
Édité 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 : sntrscgt@vjf.cnrs.fr – Web : <http://www.sntrs.fr>
ISSN 0180-5398-CP 0909S05392-Directeur de la publication : Annick KIEFFER
– Imprimé par AJCommunication BP4 91750 CHAMPCUEIL –Périodicité : mensuelle

Edito

Précarité des emplois et des rémunérations, éléments clefs du pilotage et de la démotivation

Le gouvernement met en place un système de pilotage très serré de la recherche publique. Ce pilotage est fondé en premier lieu sur un financement par appels d'offres thématiques de l'ANR et d'autres agences comme l'Institut National du Cancer (INCa) et l'Agence pour l'Innovation Industrielle (A2I). La thématisation apparaît même dans la sélection des projets blancs de l'ANR. Globalement, ce système est marqué par une évaluation opaque et une sérieuse auto distribution. Ce système d'Agences est complété par le financement via les pôles de compétitivité où les thèmes et les projets sélectionnés vont être fondamentalement déterminés par les industriels impliqués et où les critères scientifiques sont marginaux comme le disent ouvertement des dirigeants d'EPST. La liberté de recherches est réduite au périmètre des thèmes imposés ! Puisque le financement récurrent global des équipes de recherche, déjà très faible, continue à baisser.

Quand on regarde les choses de près, on constate que ce **pilotage** ne se fait pas seulement par le financement contractuel des travaux de recherche proprement dits mais que le pilotage par les Agences et les Pôles de Compétitivité se fait aussi par le **financement des salaires de milliers de nouveaux CDD**. Ce dispositif est accompagné par l'attribution de postes et de CDD (souvent gagés par des emplois budgétaires) des EPST sur les priorités, y compris les pôles de compétitivité contrôlés par les industriels. Ce développement de la précarité sous forme de CDD dans la recherche correspond à la même philosophie que celle qui inspire la création du Contrat Premier Embauche. Le CPE concerne d'ailleurs directement les personnes embauchés sur CDI dans la recherche publique : personnels des Génopôles, ...

Le pilotage de la recherche, c'est aussi la politique des rémunérations. Gouvernement et directions d'EPST s'efforcent de différencier les rémunérations en fonction des créneaux et des prises de responsabilité en développant primes et indemnités. La ligne budgétaire dans les EPST pour l'**Indemnité Spécifique de Fonctions d'Intérêt Collectif (ISFIC) est sérieusement augmentée** afin de rémunérer plus (ou mieux) de directeurs d'Unités, d'IFR, etc. **La prime d'encadrement doctoral va aussi être revalorisée pour inciter les enseignants-chercheurs à faire plus de recherche mais sans donner des décharges de service suffisantes**. Les Chercheurs pour bénéficier de cette indemnité et d'un prolongement de carrière au delà de la fin de la grille de CR1 ou de DR2 où ils sont bloqués **doivent changer de statut** et aller travailler sur des sites ou des domaines où il y a des manques dans l'Enseignement Supérieur. Dans certains EPST, les directions ont passé la vitesse supérieure en matière d'individualisation des rémunérations. Ainsi à l'INSERM, **des contrats d'interface de 1500 euros par mois pendant 5 ans** sont attribués à des chercheurs et des ingénieurs dont le projet de recherche clinique, de collaboration industrielle ou de mobilité internationale a été sélectionné par un comité ad hoc. 10% des chercheurs de l'INSERM bénéficient aujourd'hui de cette indemnité. C'est une autre conception de la rémunération du travail que celle que nous défendons. Pour les ITA, pour l'instant rien de nouveau n'est prévu sauf d'essayer à nouveau de moduler la prime de recherche.

Ces primes et indemnités pour quelques-uns ne résolvent pas la mauvaise reconnaissance des qualifications de la grande majorité des chercheurs et des ITA. En effet, les

salaires et les carrières ne sont pas attractifs dans les EPST. On peut même dire que la situation est démotivante en général pour les chercheurs et les ITA : embauche tardive pour les jeunes, baisse de la valeur du point Fonction Publique, carrières bloquées pour la plupart alors que la liberté de recherche se réduit à une peau de chagrin. Pas étonnant **que les jeunes se dirigent de moins en moins vers des formations qui débouchent sur la recherche** comme le montre la crise de recrutement de nombreux masters 2 par exemple.

