

---

Edité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique (SNTRS-CGT)  
7, rue Guy Môquet Bt i 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 : Annick KIEFFER  
– Imprimé par AJCommunication BP4 91750 CHAMPCUEIL –Périodicité : mensuelle

---

## Le gouvernement, comme les directions des organismes, doivent négocier

**Le ministre de la recherche François d'Aubert a entamé une série de rencontres avec les syndicats dans le cadre de la préparation de la LOP.** La première version de LOPRI, qualifiée de brouillon par le ministre, a été rejetée de manière unanime. Suite à la forte mobilisation des personnels, le ministre a proposé une série de rencontres sur les points cruciaux de la LOP. **La rencontre sur les moyens et les financements, qui devait avoir lieu le 8 mars, est reportée au 30 mars.**

**Or, les réformes en cours dans les EPST, la création de l'ANR et la mise en place des pôles de compétitivité opèrent d'ores et déjà une réorganisation en profondeur du système de recherche publique.** Celui-ci est réformé par touches partielles, sans négociation globale au niveau du ministère.

Le budget 2005 est insuffisant au regard de la nécessité d'impulser une relance de la recherche. Les créations d'emplois sont très peu nombreuses et les dotations de base n'augmentent que très faiblement. Le projet de budget 2006 est actuellement en cours de discussion au sein des ministères.

### **Pour la recherche il faut :**

--- de réelles négociations sur l'organisation, la structuration, les financements et les emplois de la recherche ;

--- le doublement dans les cinq prochaines années, du financement de la recherche publique et la création de 4500 emplois par an dans l'enseignement supérieur, les EPST et les EPIC, des mesures de revalorisation des

carrières et de résorption de l'emploi précaire. Pour y parvenir, il faut un collectif budgétaire dès 2005 et l'inscription de ces mesures dans le budget 2006 ;

--- un statut pour les doctorants et post-doctorants et la reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives et dans le statut de la fonction publique ;

---des mesures pour organiser les relations entre la recherche publique et les entreprises sur la base de la prise en compte des besoins de la population et de coopérations qui reconnaissent les missions de la recherche publique.

Le gouvernement fait du crédit impôt-recherche le levier principal pour inciter les entreprises à investir dans la recherche-développement dans le pays. Si certaines PME s'en saisissent, on peut douter de son efficacité en direction d'entreprises qui font des profits records ou qui se délocalisent. Toujours à la recherche de l'augmentation des bénéfices pour les entreprises, et suite à une décision de la Cour de Justice de la Communauté Européenne, le gouvernement vient de décider " la fin de la territorialité hexagonale du dispositif par l'admission, dans son calcul, des dépenses R&D réalisées dans l'union Européenne". Il est temps de mettre en place une véritable politique de recherche développement qui assure le développement industriel du pays. Ces mesures vont à l'encontre d'une telle politique. Le syndicat avait alerté sur les dangers de ce système. Le danger est encore accru d'un financement par les citoyens d'activités de recherche-développement dont le pays ne bénéficiera pas du tout.

### Les salaires à l'ordre du jour.

Le 10 mars les salariés du public et du privé ont clamé dans toute la France la nécessité de revaloriser les salaires. Le 9 mars le SNTRS avait distribué aux personnels ses propositions pour rendre la recherche attractive : amélioration des salaires, amélioration de la grille qui doit être fondée sur la qualification. Le succès de la manifestation du 10 mars a contraint le gouvernement à entamer des négociations dans la fonction publique. Le niveau de revalorisation des salaires va dépendre de la mobilisation. Nous devons prendre toute notre place dans cette lutte. Revaloriser les grilles des titulaires, c'est revaloriser celle de tous les salariés de la recherche, y compris des non-titulaires. Mais cela ne suffit pas, nous devons obtenir également l'intégration des précaires et le reclassement des sous-classés.

C'est pourquoi le syndicat doit agir et mobiliser les personnels pour obtenir du gouvernement l'ouverture de réelles négociations, notamment le 2 avril prochain, en convergence avec les personnels de l'éducation nationale.

Il doit agir également pour faire barrage à la mise en place des pôles de compétitivité qui assujettissent les labos publics et aux projets des organismes, notamment lors du Conseil d'Administration du CNRS, le 21 avril prochain.

Annick KIEFFER

## Et après le 9 mars...

**Les organisations syndicales de la recherche et de l'enseignement supérieur ont fait des propositions de modalités d'action qui assurent une suite et un développement de la journée du 9 mars et permettent d'imposer une véritable négociation avec le Ministre et le Gouvernement.**

-- **Le mardi 22 mars, organisation d'une conférence de presse commune** (au Café Mucha, angle Rue de Bellechasse-Boulevard Saint-Germain), avec ensuite délégation commune chez J. P. Raffarin pour porter ensemble la lettre de demande de rendez-vous et interpellier le Ministre à ce sujet.

-- **Dès maintenant et d'ici la fin avril, organisation de " 100 campus en colère "**. Il s'agit de développer l'information, le débat, la mobilisation au plus près des différentes catégories de personnels, d'interpeller les responsables locaux et nationaux, d'intervenir dans les instances des organismes comme des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

-- **Appel à une journée nationale** recherche et enseignement supérieur en convergence avec la journée nationale des 5 fédérations de l'éducation envisagée le 2 avril. Proposition est faite, pour assurer la visibilité recherche-enseignement supérieur, de différentes modalités dont rendez-vous distincts et convergence de manifestations.

-- **Vers la mi-mai ?, une nouvelle journée nationale** recherche-enseignement supérieur.

-- **En juin, un grand débat** sur la recherche en France, recherche privée et recherche publique, débat qui devrait associer tous les acteurs, les syndicats de l'enseignement supérieur et de la recherche, SLR, la JCG, les représentants et notamment les élus des instances scientifiques (organismes comme universités), les syndicats de la recherche privée, les associations impliquées dans ces questions de recherche et de société.

Il a été convenu que ces propositions seraient soumises aux instances des participants et que les décisions communes correspondantes seraient annoncées de façon plus détaillée lors de la conférence de presse du 22 mars. En particulier, une plateforme revendicative précisée devra être établie, articulant des revendications précises et immédiates pour l'année 2005 (emploi, lutte contre la précarité, revalorisation-attractivité des carrières, crédits de recherche de base et initiatives à prendre contre les mesures prises par l'ANR, mesures en faveur des allocations recherche notamment).

**Le SNTRS-CGT  
joue un rôle essentiel et unitaire dans l'intersyndicale et les propositions  
d'actions communes. Il a rappelé ses revendications et avancé ses propositions  
sur les carrières et les salaires dans un tract auprès des personnels  
et dans l'article inséré dans les pages suivantes de ce BRS :  
"RENDRE LES CARRIERES PLUS ATTRACTIVES".**

## Sommaire

Pages 1-2	Edito : RECHERCHE	
	<b>Le gouvernement, comme les directions des organismes, DOIVENT NEGOCIER</b>	<i>Par Annick KIEFFER</i>
Page 2	RECHERCHE : Et après le 9 mars... propositions intersyndicales d'actions...	
Pages 4-5	RECHERCHE : déclaration de la CGT à l'issue de la manifestaion du 9 mars	<i>Par Thierry BODIN</i>
Page 5	<b>NEGOCIATIONS SALARIALES : TENIR BON !</b> Communiqué CGT FP.	
Pages 6-7	RECHERCHE : région et innovation	<i>Par Daniel STEINMETZ</i>
Page 7	<i>Des chiffres qui parlent...</i>	
Pages 8-9	CONSTITUTION EUROPEENNE : Déclaration de la CE du 17 mars.	
	<b>Non à ce traité destructeur.</b>	
Page 10	ENJEUX EUROPEENS : Stop Bolkestein - Tous concernés !	
Pages 11 à 13	CARRIERES : propositions du SNTRS.	
	<b>Rendre les carrières attractives</b>	
Page 14	RETRAITE : Validation des services effectués à mi-temps - Encore un petit effort...	
Pages 15 à 18	RECHERCHE : La lettre de l'UGICT.	
Pages 19 à 21	VOS DROITS... vos droits... vos droits...	
Page 21	<i>Social... et profits en quelques chiffres !</i>	
Pages 11 à 30	TRIBUNE LIBRE :	
	<i>Quelques réflexions pour participer au débat général</i>	<i>Par Monique BRAS</i>
	<i>La défense individuelle, une tâche syndicale difficile</i>	<i>Par Nadine ELIE</i>
	<i>Petite grogne...</i>	<i>Par Jocelyne LEGER</i>
	<i>Europe, revendications et indépendance du syndicat</i>	<i>Par Philippe BOUYRIES</i>
Page 30	Le SNTRS est intervenu...	
Pages 31-32	BUDGET MILITAIRE FRANCAIS : Toujours une orientations à la hausse	<i>Par Jacques TRELIN</i>

*La Commission Exécutive du 17 mars a décidé des dates  
et du lieu du prochain congrès.*

## **Le 25ème Congrès du SNTRS-CGT**

**aura donc lieu du mardi 29 novembre à 12 h  
au vendredi 2 décembre 2005 à 12 h**

*à la Villa Clythia à Fréjus dans le Var*

**Structure du CAES du CNRS, ce site offrira à tous  
d'excellentes conditions de travail, de séjour et donnera l'occasion  
aux adhérents congressistes qui ne connaissent pas  
ce centre de vacances, de le découvrir.**

Le Conseil Syndical National du 23 juin décidera de la convocation  
et de l'ordre du jour.

## RECHERCHE

### Déclaration de la CGT à l'issue de la manif parisienne du 9 mars 2005

Par Thierry BODIN - CGT-AVENTIS

Nous pouvons tous nous féliciter de la mobilisation d'aujourd'hui à travers tout le pays. La communauté scientifique démontre qu'elle reste fortement mobilisée pour obtenir une loi de programmation à la hauteur des enjeux.

Les enjeux de société autour de cette loi vont avoir un impact déterminant pour l'avenir de notre pays, aussi bien dans le développement des connaissances, la culture, le progrès, le développement économique et social.

Pour la CGT, le texte des Etats généraux dans lequel l'ensemble de la communauté scientifique s'est investi doit constituer la base de la LOPRI.

La communauté scientifique exige des moyens financiers, humains (pour les organismes et l'université), la reconnaissance des diplômés et l'amélioration des déroulements de carrière des personnels de la recherche (administratifs, techniciens, ingénieurs, chercheurs, enseignants-chercheurs). Les crédits récurrents ou de base doivent demeurer très largement majoritaires, pour que les organismes publics ne soient pas inféodés aux décisions des grands groupes ou aux priorités industrielles à court terme.

L'attractivité de la recherche auprès des jeunes passe par une reconnaissance de leur investissement en terme de conditions de travail, salaire, et statut.

Le gouvernement peut et doit financer à la hauteur des attentes et des besoins estimés par la communauté scientifique.

**La CGT est présente et joue pleinement son rôle depuis le début du mouvement dans l'unité syndicale et dans l'unité avec SLR.**

La CGT s'est investie dans cette bataille à tous les niveaux, consciente des enjeux pour l'avenir du pays avec la volonté de travailler les convergences tant scientifiques que sociales entre salariés de la recherche publique et salariés de recherche en entreprise. Il en est ainsi de la reconnaissance des diplômés et du déroulement des carrières, comme de refus de la précarité ou des libéralités.

La pétition pour la reconnaissance de la thèse dans les conventions collectives a recueilli plus de 10000 signatures et aujourd'hui la CGT intervient dans chaque branche professionnelle pour obtenir gain de cause à ce sujet.

*Ce que vivent les personnels de la recherche publique, avec la mise en compétition des individus, la remise en cause des statuts, la précarité, le droit à la parole, c'est ce que nous vivons dans les entreprises.*

Au nom de la rentabilité financière à court terme nous subissons la baisse des crédits, la réduction des effectifs. Les projets de recherche les moins rentables ou basés sur le long terme sont abandonnés.

Total avec ses 10 milliards d'€ de bénéfice net a diminué sa contribution financière à l'IFP et a fermé des centres de recherche. Ce ne sont pas des incitations financières qui vont faire que Total augmente ses capacités de Recherche, mais bien l'obligation qui devrait lui être faite par le gouvernement d'investir fortement en recherche pour trouver de nouvelles sources d'énergie.

Il est de même pour France-Telecom, EDF, Rhodia, Sanofi-Aventis et bien d'autres qui ces dernières années ont vu une baisse conséquente de leur investissement en recherche.

**La CGT se bat pour faire valoir d'autres choix, une finalité de l'entreprise tournée vers la satisfaction des besoins des populations et contribuant au développement économique du pays.**

C'est pourquoi nous revendiquons des droits d'intervention plus importants des salariés dans les entreprises, qu'elles soient publiques ou privées.

Un petit exemple pour illustrer ce travail de la CGT.

Aventis qui est devenu Sanofi-Aventis a décidé d'abandonner les recherches sur les maladies infectieuses en voulant se concentrer sur les maladies les plus rentables. Ceci s'est accompagné de la fermeture du centre de recherche de Romainville, même s'il leur a fallu 6 ans pour y parvenir du fait de notre résistance.

Malgré la fermeture de ce centre nous continuons notre combat pour une autre finalité de l'entreprise. Sanofi-Aventis 3ème groupe mondial, qui vient de générer 5,27 milliards d'€ de résultat net, se doit de reprendre les recherches sur les maladies infectieuses. Nous poursuivons ce combat en interne, en lien avec des scientifiques, des associations comme Act-up, ATTAC.

Une pétition signée par des dizaines de personnalités (l'urgentiste P. Pelous, Alain Trautmann, ou J. Bové, ATTAC, des personnalités politiques) a été transmise au président de la République pour lui demander d'intervenir.

Ces maladies faisant 17 millions de morts par an.

Aujourd'hui M. Déhecq, PDG de l'entreprise; après un silence de plusieurs mois vient de déclarer dans plusieurs journaux sa volonté de reprendre des recherches dans ce domaine en regard des besoins en santé. Mais nous continuons nos interventions, nous ne lâchons pas tant que nous n'aurons pas des faits qui montrent qu'il passe de la parole aux actes.

Si nous gagnons, personnellement je serai heureux de voir des scientifiques de mon entreprise travailler en collaboration avec des collègues de la recherche publique ou de l'Institut Pasteur, non pas pour travailler sur le nième anti-hypertenseur pour soigner la population obèse des USA mais pour chercher sur les maladies infectieuses qui touchent en tout premier lieu les pays du sud.

**La CGT répète avec force qu'il est absolument nécessaire de garder et développer les programmes de recherche fondamentale.** Les laboratoires doivent disposer des moyens financiers nécessaires à leur autonomie. Nous pensons en même temps qu'il est possible et utile de construire des coopérations fructueuses entre recherche publique et recherche en entreprise, si celles-ci sont basées sur la réponse aux besoins des populations et le développement industriel du pays et dans le respect de la liberté du chercheur (publications...).

Enfin, tout financement public à des projets de recherche en entreprise doit s'accompagner de contrôle et d'une évaluation et s'inscrire à l'usage exclusif de re-

cherche éthique ou moins rentable.

**La CGT est favorable à une intervention de la société sur les enjeux fondamentaux de la recherche, il faut un débat permanent entre la société et les scientifiques.** Il faut que la société civile, le milieu associatif, les organisations syndicales puissent intervenir, débattre et se faire entendre. La société civile doit être intégrée au plus haut niveau de l'organisation de la recherche, c'est à dire le HCR.

**La CGT est fière de participer à ce mouvement et entend par ses contributions, son travail interprofessionnel être utile à la communauté scientifique et à la société.**

*Nous espérons demain jeudi être des centaines de milliers dans l'action et dans les manifestations pour défendre l'emploi, les salaires, le temps de travail, pour faire reculer le MEDEF et le gouvernement et obtenir de nouvelles avancées sociales.*

**ON CONNAIT LE SUCCES DE LA  
MOBILISATION DU 10 MARS...  
APRES LE 22 MARS, NOUVEAU  
RENDEZ-VOUS AVEC LE MINIS-  
TRE LE 29 POUR LES SALAIRES DE  
LA FONCTION PUBLIQUE  
VOIR LE COMMUNIQUE CI-DESSOUS**

*COMMUNIQUE DES ORGANISATIONS CGT DE LA FONCTION PUBLIQUE - Montreuil 30 mars 2005*

## **Une avancée qui en appelle d'autres !**

Comme prévu le 22 mars, une nouvelle réunion de négociation salariale a eu lieu aujourd'hui, mardi 29 mars 2005. La CGT y est venue porteuse des revendications déjà exprimées depuis de nombreuses semaines, en particulier, le rattrapage de la perte de pouvoir d'achat cumulée de 2000 à 2004 et une mesure couvrant l'inflation 2005.

