)

C'est effectivement, à mon avis, une tâche urgente pour notre syndicat, en particulier à l'occasion des travaux de notre prochain 24^{ème} Congrès du SNTRS CGT !

Le 3 mai 2002