Nous devons rejeter ce système de pilotage de la recherche basée fortement sur la précarité et l'individualisation

des rémunérations. Nous devons également empêcher une nouvelle baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires. C'est pourquoi nous avons appelé tous les travailleurs de la recherche qu'ils soient doctorants, précaires, CDI ou fonctionnaires à se mobiliser à trois occasions en ce mois de février : 2 février pour la défense des salaires des fonctionnaires, 7 février contre le Contrat Première Embauche et 28 février contre le Pacte pour la recherche qui est une étape importante des réformes en cours de la recherche publique.

Michel PIERRE
Secrétaire général adjoint

Sommaire

Pages 1 et 2	<u>Précarité des emplois et des rémunérations, éléments clefs du pilotage et de la démotivation</u>	<i>Par Michel PIERRE</i>
Pages 3 à 7	<u>Les élections aux CAP du CNRS</u>	<i>Par Jean OMNES</i>
Pages 7 à 9	<u>Pacte pour la Recherche : de graves conséquences pour les personnels</u>	<i>Par Michel PIERRE</i>
Pages 9 et 10	<u>La transformation du système d'évaluation</u>	<i>Par Michel PIERRE</i>
Pages 10 à 13	<u>Vos droits : Non titulaires : les CDD (droit public et droit privé)</u>	<i>Pages extraites du Mémento SNTRS-CGT</i>
Pages 13 et 14	<u>Crise au CNRS ou crise d'une conception de la recherche et de sa gouvernance ?</u>	<i>Par Daniel STEINMETZ</i>
Pages 14 à 16	<u>Regroupements de laboratoires en SDU : l'exemple de l'IPGP</u>	<i>Par Remy PICHON</i>
Page 17	<u>Session extraordinaire du Comité National de la Recherche Scientifique</u> <u>Motion sur le projet de Loi de Programme pour la Recherche</u>	<i>Par Jean-Pierre BARBE</i>
Page 17	<u>L'INSERM pousse ses chercheurs hors des labos en contournant les instances</u>	<i>Tract diffusé par la Section Nationale INSERM</i>
Page 18	<u>Échos de la section nationale des retraités</u>	<i>Par Jeannine GRUSELLE</i>
Page 19	<u>A propos d'une expertise collective de l'INSERM</u>	<i>Par Gilles MERCIER</i>
Page 20	<u>A propos d'un appel de représentants de la communauté scientifique aux sénateurs et députés</u>	<i>Par Gilles MERCIER</i>
Pages 21 et 22	<u>Tribune libre... Tribune de discussion</u> Pôle de compétitivité Mouvement associatif, syndicalisme : réflexions sur la stratégie syndicale	<i>Par Anita PRIGENT</i> <i>Par Gilles MERCIER</i>
Page 22	<u>Au revoir Thérèse....</u>	
Page 23	<u>Hommage à Christian LANG</u>	
Page 24	<u>Robert CHEMIN, 1927—2005</u>	

Les élections aux CAP du CNRS

Le SNTRS-CGT premier syndicat au CNRS

Pour la première fois de son histoire le SNTRS-CGT, avec 24,5 % des voix, devient la première organisation syndicale, toutes catégories confondues, aux élections aux Commissions Administratives Paritaires du CNRS.

Ce résultat est obtenu malgré la multiplication du nombre de listes et donc une dispersion des voix. Cependant il est une caractéristique importante et préoccupante de ces élections : c'est le fort taux d'abstention (51% chez les ITA et 57% chez les chercheurs).

Le SNTRS-CGT progresse globalement en voix (130) et en pourcentage (2,66 points). Parmi les personnels Ingénieurs, Techniciens et Administratifs il progresse de 1 point. Chez les chercheurs il progresse en voix (81) et en pourcentage (+ 2,66 points). Il est le seul syndicat à avoir des élus dans tous les corps. Pour la première fois il obtient un élu en Directeur de recherche.

Il se présentait, pour la première fois, chez les Titulaires de Physique Nucléaire (seul) à la place du SNPCEN-FSU.

Le SGEN-CFDT avec 24,26 % s'effondre globalement en perdant 1094 voix et 7,28 points. Sa perte est de 742 voix et de 9,9 points chez les ITA et de 344 voix et de 4,17 points chez les chercheurs.