Le Ministre souhaitait, à toute fin, parvenir à un accord biannuel sur 2005 et 2006. Ses propositions, qui comportaient plusieurs variantes, ne permettaient pas de maintenir strictement le pouvoir d'achat sur ces deux années. La majorité des organisations syndicales est demeurée ferme pour exiger des mesures distinctes portant sur 2005 et sur le contentieux des années antérieures. Toutes ont réitéré leur disponibilité pour, très rapidement, entamer des négociations pour 2006.

Au bout de longues heures, en échec sur un accord majoritaire, Renaud Dutreil a annoncé que le Gouvernement prenait une mesure unilatérale pour 2005. Celle-ci consiste en une nouvelle augmentation de la valeur du point de 0,8% en niveau sur deux étapes : 0,5% le 1er juillet et 0,3% supplémentaire au 1er novembre. Cette disposition permettra de couvrir l'inflation 2005, voire un peu au-delà, mais le contentieux de 5 % des années 2000-2004 reste à régler.

Pour insuffisant qu'il soit, cet acquis doit être mis le compte de la mobilisation des personnels. Il est la preuve que détermination et lutte unitaire sont les seules voies pour obtenir satisfaction. Il faut donc poursuivre. C'est en développant le rapport de forces, en l'inscrivant dans la durée, que nous pourrions gagner complètement sur nos revendications.

**Plus que jamais, c'est ce que continuera à faire la CGT, dans la convergence publique privée.**

**Dans le cadre des rencontres sollicitées par le SNTRS auprès des Secrétaires Généraux des Partis politiques nous publions l'intervention de la CGT à la journée Recherche du Parti Socialiste du 19 mars à laquelle nous avons été invités.**

## **Objet : Région et innovation**

*Par Daniel STEINMETZ*

Durant l'année 2004, les luttes des personnels de la recherche publique ont permis d'éviter annulations de crédits et suppressions de poste pour la recherche fondamentale. Cependant, la situation de la recherche appliquée et de la valorisation a largement souffert de l'impécuniosité de l'Etat. Les conséquences en région sont sévères. Deux ans de retard, en moyenne, sur les contrats de plan, des opérations arrêtées, des incubateurs qui, avec 9 mois de Crédits de Paiement en retard, se voient dans l'obligation de différer l'accueil de start-up. Pour prendre deux exemples dans ma région : la centrale de micro et nano technologie du LAAS de Toulouse, qui fait partie des 4 grandes centrales de technologie nationales du réseau RTB n'a encore reçu que 10% des CP annoncés pour une opération qui avait été décidée fin 2000. Et pour la petite histoire, Bercy escamote depuis deux ans les plus de 100 millions d'euros que TOTAL lui a versés pour les universités toulousaines en compensation des dégâts de l'explosion d'AZF : ce sont les fonds de réserves des universités et du Crous de Toulouse qui se vident.

La majorité des régions françaises, actuellement dirigées par des exécutifs socialistes, est en train de réorienter ses priorités en matière de budget de soutien à la recherche vers l'innovation. Passer d'une politique de guichet où les régions abondaient des projets de recherche fondamentale sous-financés par l'Etat à une politique volontariste de soutien à l'activité économique n'est pas en soi une décision aberrante. Il conviendra cependant de s'assurer que l'Etat finance de façon effective la recherche fondamentale qui reste le terreau de l'innovation et le lieu où l'on forme les scientifiques dont le pays et les entreprises ont besoin. Le rôle d'un parti politique, qui se veut de gouvernement, est de prendre en compte les préoccupations des élus locaux qui sont légitimement soucieux du développement de leur territoire, mais aussi d'assumer la logique de la cohérence nationale du développement économique. Comment ne pas abandonner les secteurs industriels considérés comme traditionnels, sous prétexte de financer de façon trop prioritaire les secteurs considérés comme seuls porteurs des nouveaux marchés ? Comment tenir compte de la relative spécialisation scientifique et technologique de nos régions, telle que la fait apparaître les travaux de la DATAR, sans abandonner les régions ou les bassins d'emploi en difficulté ?

Ces questions devront recevoir des réponses politiques claires.

Deux propositions.

- Comment conditionner les aides aux entreprises et à la recherche partenariale ?

- Comment gérer les structures de transfert ?

Nos entreprises, grandes ou petites, commencent toutes à souffrir de leur malthusianisme en matière d'emploi technique et scientifique : manque de docteurs, d'ingénieurs et de techniciens en R&D. Deux exemples : en 2004, TOTAL n'a pu réaliser que 92% de son budget recherche, et probablement moins d'après les syndicats des centres de recherche de cette société. Cette non-exécution de financements programmés est pour l'essentiel due au manque de bras et de cerveaux. Les entreprises de la mécanique ont fréquemment des retards en matière de mise au point de nouveaux dispositifs pour les mêmes raisons. Les interlocuteurs industriels des laboratoires publics ne sont plus des seniors expérimentés en R&D, mais de plus en plus de jeunes ingénieurs, avec des formations de type génie industriel, qui se contentent d'assumer les aspects légaux et financiers d'opérations de recherche externalisées en dehors de l'entreprise.

Il faut conditionner l'aide publique, nationale ou régionale, directe ou indirecte, à une consolidation et une reprise de l'embauche de scientifiques et de techniciens : l'emploi technique et scientifique, c'est le cœur de l'innovation et du développement économique. Pour nous, à la CGT, nous ne croyons pas plus à la viabilité d'une entreprise sans usine, qu'à celle d'une entreprise sans centre de recherche.

Deuxième aspect : l'emploi para-public. Le transfert et la diffusion de l'innovation ne sont pas seulement l'affaire de gestionnaires mais aussi celle de techniciens. Dans toutes les régions, vous allez créer des agences régionales de l'innovation. Ces agences, (35 personnes en Rhône Alpes, 25 en Aquitaine, etc.), regrouperont probablement seulement l'aspect juridique et organisationnel de l'innovation. Mais, dans les régions, de plus en plus de personnels travaillent aussi dans des structures opérationnelles de diverse nature juridique : plateaux techniques, centres de transfert des universités, CRITT, réseaux technologiques, qui doivent représenter environ 2000 à 3000 personnes, auxquelles s'ajoutent les 4000 collaborateurs des divers centres techniques industriels.

Pour asseoir dans la durée ces structures et les personnels qui y travaillent, deux conditions sont nécessaires :

- un véritable adossement à des équipes de recherche fondamentale,
- une vraie stabilité budgétaire. L'exemple allemand des sociétés FRAUNHOFER montre qu'elles sont financées à environ 40% par des aides récurrentes qui viennent soit des Land soit de l'Etat fédéral, sous forme

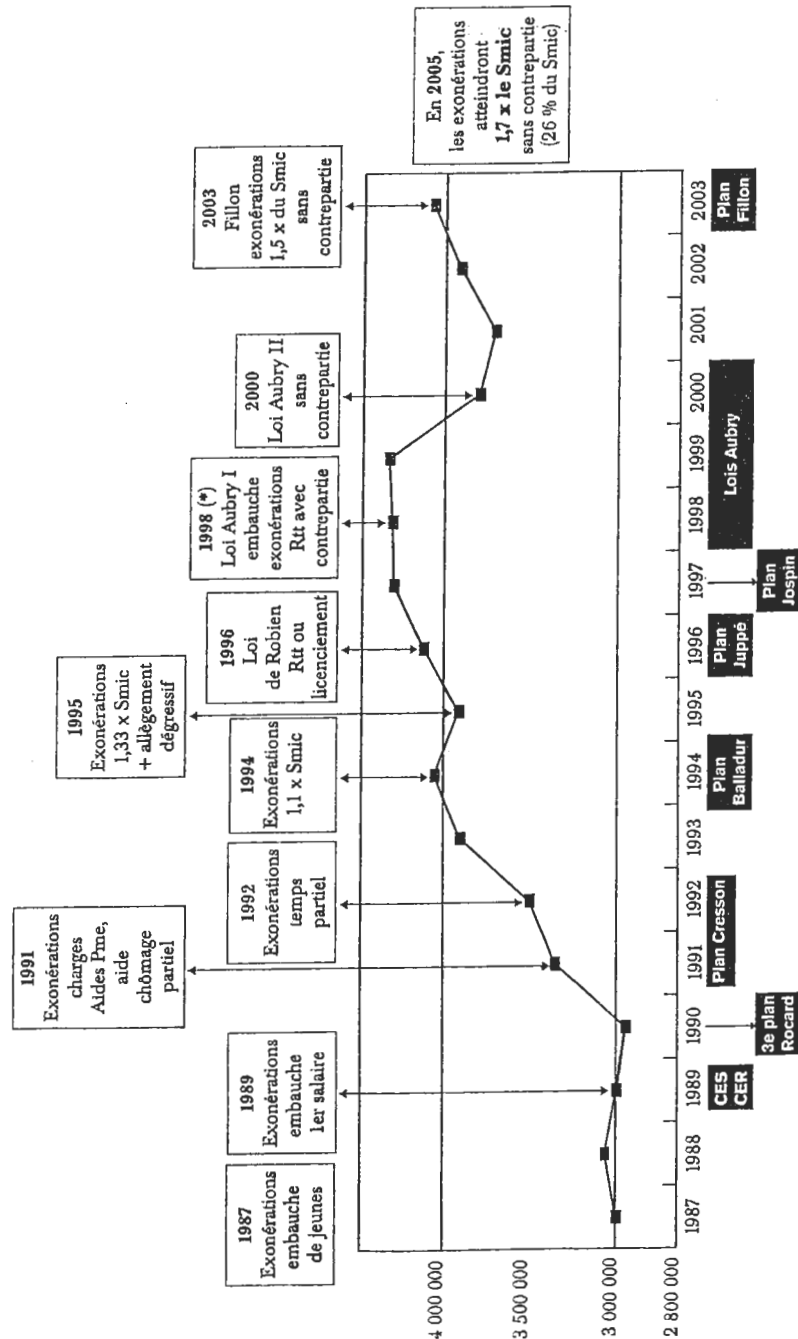
d'aide directe ou de contrats à long terme. Ce chiffre de 40% n'est pas un chiffre magique, mais c'est une bonne référence pour stabiliser ces structures sur le long terme.

Malheureusement, on est souvent loin de cela, et les exemples de fragilité des structures de transfert sont multiples. Une autre inégalité reste à dépasser : celle du statut et des conditions de travail de ces personnels. Nombre d'entre eux sont encore en CDD, voire sur des CDI négociés au coup par coup. Inscrire dans la durée

cette activité de transfert et d'innovation, cela veut dire aussi donner à ces personnels un vrai statut et une vraie carrière. Diverses options sont possibles depuis la référence à une convention collective ou au statut des personnels des EPST ou des Universités. Votre responsabilité de parti politique qui assume la gestion de la quasi totalité des régions françaises est de régler cette question en refusant la précarité et la déréglementation pour ces personnels.

\*\*\*\*\*

## 20 milliards d'euros d'exonérations de cotisations pour combien de créations d'emplois ?



On peut constater que la période 1999 - 2001 a bénéficié d'un taux de croissance et d'embauche lié à la loi Aubry I : 2 millions d'emplois créés, dont 300 000 estimés dus à la Rit.

(\*) L'effet emploi se répercute sur la courbe avec un certain décalage (dû aux négociations, puis aux mesures de recrutement).

Source : chiffres du chômage, Unédic.

*Constitution européenne*  
***Non à ce traité destructeur***  
*Déclaration de la Commission Exécutive du SNTRS-CGT du 17 mars 2005*

L'Europe a connu de profonds changements depuis sa création. Un traité constitutionnel sera soumis à référendum en mai prochain. Il propose des principes inacceptables qui mettent en cause la pérennité des services publics et les conditions de vie et de travail des salariés.

Si ce traité concerne en premier lieu les citoyens, son contenu ne peut laisser indifférentes les organisations syndicales, dans la mesure où il aura des conséquences concrètes sur les droits de l'ensemble des salariés de notre pays. Dans ce but, la commission exécutive du SNTRS-CGT, consciente de la difficulté à lire et à analyser les 448 articles et les centaines de pages d'« explications » ou « commentaires du présidium », vous livre ses réflexions et sa prise de position -en tant que syndicat- pour le NON au référendum.

Si certains objectifs, comme « le plein emploi, le progrès social, la lutte contre l'exclusion et toutes les formes de discrimination, la promotion de la justice et de la protection sociale » sont affirmés, ils sont contredits par les orientations économiques développées dans sa partie III. Le traité tend à institutionnaliser la dictature du capital financier, comme valeur universelle de l'Union européenne. Il préconise la libéralisation et l'ouverture à la concurrence de tous les services publics, et plus généralement de toutes activités humaines, au nom du dogme d'une « économie de marché où la concurrence est libre et non faussée » (art. I-3-2). Ce dogme ne tient pas compte des coûts sociaux de ce type d'économie.

Le rôle de l'état est réduit à des missions régaliennes, armée, police, justice (art. I-5-1). La notion de services publics n'existe pas dans le projet de traité constitutionnel. Seuls sont évoqués (art II-96) les services d'intérêts économique général (SIEG), soumis aux règles de la concurrence et ne pouvant en être exemptés que de façon dérogatoire, dans un nombre de situations limitativement énumérées (art III-161, III-166 et III-167).

Dans la partie II, le droit au travail (art. II-75-1) le droit au logement (art. II-94-3), le droit à la sécurité sociale (art. II-94-1), le droit à l'avortement, le droit au divorce, etc., ne sont pas conçus comme des garanties collectives. Mais comme des libertés individuelles ouvertes dans un champ économique, cela devient un ("droit de travailler", "droit à l'aide au logement", "droit d'accès à des prestations sociales", "droit à la vie", "droit de se marier", etc.) soumis à l'impératif du marché (art. II-111-2 et II-112). La laïcité est fortement menacée (art. II-70). Le droit de grève est reconnu... pour les employeurs (art. II-88), ce qui légalise le lock-out. La retraite est liée à l'objectif absolu de stabilité monétaire, ce qui impose de continuer la destruction de la retraite par répartition. Les États doivent constamment augmenter leur capacité et dépenses militaires (art. I-41-3) et la défense européenne est, de fait, intégrée à l'OTAN (art. I-41-2).

La recherche est soumise au développement de la compétitivité (art. III-242-1) et au marché libre (art. III-242-2). La fonction constitutionnelle de l'Europe est de favoriser les liens entre la recherche et les groupes industriels (art. III-249a). La politique nationale de recherche est subordonnée à la "cohérence" avec les politiques des autres États et entre celles-là et celle de l'Union européenne, elle-même dominée par le marché (art. III-250-1). Le pilotage par le haut de la recherche est aggravé par le poids des "orientations" (assortis des appels d'offre et des crédits) et des indicateurs construits tout exprès (art. III-250-2).

**En l'état, ce traité constitutionnel  
constitue une accélération des choix ultra-libéraux  
contraires aux revendications des travailleurs.**

Pour ces raisons, le SNTRS-CGT appelle les personnels de la Recherche :

- à rejeter ce projet de traité constitutionnel et à voter NON lors du référendum.
- à s'inscrire pleinement dans les mobilisations nationales et européennes à venir pour construire une Europe des peuples solidaires, espace de paix où règne l'État de droit et où s'affirment la démocratie et le progrès social.
- à participer aux actions en vue de réorienter les politiques nationales et européennes, entre autres, dans les domaines suivants :



-- pour le droit au travail, au logement, à la sécurité sociale, à l'avortement, la recherche du plein emploi, durable et de qualité, ce qui passe par une modification profonde du pacte de stabilité européen, pour la défense du droit du travail,

-- pour la sauvegarde et le développement des services publics, qui, dans l'ensemble de l'Union, doivent être placés hors marché, relevé de régulations publiques organisées de façon démocratique. Leur accès doit être garanti pour tous, quels que soient leurs revenus et leurs lieux de résidence,

-- pour des droits syndicaux transnationaux pour les travailleurs, -pour des normes de travail basées sur le « principe du pays de destination » et non sur celui du « pays d'origine » (respect de la réglementation du pays où est effectué le travail), et en conséquence refuser la directive Bolkestein, -pour l'harmonisation par le haut des droits sociaux, selon le principe de la « non-régression » des acquis nationaux, une réglementation de la durée du travail et sa réduction dans tous les pays de l'Union,

-- pour des programmes de coopération et d'échange entre établissements d'enseignement supérieur, des programmes de recherche et de développement industriels concertés, -pour le développement de la recherche publique, notamment fondamentale, par un dialogue entre la société et la communauté des chercheurs, omnidisciplinaire, dotée de budgets, de personnels statutaires permanents et de structures permettant son indépendance face aux marchés. La connaissance n'est pas une marchandise !