Le SNCS-FSU, avec 17,66 % est stable tout en perdant 113 voix. Il est présent dans deux corps d'ITA pour la première fois et obtient 2,56%. Chez les chercheurs il perd globalement en voix (- 281) et en pourcentage (- 1,94%).

Le SNIRS-CGC poursuit sa chute avec une perte de 535 voix et de 3,69 points et est désormais devancé par l'UNSA chez les ITA et par le SNTRS chez les chercheurs.

L'UNSA progresse en voix (+ 279) et en pourcentage (+ 2,94 points). Chez les ITA il obtient 32 voix et 1,06 points de plus. Chez les chercheurs, où elle se présentait pour la première fois, elle obtient 247 voix et 5,04 %.

FO perd 174 voix et 1 point (- 91 voix chez les ITA et - 83 chez les chercheurs).

SUD se présentait sérieusement, pour la première fois, à ces élections et fait 7,32 % et 844 voix (9,26 % chez les ITA et 4,12 % chez les chercheurs). Il n'obtient aucun élu.

Avec ces résultats la CGT est désormais le syndicat le plus représentatif dans les trois plus grands EPST (CNRS, INSERM et INRA).

Le SNTRS-CGT recueille, par ces résultats électoraux qui confirment ceux des élections au Conseil d'Administration, au Comité National et au Conseil Scientifique, le fruit du travail sans relâche de ses militants pour la défense des personnels et de la recherche publique et de son engagement unitaire et de son travail de propositions, avec toute la CGT, dans le grand mouvement pour la défense de la recherche.

Ces élections sont un encouragement à poursuivre et améliorer encore cet investissement et à renforcer le SNTRS-CGT.

(1) : Ce syndicat, entre les deux élections, a décidé sa dissolution. Les candidats présentés par le SNTRS en 2005 sont issus de cette organisation.

ITA + Chercheurs + TPN

	Inscrits	Voitants	BI.N	Expr	SNTRS	SNCS	SGEN	SNIRS	UNSA	FO	SUD	SNPCEN									
2005	25459	11729	46,07	201	11528	2824	24,5	2036	17,66	2797	24,26	1140	9,89	1188	10,31	699	6,06	844	7,32		
2002	24837	12532	50,46	195	12337	2694	21,84	2149	17,42	3891	31,54	1675	13,58	909	7,37	873	7,08	20	0,16	126	1,02
Difference	622	-803	-4,39	6	-809	130	2,66	-113	0,24	-1094	-7,28	-535	-3,69	279	2,94	-174	-1,01	824	7,16	-126	-1,02

Les CAP ITA

	Inscrits	Voitants	BI.N	Expr.	SNTRS	SNCS	SGEN	SNIRS	UNSA	FO	SUD Rech	SUD Educ									
IR	2585	1402	54,24	27	1375	309	22,47	93	6,76	435	31,64	181	13,16	125	9,09	83	6,04	149	10,84		
IE	3522	1735	49,26	28	1707	512	29,99	75	4,39	481	28,18	217	12,71	154	9,02	100	5,86	133	7,79	35	2,05
AI	2270	1141	50,26	20	1121	339	30,24			252	22,48	95	8,47	238	21,23	84	7,49	113	10,08		
T	4438	1998	45,02	43	1955	737	37,7			360	18,41	142	7,26	352	18,01	189	9,67	175	8,95		
AJT	912	389	42,65	11	378	192	50,79							72	19,05	77	20,37	37	9,79		
AGT	34	17	50	0	17	11	64,71									6	35,29				
ITA2005	13761	6682	48,56	129	6553	2100	32,05	168	2,56	1528	23,32	635	9,69	941	14,36	539	8,23	607	9,26	35	0,53
ITA2002	13296	6959	52,34	123	6836	2123	31,06			2270	33,21	884	12,93	909	13,3	630	9,22	20	0,29		
Difference	465	-277	-3,78	6	-283	-23	0,99	168	2,56	-742	-9,89	-249	-3,24	32	1,06	-91	-0,99	587	8,97	35	0,53