Le projet de traité constitutionnel ne répond en rien aux attentes et aux besoins des salariés, actifs et retraités et privés d'emploi, aux intérêts des usagers des services publics. Ce référendum n'est pas une consultation "pour ou contre l'Europe", mais pour ou contre une certaine politique européenne, néolibérale. Loin de tout repliement hexagonal, parce qu'il est profondément partisan de l'Europe sociale et démocratique, le SNTRS-CGT appelle la communauté scientifique à dire "Non" à ce traité destructeur.

## Service public



# STOP BOLKESTEIN ENJEUX EUROPEENS TOUS CONCERNES !

## POURQUOI ?

Directives européennes, règlements européens, projet de traité établissant une Constitution européenne, les orientations et décisions prises ont de plus en plus d'incidences sur le quotidien de chaque salarié.

En effet, depuis plusieurs années des « lois européennes » s'imposent en droit dans chaque état de l'actuelle Union Européenne.

## UNE CONSTRUCTION LIBERALE DE L'EUROPE

Chaque gouvernement nomme des commissaires européens qui composent la commission européenne dont le rôle est la promulgation de projets de directives. Force est de constater qu'une grande majorité de ces projets ne font qu'accélérer le processus de libéralisation, de déréglementation de nombreux secteurs essentiels de l'économie au profit du patronat et d'intérêts privés : directives postales, sur l'énergie, sur les chemins de fer, etc.

## DES CONSEQUENCES INACCEPTABLES POUR LES SALARIES

Ces orientations se traduisent concrètement par la dévalorisation du travail salarié, une austérité salariale sans précédent, le démantèlement des solidarités (protection sociale, garanties collectives, services publics) etc.

Privatisations, délocalisations, dumping social sont le lot quotidien de milliers de salariés. Le chômage, la précarité, la pauvreté ne cessent de s'accroître.

## POUR LA CGT CETTE SITUATION EST INACCEPTABLE

### D'autres choix sont possibles.

La CGT, depuis des années, parfois avec succès, contribue aux mobilisations pour combattre cette Europe libérale et agit avec d'autres pour une Europe Sociale et Solidaire.

Au-delà du référendum à venir concernant le traité constitutionnel sur lequel la CGT a clairement exprimé son rejet, d'autres projets européens nécessitent une

forte mobilisation.

## LE PROJET DE DIRECTIVE « BOLKESTEIN » DOIT ETRE STOPPE

A l'initiative de l'ancien commissaire européen Frits Bolkestein (libéral néerlandais), un projet de directive (loi européenne) sur la libre circulation des services au sein de l'union européenne est actuellement en discussion et devrait être validé d'ici juin 2005.

Cette directive, si elle devait être adoptée, aurait pour conséquence que tous les services fournis au sein de l'Europe seraient considérés comme des marchandises ordinaires.

Ainsi, des activités essentielles comme la culture, l'éducation, les soins de santé et tous les services relevant des systèmes nationaux de Protection Sociale pourraient être livrés à une concurrence exacerbée, transformant ces activités en marchandises comme les autres.

Cette directive remettrait en cause les structures qui répondent aux besoins sociaux en France, particulièrement pour les populations les plus fragiles.

## DELOCALISATION, DUMPING SOCIAL : CONCURRENCE ENTRE LES SALARIES

L'application de cette directive aurait pour conséquence la remise en cause des droits des travailleurs. Un exemple concret. :

- Une société au siège social situé en Pologne pourrait obtenir des marchés en France à des prix polonais ! De plus, les salariés polonais seraient déplacés en France où le coût de la vie est plus élevé avec les salaires et les conditions de travail en usage en Pologne !

En clair, c'est la politique du moins disant social qui est au cœur de ce projet de directive.

On imagine pourquoi le Medef et les libéraux se frottent les mains !

---

*Coup d'arrêt à la Directive BOLKESTEIN : un premier succès à mettre à l'actif de la mobilisation sociale. La CGT se félicite de la décision prise par le Conseil Européen des 22 et 23 mars de remettre à plat ce projet. Cependant rien n'est encore gagné, la directive n'est pas retirée, la clause dite "du pays d'origine" subsiste. Il faut par conséquent poursuivre la mobilisation pour l'abandon du projet. Il est indispensable par ailleurs que sorte la directive sur les services d'intérêt général qui définit ceux-ci au niveau européen et garantisse l'avenir des services publics en Europe hors des règles traditionnelles du marché.*

# RENDRE LES CARRIERES ATTRACTIVES

## Propositions du SNTRS-CGT

Les luttes de 2004 ont mis en avant plusieurs axes revendicatifs: emplois de titulaires, moyens, attractivité de la recherche. En matière " d'attractivité ", la LOP 2005 ne prévoit que des primes au mérite. C'est inacceptable !

Alors que la LOP de 1982 avait amélioré la situation des personnels : statut de titulaires, améliorations indiciaires, plan de reclassement et développement de l'emploi, le projet de LOPRI ne prévoit aucune amélioration autre que quelques primes " au mérite " fort contestables et des créations d'emploi essentiellement hors statuts.

### Seule l'action peut améliorer cette situation.

Notre proposition est bâtie sur la reconnaissance des niveaux de qualification correspondant aux principaux niveaux de formation. Elle s'appuie sur les propositions interprofessionnelles de la CGT. En particulier nous préservons le niveau de qualification BTS-DUT qui n'est pas reconnu dans la Fonction Publique et qui a fait l'objet d'âpres batailles au moment de la création de notre statut en 1984.

La rémunération de début de carrière est basée sur un SMIC à l'indice 275 (actuellement le 1<sup>er</sup> échelon d'AGT est à 263), les niveaux suivants sont l'indice 275 multiplié par 1,2 ; 1,4 ; 1,6 ; 1,8 ; (voir tableau).

En 1983 la grille Fonction Publique plaçait le début de carrière des T à 1,33 fois le SMIC et des IE à 1,75 fois le SMIC.

Les niveaux de fins de carrière sont déterminés par application d'un coefficient multiplicateur de 1,7. La carrière dans un niveau se déroule sur 30 ans, avec la moitié du gain indiciaire dans le premier tiers de la carrière. La fin de carrière d'IR et de CR est le chevron 3 de la hors-échelle A, ce qui correspond à la fin de carrière des maîtres de conférences classe exceptionnelle.

Notre proposition revalorise les carrières en particulier les débuts. Elle supprime toutes les rémunérations en dessous du SMIC. Le début de carrière d'AGT est placé au niveau actuel du SMIC, et nous revendiquons un **SMIC à 1400 euros**.

Tableau  
Salaire de base SMIC actuel  
Salaire de référence : 1<sup>er</sup> janvier 2004

Principes de construction de la grille				Début de carrière				Fin de carrière			
Corps	Niveau	Niveau de formation	Proposition de niveau de rémunération	Actuel		Proposition		Actuel		Proposition	
				Indice	Salaire (a)	Indice	Salaire (a)	Indice	Salaire (a)	Indice	Salaire (a)
AGT	1	Sans diplôme	SMIC	263	1156	275	1209	351	1543	467	2053
AJT	2	CAP, BEP	1,2 x SMIC	271	1191	330	1451	415	1824	561	2466
Tech	3	BAC	1,4 x SMIC	296	1301	385	1693	513	2255	654	2875
AI	4	BTS - DUT	1,6 x SMIC	338	1486	440	1934	550	2418	748	3288
IE	5	Licence – Maîtrise Ingénieurs	1,8 x SMIC	369	1622	495	2176	782	3438	841	3681
<b>Docteurant</b>					<del>1250</del>		<del>1800</del>				
IR – CR- MCF	6	DEA, DESS, Ingénieurs	2 x SMIC	411 (IR2)	1807	550	2418	820	3605	962	4229
		Doctorat (b)	2,2 x SMIC	453 CR2 475 CR1	1992 2088	605	2660	820	3605	962	4229
IRHC – DR2-PU2	7	Corps de promotion				715	3143			1114	4897
DR1 – PU1	8					880	3869			1319	5799

Lecture : (a) Les rémunérations correspondant aux indices sont le traitement brut hors indemnité de résidence, supplément familial de traitement et primes diverses. Les rémunérations proposées ne comprennent pas la PPRS qui doit être étendue à 16% pour tous (chercheurs et ITA) avant d'être intégrée dans la grille indiciaire dans une phase ultérieure conformément à nos revendications.

(b) Le niveau de qualification 6 qui comprend les ingénieurs de recherche, les chercheurs et les maîtres de conférence sont exercés dans des fonctions différentes, l'une technique et l'autre scientifique. Il a un échelonnement indiciaire unique dans des corps différents. Les CR et MCF recrutés après le doctorat auraient un indice identique au 3<sup>ème</sup> ou au 4<sup>ème</sup> échelon des IR (605) ; les docteurs recrutés dans le corps des IR, seraient classés à ce même indice.

## RENDRE LES CARRIERES ATTRACTIVES

### Propositions du SNTRS-CGT

Notre proposition intègre les niveaux de qualification des ITA, des chercheurs et des enseignants-chercheurs en les plaçant dans des corps différents. Elle comprend **7 corps et 8 niveaux de qualification**. Les 6 corps (AJT à CR, MCF) correspondent aux grands niveaux de formation, les 2 derniers niveaux 7 et 8 sont des niveaux de qualification correspondant à des niveaux de compétence et de responsabilité acquises après une expérience professionnelle plus ou moins longue. Seuls ces corps de DR et PU auraient 2 classes.

Dans les autres corps, la carrière se déroulerait sans barrage de classe. La reconnaissance du " mérite " se ferait par le système des échelons accélérés.

Le **premier niveau** n'est pas référencé à un diplôme ce qui ne signifie pas qu'ils ne possèdent aucune qualification. Le corps des AGT devrait être conçu comme un corps de formation préparant au passage en AJT. Actuellement le CAP est exigé pour l'accès au corps des AGT, ce niveau de formation est classé dans notre proposition, dans le corps des AJT. **Les AGT actuels devraient donc être tous reclassés dans le corps des AJT** et les AST (enseignement supérieur) actuels en AGT.

Les trois grades de DR (DR2, DR1, DRCE) et PU (PU2, PU1, PUCE) sont ramenés à deux grades, en terminant le grade des DR2 et PU2 à la hors-échelle C chevron 1. Le grade de DR1 et PU1 est fusionné avec celui de DRCE et PUCE.

Dans cette proposition, le **statut de doctorant salarié que nous revendiquons correspond à une période d'apprentissage** ou d'alternance et comme les IR devrait avoir une rémunération correspondant à un pourcentage du niveau de leur formation, c'est-à-dire **75% du premier échelon d'IR soit 1800 euros**.

#### Déroulement de carrière

Actuellement les classes instaurent des barrages au déroulement de carrière minimal. Dans notre projet, ils sont **supprimés** sauf pour les DR et PU. Les changements de corps se feraient par les procédures actuelles, concours interne et choix en CAP, mais avec des possibilités non plus dépendantes du nombre de recrutement (flux), mais de l'effectif du corps (stock). Ceci permettrait une progression moyenne minimum. Un système **d'évaluation professionnelle des ITA** permettrait une meilleure prise en compte de la qualification exercée, d'en améliorer la reconnaissance et s'opposerait aux entraves à son exercice normal.

#### Comparaison avec les autres propositions syndicales

##### -Le SGEN-CFDT-Inserm

Dans une contribution pour les états généraux ce syndicat propose une réforme du statut des fonctionnaires des EPST. Il propose un statut unique aux chercheurs et aux ITA basés sur 6 corps correspondant à 6 niveaux de qualification. Le métier de chercheur est considéré comme une branche d'activité professionnelle. L'évaluation serait faite par " des commissions inter-EPST nationales chargées de la gestion et de l'évaluation de tous les personnels par branche d'activité professionnelle ... Elles sont composées de membres élus et nommés appartenant à l'ensemble des corps et par branche d'activité. " Ce type d'évaluation des chercheurs ne semble plus compatible avec les sections du Comité National pour le CNRS et les CSS pour l'Inserm .

Leur proposition de grille s'appuie sur 6 niveaux sans préciser la base de la rémunération, ni l'écart entre les niveaux. Le niveau 1 est supérieur ou égal au CAP, le niveau 2 supérieur ou égal au Bac, le niveau 3 est supérieur ou égal à la licence, le niveau 4 est supérieur ou égal au DESS-DEA-Master, le niveau 5 est égal au doctorat et le niveau 6 est le doctorat plus une expérience d'encadrement d'équipe.

Ces propositions suppriment deux niveaux, le niveau sans diplôme ce qui revient à interdire la Fonction Publique à une partie de la population et le niveau professionnel BTS-DUT confondu avec la licence et la maîtrise. Elle anticipe la réforme du LMD et une dissolution du DUT dans la licence professionnelle. Nous devons défendre la formation professionnelle Bac+2 que sont les BTS et DUT.

##### -Le SNPTES-UNSA

Dans ses publications, ce syndicat développe une réforme statutaire purement Fonction Publique classique. Elle met l'accent sur un reclassement des personnels en place dans la structure des corps actuels ; leur échelonnement indiciaire serait revalorisé et leur nombre diminué. Ces propositions ne concernent que les ITA et ne s'ancrent ni sur des définitions de niveau de qualification, ni sur les diplômes d'accès au corps. C'est la conception selon laquelle il faut un diplôme minimum pour concourir, mais on recrute n'importe qui, n'importe quoi dans un emploi qui ne correspond pas à une qualification professionnelle liée à une classification. Les propositions s'appuient sur les niveaux fonction publique

## RENDRE LES CARRIERES ATTRACTIVES

### Propositions du SNTRS-CGT

avec 2 corps en catégorie C, 1 en B et 2 en A. Ils retiennent 5 corps AGT, AJT, T, IE et IR avec chacun deux

classes sauf les IR qui en ont trois.

Leur grille s'articule ainsi :	AGT	263-337		
	AGTP	266-351	rapport AGTP/AGT	1,5
	AJT	285-393	rapport AJT/AGT	1,08
	AJTP	342-462	rapport AJTP/AJT	1,6
	T	302-513	rapport T/AGT	1,15
	THC	443-550	rapport THC/T	1,8
	IE	378-672	rapport IE/AGT	1,44
	IEHC	675-782	rapport IEHC/IE	2,1
	IR	453-820	rapport IR/AGT	1,72
	IRHC2	Hors échelle A et B		
	IRHC1	Hors échelle C	rapport IRHC1/IR	2,5

Le recrutement des BTS-DUT est assuré dans le corps des Techniciens, leurs titulaires seront de ce fait déclassés et le niveau d'AGT n'est pas modifié dans son niveau de recrutement actuel puisqu'il prévoit le recrutement de sans diplôme à la fois dans le corps des AGT et dans une classe d'AGT provisoire de 3 échelons, le premier étant à l'indice 262.

Le déroulement de carrière dans deux grades n'est pas

satisfaisant pour les agents qui peuvent avoir un déroulement de carrière limité, mais offre pour ce syndicat des potentialités d'intervention clientéliste dans les CAP.

Cette grille ne relève que très insuffisamment les carrières et ne permet pas de revalorisation indiciaire qui garantisse des salaires correspondant aux besoins des personnels et soit attractif pour nos métiers.

### Des notions capitales pour agir pour un statut novateur

#### QU'EST-CE QUE LA QUALIFICATION ?

C'est l'ensemble des savoirs et des savoir-faire qu'un individu a acquis durant sa formation initiale ou continue et par ses expériences tant sociales que professionnelles. C'est à la sortie de l'école que le niveau de formation et la qualification individuelle sont les plus proches. Cependant, si le diplôme atteste le niveau de formation atteint, la qualification ne s'y réduit pas. Elle est un ensemble plus large. La qualification progresse tout au long de sa vie car elle se nourrit des expériences professionnelles, des formations, de la mise en œuvre de nouveaux outils ou concepts. C'est cela qui fonde la légitimité des évolutions de carrières. La qualification est avant tout une propriété du travailleur. L'emploi qu'il occupe peut ne pas utiliser toutes ses capacités à un moment donné. Une partie de la qualification peut rester sous une forme de potentialité, mais c'est elle qui permet les adaptations aux évolutions professionnelles, les réponses appropriées aux événements non prévus.

La qualification permet au salarié de se situer par rapport à ses collègues. Non pas au vu du jugement et des critères de l'employeur, mais de ce qu'il est et ce que sont ses collègues. Elle structure des droits, elle limite la sujétion du salarié à l'égard de son employeur et assure une liberté professionnelle.

#### LA CLASSIFICATION

Elle est le résultat d'une négociation, d'un rapport de force social. Elle consiste à hiérarchiser les emplois en référence le plus souvent aux niveaux des diplômes et aboutit à une grille de classification (voir nos propositions). Elle définit des critères dont la combinaison fonde les types d'emplois relevant de chaque niveau. Ces critères (savoir et savoir-faire, compétences, fonction, capacité) constituent des enjeux majeurs de négociation car ils permettent de déterminer le niveau de qualification individuel. C'est ce qui s'est passé au CNRS avec l'élaboration des fiches d'emploi type et la mise en place d'un observatoire des métiers avec un comité d'orientation et de suivi dans lequel se trouvent représentées les organisations syndicales. Le fait que ce comité soit mis en sommeil est révélateur d'une volonté de la direction de confisquer dans son seul intérêt cet enjeu majeur qu'est la classification.

## Validation pour la retraite des services effectués à mi-temps : encore un petit effort ...

Paradoxe de l'histoire, un décret d'application de la loi Fillon de réforme des retraites (D-2003-1305 du 26/12/2003) rend possible la validation des services auxiliaires effectués à temps partiel. Depuis cette date les personnels concernés attendaient un texte du Ministère de la Fonction Publique précisant les modalités d'application. Ce texte vient de sortir au Journal Officiel du 28/1/2005 sous la forme d'un arrêté ministériel.

L'arrêté du 24 janvier 2005 précise : "Art. 1 - Peuvent être validés pour la retraite (...) les services effectués à temps incomplet dans les administrations centrales de l'État, les services déconcentrés et les établissements publics n'ayant pas un caractère industriel ou commercial, dès lors que la validation des mêmes services effectués à temps complet ou à temps partiel est autorisée".

Pour tous les ex "mi-temps" de 1984 c'est enfin l'ouverture du droit à une titularisation "pleine et entière", c'est la possibilité de faire prendre en compte 10 voire 15 ans de services contractuels, c'est la possibilité de faire prendre en compte les enfants nés avant 1984 et de récupérer les années de bonification, mais ce n'est pas la réparation de l'injustice commise en 1986 !

En effet, le code des pensions prévoit que le calcul des retenues rétroactives - "le rachat" - se fait sur la base du traitement de titulaire afférent à l'indice détenu à la date de la demande. Même si les carrières ne sont pas fulgurantes dans les EPST, il n'est pas difficile de comprendre que les indices d'avant 1984 n'ont rien à voir avec ceux de 2004. Les modalités de rachat des anciens "plein-temps" étant déjà scandaleuses à l'époque, comment qualifier celles qui seront appliquées aux ex "mi-temps" !

Petite consolation, les sommes acquittées au titre des retenues rétroactives sont déductibles du revenu imposable.

Enfin, l'arrêté du 24 janvier 2005 ne règle pas la question de tous ceux (celles devrait-on dire car il s'agit surtout de femmes) qui, ayant fait leur demande de validation en 1986 comme il se devait, ont déjà reçu la notification des services validables (et de ceux qui, à l'époque, ne pouvaient pas l'être). Il est nécessaire d'obtenir une autorisation de "validation complémentaire" pour que la prise en compte des années manquantes soit possible. Dans l'état actuel des textes, ceux/elles qui se sont vu refuser leur demande de validation des années à temps partiel n'ont pas la possibilité de renouveler leur demande.

Lors de la rencontre du SNTRS, le 17 janvier dernier,

avec L. Flabbée (DRH-CNRS) et F. Faure (Chef du Bureau des Pensions du CNRS) nous avons appris que la question de la validation complémentaire ne fait pas l'unanimité parmi les ministères concernés. Le Ministre de la Fonction Publique a demandé à J.-P. Raffarin d'arbitrer entre le Ministère du Budget qui est contre et la Fonction Publique qui est pour. Aux dernières nouvelles, cet arbitrage n'est pas encore rendu. Mais l'arrêté du 24 janvier change la donne ! Il serait parfaitement inadmissible et juridiquement irrecevable que des agents puissent être autorisés à valider des années simplement parce qu'ils ont tardé à faire leur demande tandis que d'autres seraient exclus définitivement pour les mêmes années pour avoir fait la demande dans les temps. On imagine l'avalanche de recours contentieux !

**Il faut informer largement tous les collègues concerné(s) et nous organiser pour obtenir :**

- Le droit à validation complémentaire pour tous les fonctionnaires ayant déjà reçu la notification de leurs services pris en compte pour la validation \*
- Une négociation sur le mode de calcul des retenues rétroactives pour les anciens mi-temps contractuels sur statut de 1959.

*\* Beaucoup d'entre-nous ne réalisent pas l'enjeu financier que représente la validation ou la non-validation des années à mi-temps. Le manque à gagner peut être considérable, même s'il n'est pas facile à calculer. Ainsi, une collègue ayant travaillé pendant 15 ans comme contractuelle à mi-temps ne touchera, si elle ne peut valider ces années-là, que ce qui est prévu pour les retraites du régime général + IRCANTEC (autrement dit très peu). Validées, ces années lui vaudraient une majoration de pension civile d'environ 14 % de son dernier salaire (7,5 X 2 à 1,8%, selon l'année de départ) plus, le cas échéant, la prise en compte pour sa pension des enfants nés pendant qu'elle était contractuelle. Que chacun(e) fasse son calcul personnel...*



# L@ lettre de la Recherche



## **L'appel SLR nouveau est arrivé !**

Son objectif : faire pression sur le gouvernement pour qu'il revoie le texte de la LOPRI en s'appuyant réellement sur les résultats des États Généraux.

*Pour le signer :*  
<http://recherche-en-danger.apinc.org/>

**Action : du 4 février  
au 10 mars 2005**

**5 000 personnes à  
Paris pour exiger  
l'abandon du projet  
LOPRI.**

**L'intersyndicale  
soutenue par SLR  
demande une loi  
s'appuyant sur  
les conclusions  
générales  
de Grenoble.**

**A suivre le 9 mars  
avec un temps fort  
pour l'action.**

## *Recherches et convergences*

A peine commencée, l'année 2005 remet en mémoire, par son actualité, les mouvements des personnels de la recherche publique qui ont « marqué » le paysage revendicatif de l'année passée. De ce mouvement qui dut beaucoup à l'initiative originale de SLR, on retiendra un soutien sans faille du public comme de la communauté scientifique; on retiendra aussi l'embarras, les hésitations, les maladresses (pour ne pas dire plus) d'un gouvernement qui témoigna de son désir de rattraper pour mieux la maîtriser une histoire qui n'a cessé de lui échapper. On retiendra enfin, ces paroles libérées, dans les labos, dans la rue, ou lors des États Généraux... qui témoignèrent tout à la fois, des formidables besoins à satisfaire par la recherche, et de la misère crasse dans laquelle on entendait la maintenir, autant pour ce qui concerne les moyens alloués que les conditions de vie et de travail réservées à ses personnels, quels que soient leurs statuts. Pour ce qui nous concerne, nous retiendrons aussi la tenue des Assises CGT de la recherche qui permirent la rencontre inédite, depuis de trop longues années, entre recherche publique et recherche privée.

## *Bilan de ces Assises CGT ?*

Recherche publique et recherche privée, subissent aussi gravement l'une que l'autre, les coups des « intégristes du compte de résultat ». Se nourrissant l'une de l'autre, ces recherches doivent exiger, ensemble, l'élaboration de stratégies industrielles, économiques, sociales et culturelles permettant de mieux préparer les réponses aux multiples besoins nationaux, continentaux ou planétaires, désormais identifiés ou à naître. Recherche publique et recherche privée ne peuvent prétendre à plus de productivité, à plus d'innovation, dans le cadre actuel où l'une comme l'autre sont soumises aux règles de précarisation et/ou détérioration de l'emploi, des statuts, des moyens alloués...

## *Converger !*

Forts de ces constats, réitérés plus longuement fin 2004 par une délégation CGT au ministère de la recherche en quête d'appréciation sur sa « LOPRI », les « chercheurs de la CGT » ont décidé la création d'un collectif recherche destiné, entre autre choses, à valoriser les convergences de vues, les convergences d'action entre les personnels de la recherche publique et ceux de la recherche privée, face aux menaces que recèle le Projet LOPRI. Car si ce projet permet d'accroître les moyens financiers affectés à la recherche, il porte aussi les germes d'un asservissement plus grand encore de la recherche, aux exigences de rentabilité financière, précarisant tout à la fois recherche, emploi et statuts des personnels. Habilement diffusé « sgdg »<sup>(1)</sup>, afin sans doute de mieux tester la réactivité des chercheurs, le projet LOPRI n'a de fait que mépris pour les expressions, les revendications, les manifestations, exprimées durant l'année 2004.

Ainsi malgré ces expressions, ces revendications, ces manifestations, le soutien populaire apporté... le mépris perdure; la convergence de toute la recherche n'est plus seulement souhaitable, elle est devenue indispensable! Notre pays connaît aujourd'hui de graves difficultés industrielles, sociales... Un rapport gouvernemental est même contraint, face à l'évidence, d'abonder l'expression des chercheurs sur l'insuffisance des politiques de recherche, l'insuffisance si ce n'est parfois l'incurie des politiques industrielles passées. La recherche des convergences d'action entre l'ensemble des salariés de la recherche peut contribuer au renouveau de la recherche, peut influencer sur l'avenir du pays. C'est à cette convergence que le collectif de la CGT entend contribuer; avec ses organisations en prise avec le monde de la recherche, avec les autres Confédérations syndicales, avec les mouvements ou organisations qui dans leur diversité ont à cœur de défendre ce patrimoine commun... et avec vous qui nous lisez, si vous le désirez!

(1) sgdg: sans garantie du gouvernement.

**Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur la LOPRI sans jamais oser le demander**

Le SNTRS-CGT vous propose un fichier ppt qui vous apprendra tout sur le Projet. Pour le consulter et télécharger : <http://www.sntrs.fr>

**EDF : recherche en berne**

Conséquence du plan industriel « altitude 7500 » pour la R&D du groupe : sur trois ans ; moins 252 emplois (-13 % des effectifs), moins de budget (-10 % garantis, -20 % selon options).

A EDF, l'ouverture du capital a un coût : la fermeture du futur ! Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur le rapport Beffa sans jamais oser le demander : <http://www.rapport-jeanlouisbeffa.com/pdf/RapportJean-LouisBeffa.pdf>

**Agitateurs d'idées, bonjour !**

Chercheur du public, du privé, technicien d'un centre industriel, d'un CRITT, d'un SAIC... vous cherchez un espace où vous exprimer, débattre, « E-manifester » ... Pour vous, pour eux, pour nous, des militants SLR et CGT ont ensemble créé cet espace d'échange d'idées.

Pour vous abonner envoyer le message suivant : « SUB cti critt » à « [sympa@apinc.org](mailto:sympa@apinc.org) »

**Nouveau projet au GEA !**

A la question qu'espérez vous de la réforme de la recherche française ? Un administrateur général répond : (Les Échos février 2005) « plus de flexibilité dans la gestion de nos équipes... manque un volant d'embauche pour ajuster nos équipes sur des projet nouveaux ... espérons de la loi qu'elle nous donne la possibilité de pratiquer des contrats d'accueil en CDD de trois ans renouvelables une fois » ! « Atomiser » les garanties sociales des salariés de la recherche publique, voilà n'en doutons pas un projet qui risque d'être mobilisateur ... mais peut être pas dans le sens espéré par Mr. Bugat !

## **Doctorat : 8 500 signatures ! On continue !**

Octobre 2004, une pétition électronique pour la reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives et la Fonction Publique est lancée par l'UGICT-CGT, la CJC et l'UNEF afin d'accompagner les revendications des jeunes chercheurs dans la future Loi d'Orientation et de Programmation de la Recherche et de l'Innovation. Objet essentiel de la pétition : **la reconnaissance effective du caractère professionnel du doctorant par la mise en place d'un cadre juridique clair (salaire, contrat de travail, garanties sociales).**

Le soutien d'autres organisations et associations (collectif Sauvons La Recherche, les syndicats Snesup et Sncs de la FSU, Association Nationale des Docteurs ès Sciences) et des initiatives locales ont permis d'atteindre plus de 8 500 signatures début janvier 2005, preuve (s'il fallait encore l'apporter), que la défense des garanties collectives est une véritable aspiration intergénérationnelle.

Mais l'autisme gouvernemental prévaut sur ce sujet comme sur beaucoup d'autres. 8 500 ce n'est donc pas encore assez ! La reconnaissance du doctorat n'est pas plus l'affaire des seuls docteurs, que la recherche n'est l'affaire des seuls chercheurs !

Pour signer : <http://www.ugict.cgt.fr>

## **LOPRI : l'avis de la CGT**

*Compte-rendu de la réunion ministère/organisations syndicales du 9 février.*

### **Le rapport de Grenoble n'est toujours pas pris en compte**

Le simulacre de concertation qui a lieu le mercredi 9 février entre Monsieur François d'Aubert, ministre de la Recherche, et les organisations syndicales a confirmé la position gouvernementale d'autisme sur les points fondamentaux de Grenoble. Un dialogue social de façade va de pair avec l'absence de volonté d'aboutir à une LOP largement partagée.

Le ministre reste sur sa logique de mise en concurrence à tous les niveaux des hommes et des équipes par le biais de financements incitatifs par projets (avec une agence nationale pour la recherche chargée de sélectionner les projets rentables) et sur des dispositifs les uns plus anti-démocratiques que les autres tant pour la définition des objectifs de recherche (exclusion de tout représentant de la société hors communauté scientifique du Haut Conseil de la Recherche) que pour l'évaluation des personnels.

L'ensemble des organisations syndicales a jugé que le travail des États Généraux de la Recherche était complètement dénaturé dans les projets en cours d'élaboration par le gouvernement. L'exemple des PRES transformés en machine de guerre contre la Recherche publique est particulièrement éloquent. La subordination du public au privé et le pilotage de la recherche par l'aval sont les pierres angulaires de la logique gouvernementale.

Rien de significatif non plus sur l'emploi, les statuts et les financements (en dehors des effets de manche). Rien n'indique même que les 3 % de PIB seront atteints en 2010). Le ministre a indiqué que la LOP n'avait rien à voir avec le rapport Beffa qui au moins reconnaît l'impasse des politiques de court terme en matière de politique industrielle. Il s'est refusé à promouvoir la moindre obligation ou contrainte sur les entreprises « pour des questions européennes ».

Pour la CGT, l'investissement privé est utilisé comme caution pour démanteler la recherche publique, alors que la recherche privée elle-même restera enfermée dans le court terme donc dans un non développement.

Les syndicats ont réitéré la demande que le rapport de Grenoble soit pris pour base de travail et obtenu des réunions thématiques dont une première sur les structures de la Recherche et les PRES qui aura lieu d'ici 10 jours.

Le gouvernement veut faire voter la loi en juillet et est visiblement décidé à passer en force avec un projet de loi début mars. L'heure est à la poursuite et à l'élargissement de la mobilisation pour obliger à prendre en compte ce qui a été élaboré aux États Généraux de la Recherche.