Comparaison par corps ITA

	Inscrits	Voitants	Bl.N.	Expr.	SNTRS	SNCS	SGEN	SNIRS	UNSA	FO	SUD Rech	SUD Educ
IR2005	2585	1402	27	1375	309	93	435	181	125	83	149	10,84
IR2002	2419	1311	26	1285	284		544	253	125	79		
Différence	166	91	1	90	25	93	-109	-72	0	4	149	10,84
IE2005	3522	1735	28	1707	512	75	481	217	154	100	133	7,79
IE2002	3353	1776	17	1759	534		687	282	146	110		
Différence	169	-41	11	-52	-22	75	-206	-65	8	-10	133	7,79
AI2005	2270	1141	20	1121	339		252	95	238	84	113	10,08
AI2002	2001	1105	20	1085	338		346	105	189	107		
Différence	269	36	0	36	1		-94	-10	49	-23	113	10,08
T 2005	4438	1998	43	1955	737		360	142	352	189	175	8,95
T2002	4064	2091	41	2050	751		528	191	351	229		
Différence	374	-93	2	-95	-14		-168	-49	1	-40	175	8,95
AJT2005	912	389	11	378	192				72	77	37	9,79
AJT 2002	887	388	13	375	141		78	19	51	66		20
Différence	25	1	-2	3	51		-78	-19	21	11	37	9,79
AGT2005	34	17	0	17	11					6		35,29
AGT2002	85	35	1	34	23					11		32,35
Différence	-51	-18	-1	-17	-12					-5		2,94

Les CAP Chercheurs

	Inscrits	Votants		Bl.N.	Expr.	SNTRS		SNCS		SGEN		SNIRS		UNSA		FO		SUD Rech	
DR	4694	2263	48,21	32	2231	228	10,22	908	40,7	713	31,96	239	10,71	88	3,94	55	2,47		
CR	6859	2708	39,48	36	2672	424	15,87	960	35,93	556	20,81	266	9,96	159	5,95	105	3,93	202	7,56
Cher. 2005	11553	4971	43,03	68	4903	652	13,3	1868	38,1	1269	25,88	505	10,3	247	5,04	160	3,26	202	4,12
Cher. 2002	11301	5440	48,14	73	5367	571	10,64	2149	40,04	1613	30,05	791	14,74			243	4,53		
Différence	252	-469	-5,11	-5	-464	81	2,66	-281	-1,94	-344	-4,17	-286	-4,44	247	5,04	-83	-1,26	202	4,12

Comparaison par corps Chercheurs

	Inscrits	Votants		Bl.N.	Expr.	SNTRS		SNCS		SGEN		SNIRS		UNSA		FO		SUD Rech	
DR 2005	4694	2263	48,21	32	2231	228	10,22	908	40,7	713	31,96	239	10,71	88	3,94	55	2,47		
DR 2002	4660	2501	53,67	33	2468	202	8,18	970	39,3	802	32,5	393	15,92			101	4,09		
Différence	34	-238	-5,46	-1	-237	26	2,03	-62	1,4	-89	-0,54	-154	-5,21	88	3,94	-46	-1,63		
CR2005	6859	2708	39,48	36	2672	424	15,87	960	35,93	556	20,81	266	9,96	159	5,95	105	3,93	202	7,56
CR2002	6641	2939	44,26	40	2899	369	12,73	1179	40,67	811	27,98	398	13,73			142	4,9		
Différence	218	-231	-4,77	-4	-227	55	3,14	-219	-4,74	-255	-7,17	-132	-3,77	159	5,95	-37	-0,97	202	7,56

Les CAP des TPN

	Inscrits	Votants		Bl.N.	Expr.	SNTRS		SGEN		SNPCEN	
IPPN 2005	49	26	53,06	3	23	23	100				
IPN 2005	40	20	50	0	20	20	100				
TPN 2005	56	30	53,57	1	29	29	100				
Total 2005	145	76	52,41	4	72	72	100				
Total 2002	240	136	56,67	2	134			8	5,97	126	94,03
Différence	-95	-60	-4,25	2	-62	72	100	-8	-5,97	-126	-94,03

Comparaison par CAP TPN

	Inscrits	Votants		Bl.N.	Expr.	SNTRS		SGEN		SNPCEN	
IPPN 2005	49	26	53,06	3	23	23	100				
IPPN 2002	63	33	52,38	1	32					32	100
Différence	-14	-7	0,68	2	-9	23	100			-32	-100
IPN 2005	40	20	50	0	20	20	100				
IPN 2002	75	45	60	0	45					45	100
Différence	-35	-25	-10	0	-25	20	100			-45	-100
TPN 2005	56	30	53,57	1	29	29	100				
TPN 2002	102	58	56,86	1	57			8	20,8	49	85,96
Différence	-46	-28	-3,29	0	-28	29	100	-8	-20,8	-49	-85,96