## **Pôles de compétitivité Toulousains**

Treizième pour la valeur ajoutée créée dans l'industrie, Midi-Pyrénées figure dans les quatre premières régions de France pour la recherche, tant privée que publique, avec une grande pluridisciplinarité. Les deux pôles de compétitivité qui sont actuellement mis en avant (pôle aéronautique et pôle bio-santé-cancer) pourront-ils à eux seuls assurer le développement de la région ? Pourront-ils même satisfaire à leurs propres ambitions si « l'argent » reste le seul pilote de l'innovation ?

*Les deux pôles de compétitivité toulousains en bref.*

**Pôle Biotechnologies**  
Installé sur la « friche AZF »  
Comprendra à termes :

- l'INSERM ;
- une fondation recherche financée par Total ;
- un secteur hospitalier ;
- deux laboratoires pharmaceutiques (Sanofi-Aventis et Pierre Fabre) (Transfert).

**Pôle Aéronautique**  
Associe Midi-Pyrénées (2<sup>e</sup> du domaine) et Aquitaine  
(applications militaires).  
Se fixe 3 objectifs :

- être leader mondial en aéronautique ;
- devenir capitale européenne sur « l'espace au service de l'homme » ;
- augmenter la part du consortium EADS sur les systèmes embarqués.

Questions et interrogations sur les pôles de compétitivité : deux Toulousains s'expriment !

*Survol syndical du pôle aéronautique*

Airbus qui bénéficie actuellement des fruits de son avance technologique reconnaît que l'A380, comme le futur A350, sont issus d'un effort de développement plus que d'un effort de recherche récent. La place d'Airbus sur le marché de l'avion du futur, qui sera tout composite et tout électrique, dépendra des efforts de recherches fondamentales qui seront menés. Or, la direction d'Airbus, reconnaît qu'actuellement la société Boeing prend une avance au niveau de la recherche, ce qui risque de mettre à mal dans les dix prochaines années les parts de marché acquises par le consortium européen.

Pour les industriels, la recherche et le développement seront au cœur de ce pôle de compétitivité : l'ONERA, le CNES et le CNRS (avec un rôle majeur pour ce dernier). Visiblement Airbus souhaite diversifier ses contacts scientifiques qui passaient pour l'instant de façon privilégiée par l'intermédiaire de l'ONERA. La fondation de recherche Aéronautique et Espace qui se met en place affiche pour objectif d'inciter les labos publics et privés à développer leur offre de façon compétitive pour contribuer à augmenter le potentiel de recherche mobilisable pour l'aéronautique et l'espace. Airbus, par l'intermédiaire de cette fondation commence déjà à lancer de nouveaux contrats de recherche avec les laboratoires publics de la région toulousaine.

Les universitaires toulousains, et principalement les grandes écoles, Sup-Aero, Ensica, Enac, mais aussi celles de l'Institut National Polytechnique et de l'INSA de Toulouse veulent en profiter pour fédérer leurs recherches et développer des politiques de formation initiale communes. Pour la formation continue, qu'elles envisagent de filialiser, elles veulent être les interlocutrices des entreprises donneuses d'ordre.

Les ambitions du projet sont considérables, puisqu'elles vont même jusqu'à prévoir le déménagement de l'ENSICA pour rapprocher cette dernière école d'ingénieur de Sup-Aero et du campus de l'université Paul Sabatier et créer un grand campus aéronautique et spatial bénéficiant d'une reconnaissance internationale. On évoque aussi le déplacement à Toulouse des laboratoires parisiens de l'ONERA et de ceux de EADS.

Est-ce que le pilotage de la recherche par l'économie affectera ou non la carte de la recherche publique ? Où seront affectés les crédits du prochain contrat de plan État région ? Que deviendront à terme, les autres compétences de Midi-Pyrénées dans les domaines de la chimie, des mathématiques, du génie industriel ou des SHS ?

Les projets menés au pas de charge par des équipes réduites ont été présentés, mais pas débattus ouvertement, notamment dans les conseils des universités. Beaucoup de scepticisme sur l'intérêt pour la science et pour les personnels de tels regroupements, beaucoup d'inquiétude pour ceux qui ne seraient pas dans les priorités.

### Regard et réflexions d'un membre du CES midi-Pyrénées

La CGT a toujours été favorable à ce que l'État adopte des orientations stratégiques offensives en matière de politique industrielle comme elle soutient le développement de liens de coopération entre la recherche, l'industrie et la formation ainsi qu'entre la recherche privée et la recherche publique. Mais les pôles de compétitivité, censés aller dans ce sens, posent de graves questions sur la nature de ces liens, les financements qui s'y associent et leur finalité en termes de réponse aux besoins sociaux.

Le partenariat préconisé reste un tête-à-tête État/patronat tel qu'on le trouve présenté dans la loi d'orientation et de programmation de la recherche en cours de discussion.

En Midi-Pyrénées, ce dispositif ne s'adresse qu'à quelques industries « à potentialités avérées », aéronautique et pharmaceutique, considérées comme sources de forte valeur ajoutée, et aux domaines de recherche qui leur sont liés. Quant aux nombreuses PME-PMI où travaillent un grand nombre d'habitants de la région, elles sont condamnées à faire face à la concurrence avec les moyens du bord. Pour la CGT, il faut davantage conforter l'existence d'un tissu industriel fort et diversifié sur tout le territoire régional.

Les entreprises des pôles de compétitivité bénéficieront de financements publics importants avec, pour l'instant, la contrepartie unique et bien peu ambitieuse « d'éviter des délocalisations ». Pourtant, compte tenu des profits générés, ces entreprises doivent largement pouvoir assumer leur responsabilité sociale en termes de création d'emplois stables et de qualité. Que les découvertes ainsi réalisées restent dans le domaine public est un autre impératif !

Les pôles de compétitivité, s'appuient par ailleurs sur une conception utilitariste de la recherche qui risque de polariser l'ensemble des financements : nationaux, européens et régionaux sur un nombre réduit de thématiques, nuisant à la diversité des domaines de recherche caractéristique de Midi-

Pyrénées, compromettant l'innovation qui ne vient pas toujours où on l'attend et une recherche fondamentale jugée moins rentable. Dans le même état d'esprit, les Sciences humaines et sociales ont le rôle de figurant : expliquer à la population des décisions prises en dehors d'elle alors qu'elles devraient plutôt en interroger le sens et la portée sociale.

Il est aussi inacceptable, en regard des attentes en matière de participation et de débat démocratique, que les diverses composantes de la société civile, syndicats et associations citoyennes, soient exclues de la gouvernance de ces pôles et que leurs aspirations ne soient pas prises en considération.

Enfin, en concentrant les moyens et les finances sur la spécialisation industrielle dans des territoires où les activités industrielles et les emplois ont sérieusement été démantelés (Job, Valéo, Péchiney, Giat, etc.), les pôles de compétitivité créent des déséquilibres avec les systèmes productifs locaux, dispositifs de soutien de secteurs économiques fragiles, qui sont bien moins dotés. D'où le risque d'une mise en concurrence exacerbée des territoires et des hommes.

La question posée par la CGT est de savoir comment les atouts industriels de Midi-Pyrénées, notamment l'aéronautique, peuvent être mis au service de la Nation et du développement de l'emploi durable et de qualité. L'enjeu est d'actualité quand on sait que, pour le pôle bio-santé-cancer, les équipes de recherche seront en fait des regroupements de personnels sans moyens supplémentaires. Tel est aussi le cas pour l'Institut Claudius Regaud et les laboratoires Pierre Fabre.

Si la CGT se satisfait qu'un débat s'engage sur l'avenir industriel de la France, elle demande depuis longtemps que les termes en soient révisés et que l'on mette en œuvre des coopérations recherche-service-industrie, sous-traitants et donneurs d'ordres..., plus efficaces au plan social et économique.

A renvoyer L@ lettre de la Recherche : [lettre-recherche@ugict.cgt.fr](mailto:lettre-recherche@ugict.cgt.fr)

Je m'abonne à L@ lettre de la Recherche

Nom : .....

Prénom : .....

Entreprise, unité de recherche : .....

E-mail : .....

- I. Le régime de retraite obligatoire sur les primes,
- II. La validation des années de non titulaire (temps plein et temps partiel),
- III. Le supplément de pension NBI

## I. Le Régime de retraite obligatoire sur les primes

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005, il est institué un régime public de retraite additionnel obligatoire (Article 76 de la loi Fillon sur les retraites), par répartition provisionnée et par points, destiné à permettre l'acquisition de droits à retraite.

### a) Le bénéfice du régime est ouvert :

1° Aux fonctionnaires civils de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ;

2° Aux magistrats de l'ordre judiciaire ;

3° Aux militaires de tous grades possédant le statut de militaire de carrière ou servant en vertu d'un contrat ;

4° A leurs conjoints survivants ainsi qu'à leurs orphelins.

### b) Les cotisations,

Elles sont réparties à parts égales entre les employeurs et les bénéficiaires (5% chacun).

L'assiette de cotisation est constituée : indemnité de résidence, supplément familial de traitement, PPRS, autres indemnités et primes statutaires, indemnités liées à l'exercice de certaines fonctions (ISFIC, prime de fonction, prime de technicité...). Cela jusqu'à concurrence de 20% du traitement indiciaire de base brut total perçu sur l'année.

### c) Les points acquis

Le nombre de points attribué chaque année à chaque bénéficiaire est égal aux cotisations versées (agent et employeur) divisée par la valeur d'acquisition du point applicable. Il ne sera pas servi de points gratuits.

### d) L'ouverture des droits

Elle est subordonnée à la condition que les bénéficiaires aient atteint l'âge de soixante ans au moins et aient été admis à la retraite.

L'agent doit en faire la demande expresse. Cette demande doit comporter la date d'effet souhaitée (obligatoirement le 1<sup>er</sup> jour d'un mois) qui ne peut être antérieure à au premier jour du mois au cours duquel la demande a été formulée.

### e) Montant de la rente

La retraite additionnelle est servie en rente. Toutefois, pour les bénéficiaires ayant acquis un nombre de points correspondant à une rente annuelle inférieure à 205€ (valeur 2005), elle est servie en capital.

Le montant de la rente annuelle est égal au nombre de points acquis multiplié par la valeur de service du point.

La rente peut être modulée en fonction de l'âge de la liquidation de la retraite additionnelle. Cela sur la base d'un barème (encore à définir). La rente augmentera si l'agent part en retraite après 60 ans.

### f) Réversion

Le conjoint survivant, le conjoint séparé de corps et le conjoint divorcé peuvent prétendre à la prestation de réversion.

Celle ci est égale à 50% de la prestation obtenue par le bénéficiaire ou qu'il aurait pu obtenir au titre des droits acquis à la date de son décès. En cas d'unions successives la réversion est calculée au prorata de la durée de chaque union.

En cas de remariage ou de concubinage notoire du conjoint survivant ou divorcé, le paiement de la prestation de réversion est suspendu. Il peut être rétabli, à la cessation de la nouvelle union ou du concubinage notoire, sur demande expresse de l'intéressé.

Chaque orphelin a droit jusqu'à l'âge de vingt et un ans à une prestation égale à 10 % de la prestation obtenue par le bénéficiaire ou qu'il aurait pu obtenir au titre des droits acquis au jour de son décès, sans que le total des prestations attribuées au conjoint et aux orphelins puisse excéder le montant de la prestation qui aurait été accordée au bénéficiaire.

La date de prise d'effet de la prestation de réversion ne peut être antérieure au premier jour du mois civil suivant celui du décès du bénéficiaire.

Aucune prestation de réversion n'est due lorsque la prestation additionnelle de droit direct a été servie sous forme de capital.

### g) Gestion du régime

Il est géré par un établissement public à caractère administratif placé sous la tutelle de l'Etat. Il est administré par un conseil d'administration composé, notamment, de représentants des employeurs et de représentants des bénéficiaires cotisants.

Le conseil d'administration procède chaque année à l'évaluation des engagements, afin de déterminer le montant de la réserve à constituer pour leur couverture.

## II. La Validation de services de non-titulaire pour la retraite

Les services d'auxiliaire ou de contractuel, dits de non-titulaire, accomplis dans la fonction publique peuvent

être pris en compte pour le calcul de la pension dans les conditions suivantes.

## a) Les conditions

Il faut :

- Faire la demande de validation pour la retraite ; La demande doit être présentée à l'administration gestionnaire des personnels.

### Remarque :

*Il n'est pas possible de demander la validation d'une partie seulement des services de non-titulaire ; la demande porte obligatoirement sur la totalité des services validables.*

- que la demande soit présentée avant la radiation des cadres et dans le **déla**i suivant :
  - **avant le 31 décembre 2008**, pour ceux titularisés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004 ;
  - dans les **deux ans** suivant la titularisation, lorsqu'elle est postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2004.
- que la validation des services considérés soit prévue par l'un des textes - en général un arrêté interministériel - mentionnés dans un tableau annexé au Code des pensions civiles et militaires de retraite ;
- qu'au vu de ces textes, l'administration gestionnaire de l'agent prenne en sa faveur une décision individuelle de validation et qu'elle la lui notifie en lui précisant, s'il y a lieu, le montant des retenues rétroactives à payer pour conclure cette opération.

### Remarque

*Après avoir reçu le courrier par lequel la décision de l'administration et, le cas échéant, la somme à payer pour obtenir la validation sont portées à la connaissance de l'agent, celui-ci dispose d'un délai d'un an pour renoncer éventuellement à sa demande. S'il ne répond pas, son silence sera considéré comme un refus. L'acceptation ou le refus est irrévocable.*

Il est possible de valider toute période de services effectués - de façon continue ou discontinue - sur un emploi à temps complet ou incomplet, occupé à temps plein ou à temps partiel, quelle qu'en soit la durée.

*Dans le décompte final des trimestres admis à validation, la fraction de trimestre égale ou supérieure à 45 jours est comptée pour un trimestre, la fraction inférieure à 45 jours est négligée.*

### Précision concernant la validation des temps partiels :

*Les périodes de travail effectuées à temps partiel à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 peuvent être décomptées comme des périodes de travail à temps plein, sous réserve du versement d'une retenue supplémentaire pour pension. Cette retenue est appliquée au traitement correspondant à celui d'un agent de même grade, échelon et indice travaillant à temps plein. Elle est très onéreuse !*

*Exemple : pour une TCE au 5<sup>ème</sup> échelon, indice 466, qui travaillerait à 80 %, sa cotisation serait doublée et représenterait 14,47% du traitement soit 237€ par mois. Si elle travaillait à mi-temps sa cotisation représenterait 32,49 % du traitement soit un tiers du salaire !*

*Et cela ne peut avoir pour effet d'augmenter la durée de services de plus de quatre trimestres.*

*Pour les fonctionnaires handicapés dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80%, le taux appliqué est de 5% et la limite mentionnée au paragraphe précédent est portée à huit trimestres.*

## b) Les retenues rétroactives

La validation entraîne le paiement au Trésor public de retenues rétroactives calculées sur le traitement indiciaire du fonctionnaire titulaire à la date de sa demande de validation et au taux de la retenue pour pension en vigueur au moment de l'accomplissement des services à valider indiqué dans le tableau ci-dessous :

Taux	Période d'activité
6 %	Avant le 1 <sup>er</sup> janvier 1984
7 %	1 <sup>er</sup> janvier 1984 - 31 juillet 1986
7,7 %	1 <sup>er</sup> août 1986 - 30 juin 1987
7,9 %	1 <sup>er</sup> juillet 1987 - 31 décembre 1988
8,9 %	1 <sup>er</sup> janvier 1989 - 31 janvier 1991
7,85 %	A compter du 1 <sup>er</sup> février 1991

Les cotisations retraite que le fonctionnaire a versées au régime général de l'assurance vieillesse de la Sécurité sociale et à l'IRCANTEC, au cours des périodes validées, sont transférées au Trésor public et viennent en déduction de la somme ainsi obtenue.

### Exemple :

*Mme Y. a effectué 8 ans et 3 mois de services contractuels, soit 33 trimestres.*

*Son traitement à la date de la demande de validation était de 15000 € (montant brut annuel).*

*Le montant brut annuel des retenues rétroactives est égal à :  $(15000 \times 7,85 \% \times 33)/4 = 9714,37\text{€}$ .*

*Mme Y. ayant déjà versé au régime général de la Sécurité*

*sociale et à l'IRCANTEC des cotisations retraite pour un montant total de 7955,21 €, la validation lui coûte la somme de :  $9714,37 - 7955,21 = 1759,16 \text{€}$ .*

Elles sont ponctionnées mensuellement sur le traitement d'activité à raison de 5 % de celui-ci et pendant le nombre de mois nécessaire à l'extinction de la dette. Si la somme n'est pas entièrement payée avant le départ à la retraite, le reliquat sera prélevé sur la pension mensuelle à concurrence de 20% de son montant.

À tout moment il est possible, de se libérer de la dette en un seul versement.

### III. Le supplément de pension NBI

Si, au cours de sa carrière, un agent a perçu la nouvelle bonification indiciaire (NBI), il a droit à un supplément de pension.

Le supplément de pension est égal à la moyenne annuelle de la NBI perçue, multipliée, d'une part, par la durée de perception de cette bonification exprimée en trimestres selon les modalités prévues pour la pension elle-même et, d'autre part, par le taux auquel peut être

rémunéré chaque trimestre l'année d'ouverture du droit (75/152 en 2004 et 75/160 en 2008).

Les conditions d'attribution et de réversion de ce supplément de pension, ainsi que les conditions de sa revalorisation, sont identiques à celles de la pension elle-même.

\*\*\*\*\*

## Social... et profits en quelques chiffres !

En 10 ans, le capital a prélevé 8 points supplémentaires du P.I.B.  
 Les profits sont passés de 28 % à 36 % des richesses produites annuellement dans notre pays (120 milliards d'euros de plus qu'en 2003)  
 C'est un énorme déplacement du rapport entre le capital et le travail.

### Repères

- seulement 48 % des chômeurs sont indemnisés.
- 27 % des bénéficiaires du RMI ont le Bac et plus.
- 62 % des offres d'emploi proposées sont des contacts temporaires de moins de 6 mois.
- 80 % des embauches se font à durée déterminée.
- 1 enfant sur 6 vit dans une famille pauvre et 1 sur 3 ne part pas en vacances.
- Les exportations françaises ont augmenté de plus de 3 % au premier semestre.
- La France a augmenté ses parts de marché dans le commerce mondial, elles passent de 7,4 % à 7,5 %.
- Le coût du travail en France est de 25 % inférieur à la moyenne européenne.
- En 20 ans, les exonérations de cotisations sociales patronales ont été multipliées par 20.
- En quittant le gouvernement, Francis Mer, ex-ministre de l'Economie, se serait vu attribuer un parachute de 30 millions d'euros.
- Les 200 plus grosses fortunes mondiales ont vu leur patrimoine passer de 400 milliards de dollars à plus de 1.100 milliards de dollars en 2000.
- Les patrons des 40 plus grandes entreprises se sont octroyés 84 % d'augmentation de leur rémunération.

Résultats des entreprises du CAC 40 1er semestre 2004	Chiffre d'affaires		Résultat net	
	Milliards d'euros	Variation 2004/2003	Milliards d'euros	Variation 2004/2003
Total	56,8	+ 8,0 %	4,01	+ 8,0 %
Axa	37,3	+ 2,4 %	1,44	+ 621,0 %
Renault	20,8	+ 11,6 %	1,56	+ 31,0 %
Saint-Gobain	15,7	+ 7,1 %	0,49	+ 3,6 %
EADS	14,6	+ 12 %	0,39	+ 119,0 %
Arcelor	14,6	+ 7,4 %	0,86	+ 141,0 %
BNP-Paribas	9,4	+ 2,3 %	2,62	+ 40,0 %
Société Générale	8,0	+ 2,1 %	1,55	+ 31,6 %
Michelin	7,8	+ 6,4 %	0,32	+ 102,4 %
Danone	7,0	+ 5,6 %	0,44	+ 8,2 %
Schneider Electric	5,0	+ 18,0 %	0,33	+ 23,0 %
St Microelectronics	3,5	+ 26,5 %	0,19	+ 41,5 %

# Tribune libre... Tribune de discussion...

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

## Quelques réflexions pour participer au débat général. à propos de la lettre aux adhérents du 20 décembre 2004.

*Par Monique BRAS - Marseille*

### Démarche insolite.

Ceci ne manque pas d'interroger chaque adhérent, même si tous ne répondent pas, je suis convaincue que cette lettre a atteint son but : faire réfléchir. Je voudrais qu'on mesure l'originalité de la lutte actuelle et tout ce qu'elle révèle de combativité. L'ambiance pouvait rappeler MAI 68, par certains côtés. Bref, il y avait un climat que j'ai reniflé, même si je suis retraitée depuis 6 ans. Alors, on peut se gargariser en énumérant toutes les actions organisées par le SNTRS sur le sujet... La question n'est pas là, mais plutôt : Pourquoi une affaire d'une telle ampleur est née en dehors des syndicats ?

### On ne dira jamais assez combien l'éparpillement syndical nuit à son efficacité.

Cela fait des années que je m'inquiète... Mais je constate que peu de syndiqués s'en émeuvent ! Car avec la faiblesse du mouvement syndical, nous arrivons à la limite de sa représentativité. Il y a des déserts syndicaux, au CNRS comme ailleurs, et je reste souvent sidérée par certaines analyses ! Par exemple : il y aurait des labos où le directeur serait considéré comme « un ennemi de classe », des NOMS... des NOMS ! Il me semble plutôt que règne une majorité dans notre milieu, un paternalisme sirupeux. Les directeurs achètent la paix sociale avec une démagogie honteuse. Je reste à la disposition de ceux qui doutent...

### La représentativité du syndicat.

Je le dis tout net : nous sommes en-dessous du seuil, et si notre discours ne correspond pas à la réalité, c'est notre faiblesse qui en est la cause. Ce n'est pas une consolation... le mouvement est général. Pendant longtemps, le SNTRS a mieux résisté, et même certains en tiraient gloire ; « il ne reste que la CGT ». Je refuse d'être complaisante vis à vis de cette dure réalité. Quand il y a lutte, tout cela devient aveuglant.

### La combativité est importante chez certains salariés qu'on n'attendait pas.

Intermittents du spectacle, chômeurs recalculés, et la Recherche ! Ils sont capables de réagir, résister, et

même conduire un mouvement en évitant les pièges. MAIS une fois l'objectif atteint, le soufflé retombe. L'action se réduit à l'instant, personne ne voit qu'elle se prépare, et surtout qu'elle doit se poursuivre. Ceci est bien à l'image de la société : vivre dans le présent et rien d'autre ! Alors, on va encore voir ce genre de phénomène, et les jeunes en âge de travailler ne me feront pas mentir. Je suis optimiste, les travailleurs ne manquent pas d'imagination et trouveront des solutions.

### Pourquoi les ITA ne se sentent pas concernés ?

D'abord, je doute de la pertinence de ce constat. Ce qui est en cause, c'est la difficulté de communiquer entre personnes à des niveaux hiérarchiques différents. La dérive catégorielle des revendications est en danger toujours présent. Ceux qui s'affichent « non concernés » ont un excellent prétexte pour ne rien faire ! Contrairement à certains militants, je pense que ceux qui ne comprennent pas, souvent, ne veulent pas comprendre « pas pire sourd que celui qui ne veut pas entendre ». Je pense à Charly (Mariani) en écrivant ce paragraphe « on n'a pas assez mobilisé, expliqué, écouté etc. » Autrement dit, c'est la faute du militant ! NON, NON, le mouvement social est beaucoup plus complexe. Comment veut-on que les travailleurs pensent que l'action syndicale puisse être victorieuse, quand tous pensent « au recul du politique, que la mondialisation ou l'Europe, décident de leur sort ? » Et d'ailleurs, le détricotage de l'ensemble des acquis sociaux n'est pas pour les contredire.

### La mobilisation est très en-deça des exigences de l'heure.

Combien de fois j'ai lu ou entendu cette plainte ! Alors ne faisons pas semblant d'espérer un miracle. La reconstruction des outils de la lutte : syndicat ou parti politique est indispensable. Et je pense qu'on ne fera pas la même chose. QUOI ? L'avenir est devant nous...

## **La défense individuelle, une tâche syndicale difficile...**

*Par Nadine ELIE*

### **Sommaire :**

**En préambule**, beaucoup de questions se posent à nous.

**L'audition du plaignant**, de l'accueil et de l'écoute avant tout.

**Reconstruire l'histoire**, s'attacher aux faits, et si nécessaire remettre de l'ordre ou redonner du sens dans le chaos du discours.

**Répondre aux questions**, rassurer, proposer et définir les droits.

**Dépasser le cas individuel** pour débattre collectivement des questions sociales et statutaires, pour **dégager des revendications et alimenter notre action**.

**Stratégie de défense** et processus de reconstruction de l'agent..

**Recommandations d'usage** et principe de précaution...

*En préambule, beaucoup de questions se posent à nous...*

- Comment accueillir, écouter, conseiller, défendre des personnels qui s'adressent à des défenseurs syndiqués ou militants de la CGT ?

- Que faire du récit de leurs souffrances jetées pêle-mêle lors d'une première rencontre ?

**Certains semblent déposer en nos mains leurs vies, et nous ne savons qu'en faire...**

Certes nous avons choisi la tâche difficile de défendre les personnels, de défendre nos droits de travailleurs, nos droits de citoyens et de personnes à part entière. Pourtant nous ne sommes ni confesseurs, ni directeurs de conscience, ni conseillers thérapeutes du mal de vivre, ni médecins, ni psychologues.

**Nous ne sommes que des travailleurs comme les**

**autres**, des militants syndicaux engagés dans la défense du droit au travail et du droit du travail et du respect des travailleurs.

**Quand un salarié ou un agent (un plaignant) s'adresse à nous**, il pense s'adresser à la grande CGT qui va l'aider et parfois le sauver du désastre. C'est hélas une vision idyllique, nous ne sommes que de militants de la CGT.

**La connaissance des statuts, du code du travail, de la législation est indispensable**, il nous faut aussi être à l'écoute du plaignant, et avant d'aborder le vif du sujet, parfois, il faudra passer par le discours de la souffrance et de la détresse.

*L'audition du plaignant, de l'accueil et de l'écoute avant tout...*

**Il n'y a pas de rencontre ordinaire**. Si dans les premières expériences il est fréquent d'être émus et retournés au récit des plaignants, peu à peu nous nous protégeons et pensons être à l'abri, en qualité de défenseurs rationnels, et professionnels. C'est une erreur car du fait de ces rencontres individuelles, certaines peuvent nous toucher, et nous faire oublier notre sacro-sainte « objectivité ».

**Par delà nos sympathies et antipathies, chaque plaignant a droit à la même écoute** quel que soit son discours, son attitude, son apparence. Il faut étayer notre écoute sur quelques bons principes, qui nous permettent de garder la barre et maintenir le cap.

**Mais il faut d'abord et avant tout prendre le temps de l'écoute.**

Certains sont sobres, leurs mots sortent difficilement, ils prétendent tenir le choc, et ne viennent que prendre

conseil, se faire confirmer, préciser leurs droits, puis chemin faisant, finissent par craquer et dire qu'ils n'en peuvent plus, et sont prêts même à démissionner.

D'autres tiennent un discours fleuve, il est impossible d'endiguer cette crue émotionnelle, il faut la laisser s'écouler. Il vaut mieux renoncer à prendre des notes car à moins d'être sténographes, la tâche s'avère souvent impossible, et risquerait même d'indisposer l'interlocuteur. Entre ces deux attitudes extrêmes existent d'innombrables intermédiaires.

**C'est pourquoi il est préférable d'adopter systématiquement la même attitude et d'appliquer la même procédure à chaque fois.**

**Dans un premier temps, les plaignants ont surtout besoin de parler, d'être écoutés, entendus et compris.**

## Tribune libre... Tribune de discussion...

...suite

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

C'est pour cela que le récit du plaignant doit être libre, non interrompu dans un premier temps, même s'il contient des pleurs, des soupirs, des silences. Il faut laisser s'écouler ce torrent de douleur, même si l'exposé nous semble chaotique ou peu compréhensible, c'est une étape incontournable.

Souvent tous les éléments se mêlent, la vie personnelle, la vie professionnelle, les problèmes de santé, un accident ou une foule d'incidents.

*Reconstruire l'histoire, s'attacher aux faits, et si nécessaire remettre de l'ordre ou redonner du sens dans le chaos du discours.*

Cela pourrait s'introduire par des questions prouvant que nous avons bien écouté et que nous cherchons à comprendre, à aider. Là seront utiles les notes prises précédemment. Il faut l'inviter à recommencer son discours en lui demandant par exemple :

- Si vous me disiez ce qui s'est passé depuis le début ?
- Depuis quand rencontrez-vous ces difficultés ?
- Vous me dites que vous vous sentez mal dans votre travail, que se passe-t-il exactement ?

Il s'agit avant tout de faire passer le message suivant, mais sans le dire vraiment : « j'entends bien votre souffrance, je vous comprends, mais pour pouvoir vous aider, j'ai besoin de connaître les faits ».

*Répondre aux questions, rassurer, proposer et définir les droits*

A l'issue de ce premier entretien, le plaignant ne doit jamais partir sans être un peu soit rassuré, soit réconforté, et en possession de quelques réponses à l'état de ses droits. Il doit avoir été écouté.

La conclusion de cette première rencontre devra donc porter sur la définition de ses droits, de la prise de date d'un nouveau rendez-vous, et de quelques conseils stratégiques (voir le médecin, formuler une demande, faire telle ou telle démarche, sollicité des témoins, réunir des preuves, etc.).

Il faut lui permettre de tenir, de ne pas se mettre en danger, jusqu'au prochain entretien.

L'essentiel est de lui faire passer le message suivant : « voilà le droit, nous pouvons d'ores et déjà faire telle démarche, mais quoiqu'il en soit, nous ne le ferons pas sans vous », et de lui demander son avis.

Exceptionnellement, si nous sommes convaincus qu'il ne pourra y arriver seul, nous devons lui proposer de l'aider à effectuer ces démarches.

La stratégie ne peut lui être totalement dévoilée tant que le défenseur n'a pas fait le point avec d'autres camara-

Dans tous les cas, il est plus efficace de se contenter de relever de temps à autre des mots clés, qui nous interpellent, noter les éléments matériels, noter les questions, faire préciser, avoir une écoute attentive.

Au bout d'un moment, (plus ou moins long), le débit s'essouffle, après l'expression de l'affect, les faits se précisent, l'histoire se reconstruit, il est temps alors de passer à l'étape suivante.

Donc au fil de ce nouveau récit, il nous faut lister les faits, demander s'il y a des témoins, s'informer de l'existence d'éléments matériels (courriers, courriels...), identifier les problèmes, les séries, et apporter les premières réponses disponibles.

Cette reconstruction se fait en prenant le plus possible de notes, pour avoir, à l'issue de cet entretien une vision la plus large et la plus précise possible de la situation du plaignant.

Il ne faut pas négliger de demander au plaignant s'il n'a rien oublié, s'il souhaite apporter d'autres précisions, car plus nous aurons d'éléments, mieux nous serons à même d'analyser la situation.

des du syndicat investis dans cette activité de défense, car c'est de l'exposé du dossier et de la confrontation des avis que la stratégie d'action sera choisie et proposée ensuite au plaignant.

Nous le savons bien, toute action syndicale n'est pas assurée de réussite, c'est pourquoi il est toujours prudent d'en informer le plaignant en ces termes : « L'action semble bien engagée, mais la victoire n'est jamais assurée, mais nous ferons tout pour gagner, et pour cela nous avons besoin de votre participation. »

Il est essentiel que le plaignant soit acteur de sa propre défense, car plus il s'impliquera dans ce processus, mieux il pourra rebondir, quelle qu'en soit l'issue.



*Dépasser le cas individuel pour débattre collectivement (section, UL, UD), des questions sociales et statutaires, pour dégager des revendications et alimenter notre action..*

La défense individuelle n'est pas une question de bonne volonté ou de générosité, encore moins de revanche contre le mauvais sort qui nous a été fait. Bien que parfois, cela constitue une motivation pour choisir le domaine de la défense individuelle, cela ne peut suffire.

De même que se syndiquer est une première étape vers l'action collective revendicative, la défense individuelle ne peut se pratiquer que collectivement, tout d'abord par l'information sur les droits, et l'action revendicative et juridique du droit des personnes au travail :

- Prise en charge collective des cas de défenses,
- Prise en charge collective des camarades qui font le choix de faire de la défense individuelle.
- Prise en charge collective des actions de défense, car qu'elle soit victoire ou défaite, l'action entreprise appartient au syndicat, et doit enrichir l'expérience du syndicat.

Un camarade ne doit pas s'occuper seul de cas de défense individuelle. Il se met alors en difficulté, même en danger, et risque ne pouvoir pleinement remplir son rôle de défenseur. Il faut au moins être deux camarades, pour en discuter, confronter les opinions, sentiments et convictions sur la situation et le problème à résoudre. C'est pourtant ce que nous faisons à tous les niveaux, dans la CGT, pour faire avancer la conquête sociale et le droit du travail.

Cette prise en charge collective permet d'éviter de sombrer dans la subjectivité de l'agent, de ne pas perdre le fil de la stratégie de défense, et de pouvoir agir efficacement. Dans ce jeu de rôles, un défenseur isolé pourrait très vite se laisser dépasser par sa propre subjectivité, ne pas garder le recul nécessaire : dans les cas les plus graves, il pourrait être amené à basculer en victime, victime d'un plaignant manipulateur.

En outre, il faut garder à l'esprit, que toute défense n'aboutit pas forcément au succès, parfois et même sou-

vent c'est l'échec, et cela finit par un licenciement, une démission. Or si le défenseur y a mis toute son énergie et s'y est trop personnellement investi, il peut s'en voir très affecté.

Nous le savons bien, la raison et le droit ne gagnent pas toujours en justice, quelle que soit l'instance et quelles que soient les circonstances (négociation, prud'hommes, tribunaux). Il faudra alors analyser et dépasser cet échec, en tirer les leçons pour améliorer notre stratégie de défense, et construire, actualiser, affiner nos revendications.

**Notre force c'est le collectif**, pourtant, la pression sociale qui tend à individualiser les rapports sociaux, pénètre et influence notre mode de fonctionnement, et le climat de nos relations interpersonnelles. Nous ne sommes pas à la CGT dans une organisation idéale, hors du temps et de la société. Nous ne sommes pas épargnés par l'idéologie ambiante, et si nous n'y prenons garde, nous pourrions en être une caricature. De bonnes idées ne suffisent pas, il faut aussi de bonnes pratiques.

**C'est dans un contexte d'individualisation forcée des rapports sociaux au travail que nous inscrivons notre activité syndicale.**

Pourtant la défense individuelle est la base même de la pratique syndicale, car c'est pour mieux nous défendre que nous nous syndiquons.

Le syndicat n'est pas une entité fictive ou mystique, le syndicat est fait de travailleurs syndiqués, qui par l'action collective permet à tous les travailleurs d'être défendus.

Aussi quand nous assurons la défense d'un travailleur, si nous ne lui montrons pas que c'est grâce à l'action collective que nous avons pu l'aider, il lui sera difficile de prendre conscience de l'utilité et de la nécessité d'être syndiqué pour mieux défendre ses droits.

**En effet comment démontrer l'efficacité de l'action collective, si nous ne pratiquons pas les actions de défense individuelle, de façon collective !**

### Stratégie de défense et processus de reconstruction de l'agent.

Un mystère demeure, auquel notre pratique syndicale ne peut répondre, l'échec ou la réussite de la reconstruction des victimes qui semble parfois démentir les résultats positifs obtenus à la résolution du conflit.

Pourquoi certaines victoires finissent-elles dans la plongée en apnée dépressive, et certaines défaites n'empêchent pas les victimes de se reconstruire brillamment ailleurs ?

Il peut arriver qu'une personne s'étant battue jusqu'au bout, et ayant eu gain de cause (rétablissement de ses droits), finalement, au moment de récolter le fruit de ses efforts, s'effondre totalement, et sombre dans la dépression, et ne se trouve plus en capacité de bénéficier de sa victoire.

Il peut arriver qu'à la suite d'une défaite (mise à pied, rétrogradation ou licenciement), la victime retrouve une nouvelle énergie, et se repositionne favorablement ail-

## Tribune libre... Tribune de discussion...

...suite

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

leurs, et que finalement cet échec lui permette de tourner la page.

**Le contexte social peut s'avérer défavorable.** Nous pouvons constater quotidiennement la dégradation progressive et inexorable des rapports sociaux que ce soit dans la vie professionnelle comme dans la vie citoyenne.

**Partout, dans nos lieux de travail,** qu'ils relèvent du secteur public ou privé, que ce soient des administrations, des services techniques, des laboratoires ou des ateliers, **de nouvelles formes de domination s'exercent.** On y travaille entre autre dans l'urgence, on y demande toujours plus d'investissement de soi-même, toujours plus de performance. Mais on ne peut pas être exceptionnel 365 jours par an, ni tout au long de la vie.

**D'autres modes de souffrances se font jour :** par exemple au nom d'une rentabilité financière à court terme on exige des salariés qu'ils tournent le dos à leurs plus profondes valeurs (exemple des services après-vente à qui l'on demande de ne pas réparer les objets qui leur sont confiés. Il est plus rentable de vendre que de réparer... mais pour les salariés très qualifiés, engagés pour faire de la maintenance cela revient à nier leur compétence professionnelle, c'est privilégier le gaspillage, c'est mentir en permanence au client).

En fait, on demande aux salariés de s'investir corps et âme sur des projets et ils doivent être également en capacité de s'en désinvestir dans l'instant.

**Ces méthodes de management, basées sur le contrôle permanent, mettent les gens constamment sous pression.** C'est la méthode management par objectifs.

Mais les objectifs eux-mêmes peuvent varier, en conséquence les exigences de travail changent constamment. Ces surinvestissements et désinvestissements successifs provoquent de la souffrance et déstructurent les individus.

**Aussi au travers de cette politique de gestion des personnels on assiste à une mise à l'écart de ceux qui sont jugés non conformes aux exigences atten-**

**dues,** car vieillissants, malades, handicapés ou ayant des difficultés à s'adapter, à se reconverter ou ne pouvant répondre à la disponibilité exigée : comme les mères et pères de famille ou les personnes ayant à charge des personnes dépendantes (handicapées, âgées), comme les militants syndicaux, associatifs et politiques.

**Le contrôle permanent individualise tout : objectifs, performances, salaires.**

**Cela brise la solidarité.** A ces nouvelles formes de domination doivent correspondre de nouvelles formes de lutte. Les gens ont besoin de parler et de recréer des solidarités.

**La sur-valorisation de l'individu au détriment du collectif,** fait penser aux reflets déformés de notre image dans le palais des glaces d'une fête foraine, tantôt gros puis maigres, immenses puis minuscules, avec une tête surdimensionnée puis réduite.

Ces représentations déformées que nous renvoie le miroir social contribuent le plus souvent à détruire ou conditionner les individus plutôt qu'à les construire. Ce ne sont plus le patron, le directeur, le chef de service qui sont les ennemis de classe, mais le collègue, le voisin, de simples travailleurs, nos pairs, car devenus des concurrents dans cette illusoire course à la réussite.

Si les citoyens, les travailleurs deviennent de plus en plus isolés, désorganisés devant les stratégies patronales et gouvernementales de recherche du profit maximal au détriment et au prix de la destruction des droits sociaux, le patronat, le capital, le libéralisme sont au contraire de mieux en mieux organisés et structurés. L'Europe, l'internationale du profit, ils l'ont construite depuis longtemps. Ils en connaissent tous les rouages de la macro à la micro organisation. C'est aussi pour cela que nous avons de plus en plus de cas de défenses individuelles à assumer.

### *Recommandations d'usage et principe de précaution...*

Certains plaignants peuvent déborder du cadre syndical, et « abuser » de la disponibilité de leurs défenseurs : appels téléphoniques incessants sur le lieu de travail, puis au domicile, en essayant de les séduire, de les attacher par des liens autres que la stricte défense syndicale.

**Attention, c'est un piège dangereux, de même qu'il y**

**a des horaires de travail, il y a des horaires de défense syndicale. Au-delà, il y a la vie professionnelle, la vie privée, la vie tout simplement, qu'il faut protéger.**

Car certains plaignants ayant trouvé une oreille disponible, n'auront de cesse que d'utiliser ce moyen de se soulager, plutôt que de consulter des professionnels

## Tribune libre... Tribune de discussion...

...suite

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

appropriés (assistante sociale, médecin, psychothérapeute).

Bientôt le défenseur ne saura plus que faire de cet envahissement, qui peu à peu finira par perturber, voire détruire son quotidien.

Parfois le défenseur sera tellement proche qu'il finira par s'investir totalement, s'identifier au plaignant : « j'ai perdu, j'ai gagné, j'ai fait tout ce que j'ai pu et j'ai bien du mal à m'en sortir ».

Il faut rompre ce lien destructeur, c'est une question de survie.

Quand il n'y a plus moyen de s'entendre avec l'agent, le défenseur doit impérativement se décharger dudit dossier, sur un autre camarade capable de prendre la suite.

Il y a des cas qui ne relèvent pas de la défense, mais de la pathologie et de la psychiatrie, il faut alors laisser la place aux professionnels concernés, tout en contrôlant que les droits de la personne sont bien respectés.

-----

\*\*\*\*\*

## Petite grogne...

Par Jocelyne LEGER

La lecture du tract de l'UGFF concernant la fermeture de la possibilité pour les hommes ayant eu 3 enfants de prendre leur retraite après 15 ans de service et avant 60 ans me met mal à l'aise.

D'abord que signifie l'ouverture aux hommes de mesures prises (théoriquement) en compensation de l'effet de la maternité sur les carrières professionnelles des femmes ? Le nombre d'enfants n'a aucune incidence sur la carrière des hommes. Ils ne subissent pas de retard de carrière, ils continuent la plupart du temps à travailler normalement, pire même, certaines études montrent que les carrières sont meilleures pour les hommes ayant beaucoup d'enfants que pour les autres hommes (effet totalement inverse chez les femmes).

Si cette mesure est compensatoire elle ne peut s'appliquer aux hommes que s'ils subissent les mêmes désavantages que les femmes. Dans ce cas, moi ça me paraît juste qu'on leur demande un justificatif du désavantage occasionné par les enfants. La preuve n'est pas nécessaire pour les femmes. Pour la bonification pour enfant il suffit de 2 mois de congé parental (la durée du congé maternité) pour le père, ce n'est pas si terrible et si en plus ça contribuait à modifier certains partages domestiques pour le moins inégaux, ça serait toujours ça.

Si ce n'est pas une mesure compensatoire, c'est une mesure visant à encourager la natalité. Dans ce cas moi je suis contre ce genre de mesures. 6 milliards d'hommes en ce moment et une perspective de 9 milliards à court terme, personnellement ça m'effraie. La baisse de la natalité dans les pays occidentaux ? Et alors ? Si il n'y a pas assez de monde en Europe, il y en a trop ailleurs. Il n'y a qu'à être accueillant plutôt que de dresser des murs pour empêcher les gens de venir.

Ensuite, cette possibilité réservée aux femmes équivaut à rogner le montant de leur pension puisque partir avant 60 ans équivaut à une réduction du nombre d'années prises en compte. Les carrières incomplètes du fait des enfants sont déjà une spécialité féminine alors l'avantage d'avoir le droit de la raccourcir encore mais volontairement me paraît bien mince.

Et si la suppression des mesures compensatoires réservées aux femmes étaient en fait un avantage supplémentaire accordé aux hommes ?

Il me semble qu'il y a des combats plus importants que celui-là sur les retraites. Ce tract me fait l'effet d'un truc démagogique pour essayer de ratisser large dans l'ensemble des mécontents.

-----

### Adieu Marie Camille...

Marie-Camille ADLOFF est décédée fin janvier; elle était adhérente de notre section syndicale depuis de nombreuses années et s'est toujours investie dans l'action sociale. Elle a été présidente du CLAS Centre Ville pendant 8 ans ; son action a été prédominante dans la restauration et a notamment permis aux agents CNRS d'accéder (et de participer à la gestion) au restaurant de la Cité Administrative de Strasbourg Elle avait pris sa retraite, il y a 4 ans, tout en restant adhérente au SNTRS et active au CAES. Nous n'oublierons pas Marie-Camille et nous garderons d'elle le souvenir d'une amie toujours disponible pour le dialogue et efficace dans son action militante.

Le bureau de la section Strasbourg-Fac auquel s'associe le bureau national.

**Pour un NON syndical public du SNTRS-CGT  
au traité constitutionnel européen, pour les revendications,  
pour l'indépendance du syndicat.**

*Par Philippe BOUYRIES*

Comme tous les syndiqués CGT, j'ai bondi de joie à l'annonce du vote du CCN pour le rejet du projet de constitution européenne. Les secrétaires généraux des fédérations et des unions départementales, mandatés par leurs instances, ont tenu bon face aux partisans de la non-intervention qui voulaient leur faire oublier leur mandat. S'appuyant sur ce CCN, notre syndicat - qui s'était positionné dès l'automne dernier -, doit à présent mener campagne pour la victoire du NON, d'un point de vue syndical, en particulier avec des arguments intéressants les travailleurs de la recherche.

L'Union européenne a publié le 15 décembre dernier un rapport d'évaluation de l'exécution du PCRD (1) sur 5 ans (de 1999 à 2003) (2) qui rappelle opportunément ce qu'est - et serait avec le traité constitutionnel - sa politique en matière de recherche :

*" Les traités de l'UE en vigueur donnent deux objectifs centraux aux PCRD :*

*- renforcer les bases scientifiques et technologiques de l'industrie de façon à accroître sa compétitivité internationale,*

*- soutenir les autres politiques de l'UE."*

*(...)*

*" Recommandations :*

*- renforcer l'orientation et la participation industrielle dans le PCRD,*

*- instaurer le pilotage par les industriels des programmes visant à l'innovation et à la compétitivité, l'Europe devant devenir un marché dominant pour les produits innovants,*

*- accroître la mobilité entre secteurs public et privé,*

*- poursuivre l'Espace Européen de la Recherche, renforcer la cohérence entre les politiques scientifiques nationales et d'innovation avec le PCRD, au niveau national et régional,*

*- soutien à la création d'un Conseil européen de la recherche (CER) doté de ressources suffisantes pour la recherche de base, pour promouvoir l'excellence scientifique,*

*- encourager des environnements pour des recherches de classe mondiale,*

*- soutenir fortement les champs scientifiques ayant des impacts potentiels à long terme sur la compétitivité et l'innovation,*

*- créer un nombre limité de plate formes technologiques pour asseoir la domination européenne dans des tech-*

*nologies émergentes clé, qui devraient être pilotées par l'industrie, basées sur un partenariat public-privé pour le financement et l'exécution, et impliquer des institutions de recherche académique, des grandes et petites entreprises et, si besoin, des participants non européens."*

Je n'ai pas la place de développer mes commentaires, chaque camarade a sous la main tous les exemples possibles pour illustrer cette politique et ses effets destructeurs. Aussi, je conclurais en proposant d'inclure dans un tract de masse du SNTRS-CGT national appelant à voter NON, un paragraphe tel que :

*" En ce qui concerne la recherche publique, le projet de constitution européenne réserve la même politique de déréglementation et de privatisation qu'aux autres secteurs. Tout d'abord, le pacte de stabilité est à la base de la non création de postes de titulaires en 2005 dans les EPST (hormis l'INRIA), et encore est-ce la lutte de début 2004 qui a empêché les suppressions prévues. Il reprend le traité de Maastricht pour asservir la recherche aux entreprises. Il a déjà eu en France une première traduction avec la loi sur l'innovation de CI. Allègre que la plupart des syndicats, dont le SNTRS-CGT, ont combattu et en demandent l'abrogation. Il s'agit avec l'Espace européen de la recherche et les PCRD, de tout mettre au service des industriels, de leur faire piloter les programmes de recherche au nom de l'innovation et de la compétitivité. Il s'agit d'accroître la mobilité du public vers le privé, d'accentuer la politique élitiste de pôles, d'universités et de plate formes technologiques "d'excellence".*

*Notons que la Direction générale de la recherche de l'Union européenne confirme dans un document (novembre 2004) que sa mission est de "...créer une Europe de la connaissance, au sein de laquelle l'ensemble des ressources techniques et scientifiques européennes participent à l'amélioration de sa compétitivité industrielle" et, plus loin, "L'UE s'est engagée à construire un espace européen de la recherche (EER), qui triomphera des frontières géographiques, institutionnelles, disciplinaires et sectorielles." On reconnaît là l'inspiration des politiques qui veulent réduire à un simple rôle d'agences de moyens les EPST en France, sinon les liquider ; qui veulent amoindrir les départements scienti-*

fiques nationaux du CNRS, sinon les liquider avec le plan Larrourouro visant à décapiter le CNRS en supprimant plusieurs centaines de postes du siège ; qui veulent disloquer le CNRS en cinq directions interrégionales pour mettre ses moyens au service des "pôles de compétitivité". On reconnaît là l'inspiration de la politique menée à l'INSERM et dans les autres EPST.

Pour toutes ces raisons, le SNTRS-CGT estime de l'intérêt des salariés de la Recherche publique de repousser ce projet de Constitution européenne. Si ce texte était appliqué, il sonnerait le glas des services publics et des valeurs républicaines. Il aggraverait encore le sort des salariés. Il aggraverait les restructurations de l'enseignement supérieur et la recherche. A l'inverse, la victoire du Non serait un tremplin pour reconquérir ce qui a été perdu avec le traité de Maastricht et toutes les directives de la Commission de Bruxelles qui ont mis à mal les services publics, les retraites et la protection sociale."

J'ajoute qu'il serait fort utile que le syndicat refuse d'appeler à l'"Euro manif" du 19 mars à Bruxelles organisée par la CES qui soutient officiellement le projet de traité constitutionnel.

Ceci dit, je me pose des questions à la lecture de plusieurs documents du syndicat ou signés par lui.

1. Dans le SNTRS-CGT En Bref n°71 "Compte rendu de la réunion Ministère de la Recherche – Organisations Syndicales Mercredi 9 février 2005" :

*"Un dialogue social de façade va de pair avec l'absence de volonté d'aboutir à une LOP largement partagée."*

Voilà une formule qui rappelle de très mauvais souvenirs aux travailleurs quand la direction de la CGT a participé au "diagnostic partagé" du COR qui a servi ensuite à la remise en cause des retraites. Ici, on passe du diagnostic partagé à *une loi partagée*. Comment le syndicat peut-il être co-législateur ? N'est-ce pas sortir de son objet, la défense exclusive des intérêts des salariés qu'il représente ? Il s'agit de son indépendance par rapport aux partis politiques et à leur représentation parlementaire, par rapport au gouvernement. Plus loin :

*"Les syndicats ont réitéré la demande que le rapport de Grenoble soit pris pour base de travail et obtenu des réunions thématiques dont une première sur les structures de la Recherche et les PRES qui aura lieu d'ici 10 jours."*

Toutes les CE on dit que le syndicat était indépendant de ces "états généraux". Maintenant, leurs conclusions remplacent les revendications du syndicat. Où est l'indépendance du SNTRS-CGT ?

2. Dans le "Communiqué inter-organisations contre la LOPRI", signé en particulier par notre syndicat, on lit :

*"Elles demandent qu'un nouveau projet soit élaboré en s'appuyant sur les propositions de la communauté scientifique exprimées à Grenoble, complétées par les syndicats, et sur une prise*

*en compte de la totalité des besoins de la société.*

*Les organisations signataires demandent à être associées, ensemble, à ce processus de négociation sous la forme d'une discussion réelle qui devrait se tenir le plus rapidement possible en présence des ministres et de tous acteurs concernés.*

*Pour marquer leur détermination, elles appellent à préparer dès maintenant une journée d'action d'ampleur nationale, avec initiatives dans toutes les régions, le mercredi 9 mars 2005.*

*Sauvons la Recherche, SNCS-FSU, SNESUP-FSU, SNTRS-CGT, FERC-SUP-CGT, SGEN-CFDT-CNRS, SGEN-CFDT-INSERM, UNEF, CGT-IFREMER, CFDT-CEA, FÉDÉRATIONS SUD (de l'Énergie, Education, Recherche-EPST), SNA-SUB-FSU, SNPTES-UNSA, CFTC-INRA, A&I-UNSA, CJC, Droit-d'entrée, Fondation Sciences Citoyennes, Aides, Attac, Aitec, Les Amis de la Terre France, Greenpeace France, Réseau Cohérence (développement durable), RACF, le Réseau Action Climat France, Agir Pour l'Environnement,..."*

Il s'agit là d'une aggravation de l'orientation que je dénonce ci-dessus : les syndicats viennent *en complément* d'une opération de co-élaboration d'une loi, toujours sur la base des "états généraux" et, en plus, prenant en compte de la *totalité* des besoins de la société.

Si les mots ont un sens, les besoins du patronat et des spéculateurs, qui sont sans doute aucun dans la société, devraient être aussi pris en compte. Une loi qui satisferait à la fois le baron Sellières et l'agent de service?

Je ne pinaille pas. Les mots ont un sens, les auteurs de ces textes les choisissent à bon escient.

Que fait notre syndicat dans un appel à une action le 9 mars – pourquoi pas le 10 avec les salariés du public et du privé ?- avec des ONG, pour réclamer de négocier *ensemble* ? Cette fois, il ne s'agit plus seulement d'indépendance mais de prérogatives des organisations syndicales. Oui ou non, les syndicats sont-ils les seuls habilités à négocier ? Il y a là un mélange des genres inadmissible. Quand les employeurs cherchaient à mettre autour de la table des organisations non représentatives, la CGT était – à juste titre – la première à protester (syndicats jaunes chez Citroën, "syndicats" bidon cache-sexe du FN). Ici, ce sont des syndicats qui invitent des ONG à la table de négociations. Tout cela est inacceptable. Et on voudrait nous faire passer un tel appel pour "une large unité" ! Pour quoi faire, sur quelles revendications, avec qui ? Aucune instance exécutive du syndicat n'a mandaté le BN pour prendre une initiative aussi étrangère à nos pratiques que dangereuse pour l'avenir.

3. Dans le "support de discussion de la LOPRI", une page titre : *"loin des objectifs affichés à Lisbonne"*

La référence à la "stratégie de Lisbonne" (23-24 mars 2000, Chirac et Jospin pour la France), soutenue en permanence par la mal nommée Confédération européenne des syndicats (CES), est surprenante de la part de notre syndicat, car Lisbonne, ce n'est pas uniquement 3% du PIB consacrés à la recherche et développement et à l'innovation (voir plus loin à quoi ils sont destinés),

## Tribune libre... Tribune de discussion...

...suite

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

-c'est "accélérer la libéralisation dans les secteurs du gaz, électricité, services postaux, transports" : privatisation d'EDF-GDF, d'Air France, de la SNCF, de la SNCM, 6000 bureaux de postes doivent fermer, fin du monopole,

- c'est "réduire la pression fiscale qui pèse sur le travail, notamment le travail peu qualifié et faiblement rémunéré" : exonération massives de cotisations sociales qui étranglent la Sécurité sociale et poussent au nivellement par le bas des salaires,

- c'est "définir une stratégie pour l'élimination des entraves aux services" : ce qui a amené au projet de directive Bolkestein et son principe du pays d'origine.

Ceci nous ramène au projet de Constitution européenne. Il y a une filiation évidente entre le pacte de stabilité, les critères de

convergence (Maastricht, Amsterdam), les privatisations, la casse des retraites et de la Sécurité sociale, la directive Bolkestein, et le traité constitutionnel. Le traité constitutionnel inscrit dans le marbre la libéralisation des services, la destruction des services publics à la française (péréquation tarifaire, égalité de traitement sur tout le territoire), c'est-à-dire un des piliers de la République.

(1) Programme communautaire de recherche et développement

(2) Five-year assessment of the european union research framework programmes 1999-2003, en anglais seulement à ma connaissance, à <http://www.eurosfair.pr.fr/news/EEplyVyEbSOIXUWi.html>

\*\*\*\*\*

### Le SNTRS-CGT est intervenu auprès de la direction du CNRS concernant...

#### Le rachat des mi-temps

Madame la Directrice,

L'arrêté ouvrant droit à la validation des périodes effectuées à temps incomplet dans un cadre contractuel avant la titularisation, vient enfin d'être publié.

Afin de permettre à tous les agents qui le désirent de bénéficier de cette possibilité, nous pensons qu'il serait utile d'envoyer une lettre à tous les agents leur expliquant leur droit.

Un certain nombre d'agents qui avaient déjà fait la demande sont étonnés de ne pas avoir reçu d'accusé de réception de leur administration déléguée. Nous souhaitons que vous donniez des instructions aux délégués régionaux afin qu'un accusé de réception soit systématiquement remis aux agents concernés.

#### L'exclusion des élus C du Comité National du CNRS sur l'évaluation

Monsieur le Directeur Général,

Les membres du comité national ont accès aux éléments permettant d'exercer leur activité d'évaluateur sur l'intranet du CNRS. Dans la présentation que le CNRS fait du site CNRS Eval-CN "chaque membre du comité national dispose d'un code utilisateur et d'un mot de passe lui permettant de consulter ces documents selon un niveau d'accès défini". Les élus C n'ont pas reçu ces codes et après information n'auraient pas le droit de les recevoir.

Cette attitude leur dénie toutes possibilités d'exercer leur rôle d'évaluation dans les sections du CN. Si cela devait persister, nous serions fondés à penser que le CNRS ne considère pas les élus du collège C comme des membres à part entière du comité national.

Nous vous demandons de donner des instructions pour remédier rapidement à ce dysfonctionnement. Nous souhaitons que cessent toutes les discriminations bureaucratiques à l'égard des élus C et que vous réaffirmiez l'importance du rôle des élus C dans le processus d'évaluation du Comité National.

#### Les Comités Consultatifs Régionaux du CNRS

Monsieur le Directeur Général,

L'année 2005 s'annonce lourde de changements et de transformations pour les laboratoires du CNRS.

D'une part, vous réformez le CNRS et des demandes formalisées de fusion et de restructurations de laboratoires parviennent dans les régions. D'autre part, le gouvernement lance une politique de pôles de compétitivité qui se veut structurante sur les espaces régionaux. Ajoutons à cela, les initiatives prises par certaines universités en matière de fusion de certaines d'entre elles et la volonté exprimée par les Etats Généraux de la recherche de constituer des Pôles de recherche et d'enseignement supérieur.

Dans ce foisonnement, il n'y a pour l'instant ni transparence, ni souci de consulter les personnels et leurs représentants.

Cependant, existe au CNRS une structure qui permettrait de mettre en place un début de débat démocratique : les Comités Consultatifs Régionaux.

Malheureusement dans de nombreuses délégations, ces comités ne se réunissent plus depuis longtemps, voire n'ont plus d'existence.

Nous vous demandons de prendre les dispositions nécessaires pour les réactiver d'urgence. Si nous sommes attachés à ce que les représentants des personnels soient désignés à la suite d'un processus électoral, nous pensons que l'urgence de la situation implique dans un premier temps de les réactiver là où ils n'existent plus sur la base d'une désignation des nommés et d'une désignation des représentants des personnels par les organisations syndicales, désignation basée sur la représentativité de ces dernières. L'absence de désignation par certaines d'entre elles ne doit pas bloquer le processus. A terme, courant 2005, une élection par délégation devra être organisée.

# BUDGET MILITAIRE FRANCAIS

## Toujours une orientation à la hausse

Par Jacques TRELIN

Le budget voté pour le ministère de la défense et couvrant l'année 2005 confirme, dans la pratique, les orientations fixées par la loi de programmation 2003/2008. Les chiffres sont très parlant (tableau 1A et 1B).

### A) Evolution du budget en milliards d'euros courants

Tableau 1A

ANNEES	Dépenses d'investissement	Dépenses ordinaires hors pensions	Sous total	Pensions	Total général
2000	12,65	16,00	28,65	8,35	37,01
01	12,72	16,09	28,81	8,51	37,30
02	12,27	16,63	28,90	8,75	37,65
03	13,64	17,42	31,06	8,89	39,96
04	14,90	17,50	32,40	9,16	41,56
2005	15,20	17,72	32,92	9,50	42,42

### B) Evolution du Budget en milliards d'euros 2003

Tableau 1 B

ANNEES	Dépenses d'investissement	Dépenses ordinaires hors pensions	Sous total	Pensions	Total général
2000	13,36	16,90	30,27	8,82	39,10
01	13,20	16,70	29,91	8,83	38,72
02	12,46	16,89	29,35	8,88	38,23
03	13,64	17,42	31,06	8,89	39,96
04*	14,60	17,15	31,75	8,97	41,12
2005*	14,64	17,06	31,70	9,15	40,85

\* sur la base d'une inflation de 2 % en 2004 et 1,8 % en 2005

Le tableau B montre très clairement que le poste des investissements de la nouvelle loi de programmation est depuis 2002 en très nette augmentation en euros constants : passage de 12,46 milliards d'euros à 14,64 milliards d'euros, soit une hausse de 17,5 % en pouvoir d'achat réel. Les autres postes, sans connaître une telle envolée, affichent une « bonne santé ». Les dépenses d'investissements sont d'autant plus fortes que depuis 2003 les fonds de développement économique et social de la Polynésie Française qui s'élevait à environ 100 millions d'euros, destiné à compenser l'arrêt des activités du centre d'expérimentations du pacifique et versé par l'armée (titre VI), a été transféré vers le budget des charges communes du budget général de l'Etat.

Cette orientation à la hausse du budget de la défense s'inscrit dans la politique des renforcements des moyens militaire de l'OTAN et dans celle de la défense commune européenne qu'exprime très bien d'ailleurs l'article 1-43-3 du projet de constitution européenne : « Les états membres s'engagent à améliorer progressivement leurs capacités militaires. Il est institué une Agence dans le développement des capacités de défense, de la recherche, des acquisitions et de l'armement (l'agence européenne de défense) pour identifier les besoins opérationnels, promouvoir des mesures pour les satisfaire, contribuer à identifier et, le cas échéant, mettre en œuvre toute mesure utile pour renforcer la base industrielle et technologique du secteur de la défense, participer à la définition d'une politique européenne des capacités et de l'armement ainsi que pour assister le conseil dans l'évaluation de l'amélioration des capacités militaires ».

Près de 35.000 hommes sont déployés hors du territoire métropolitain. Ces forces sont dites

- de souveraineté comme par exemple :

- En Guyane : 3.300 hommes
- En Nouvelle-Calédonie : 2.800 hommes
- En Polynésie : 2.500 hommes
- Aux Antilles : 4.300 hommes
- A la Réunion-Mayotte : 4.030 hommes
- Zone maritime Océan Indien : 300 hommes
- Zone maritime Océan Pacifique : 180 hommes
- St Pierre et Miquelon : 80 hommes

- de présence comme par exemple :

- Djibouti : 300 hommes
- Sénégal : 1.150 hommes
- Gabon : 800 hommes
- Côte d'Ivoire (Calao) : 200 hommes

- Temporaires

- Asie Centrale (Heracles/Epidote/Pamir) : 1.350 hommes
- Côte d'Ivoire (Licorne/IFCI) : 4.300 hommes
- Tchad : 1.000 hommes
- Afrique de l'Ouest (Corymbe) : 215 hommes

- sous mandat international

- Kosovo (KFOR/MINUK) : 2.800 hommes
- Bosnie (SFOR/EUPM) : 555 hommes
- Liban - Finul/Onust) : 208 hommes
- République Centre Africaine (Boali/ee) : 215 hommes

Le surcoût des opérations extérieures a été de suivant de 1989 à 2000 (en millions d'euros)

1989 : 272	- 1993 : 926	1997 : 526
1990 : 404	- 1994 : 859	1998 : 320
1991 : 235	- 1995 : 637	1999 : 696
1992 : 484	- 1996 : 785	2000 : 496

.....

Ce petit dossier concernant le budget militaire français pour 2005 montre à quel point la lutte pour un désarmement général et contrôlé sur l'ensemble de la planète terre est un impératif pour l'avenir de l'humanité.

Force est de constater que la disparition du Pacte de Varsovie, n'a pas apporté les dividendes de la paix que certains espéraient, qu'il nous faut aller au fond du problème, c'est-à-dire, imposer un développement économique pour tous les pays basé sur une coopération réelle, un arrêt des ventes d'armes, une reconversion des activités militaires vers des activités civiles, régler les conflits éventuels par la négociation, faire du développement social une priorité.

*Ce dossier a été réalisé par Jacques TRELIN  
pour "l'APPEL des CENT" pour la PAIX dont le SNTRS-CGT est adhérent.*