Les élus

Grades	SNTRS		SNCS		SGEN		SNIRS		UNSA		FO		SUD Rech		SUD Educ		SNPCEN	
	2005	2002	2005	2002	2005	2002	2005	2002	2005	2002	2005	2002	2005	2002	2005	2002	2005	2002
DR	1		3	4	3	3	1	1										
CR	1	1	3	3	2	2	1	1										
IR	2	1			2	3	1	1										
IE	3	2			1	2	1	1										
AI	2	1			1	2			1	1								
T	4	3			2	2		1	2	1	1	1						
AJT	2	2				1			1		1	1						
AGT	2	3									1	1						
AAR ⁽¹⁾						3		1										
SAR ⁽¹⁾		1				1					4							
AJA ⁽¹⁾									1									
TPN 1	3																	4
TPN 2	3																	4
TPN 3	2					1												2
Total	25	14	6	7	11	20	4	6	4	3	3	7	0	0	0	0	0	10

(1) : Tous les personnels des corps administratifs ont voté dans les CAP équivalentes des I et T.

Le Pacte pour la Recherche : de graves conséquences pour les personnels

Le projet de loi baptisé « Pacte pour la Recherche » (texte de loi et fiches annexes) instaure une profonde transformation des structures de recherche : création d'Agences de moyens comme l'ANR (Agence Nationale de la Recherche) et l'All (Agence pour l'Innovation Industrielle) érigées en établissements publics, création de l'AER (Agence de l'évaluation de la Recherche) et du CHST (Haut Conseil de la Science et de la Technologie), création de PRES (Pôles de Recherche et d'Enseignement Supérieur). Les Pôles de Compétitivité sont mis en place par une autre procédure. Le pilotage des laboratoires échappe aux organismes de recherche (CNRS, INSERM, ...). La création de l'ANR, l'All et bientôt de l'AER, qui sont bien mieux contrôlées par le gouvernement que les EPST, permet de soumettre les équipes de recherche aux objectifs du patronat. Cette transformation des structures aura de graves conséquences pour les personnels. D'ores et déjà la pression sur les personnes se ressent dans de nombreux laboratoires. Cette réforme s'inscrit complètement dans la politique économique et sociale brutale du gouvernement et du patronat pour « adapter » les salariés à la logique de la mondialisation capitaliste.

Un nouveau développement de la précarité

La direction du CNRS reconnaît qu'il y a **6000 non statutaires dans les effectifs du CNRS**. A cela s'ajoute les **milliers de doctorants, post-doctorants et autres précaires** gérés par les Universités et des fondations. La précarité dans les laboratoires liés au CNRS (et la situa-

tion est peut-être pire à l'INSERM et dans les Universités) est effrayante et méconnue de l'opinion publique. **En matière de précarité, l'État et son gouvernement surpassent le patronat**. Et, parmi les précaires dans nos laboratoires, certains sont payés par des libéralités (sans couverture sociale) et certains travaillent sans rémunération ! Ainsi, chaque année des milliers de jeunes chercheurs qu'ils soient doctorants ou nouveaux docteurs, français ou étrangers, travaillent dans nos laboratoires sans être déclarés. Le gouvernement prend des mesures clairement insuffisantes pour mettre un terme aux libéralités et au bénévolat non justifié.

Pendant ce temps, **le gouvernement impulse la création de milliers de CDD supplémentaires**. Les contrats ANR vont générer d'ici à la fin 2006 près de 3000 CDD sur fonds publics et de l'ordre de 5000 d'ici fin 2007. Ils travailleront essentiellement dans les laboratoires publics. L'All va également générer de nombreux CDD, dont une partie dans les laboratoires publics. De plus, les dirigeants des EPST utilisent toujours plus les emplois budgétaires pour faire des CDD et pas des fonctionnaires. Ainsi, **au CNRS et à l'INSERM, en 2006 malgré la création d'emplois budgétaires, il n'y aura pas plus d'embauches de chercheurs titulaires qu'en 2005**. Le CNRS applique d'ailleurs la même politique pour les ITA.

La mise en place dès 2006 de la LOLF (loi organique des lois de finances) va permettre aux directions de ne pas utiliser tous les postes budgétaires existants et de les

transformer en crédits pour d'autres dépenses. Et quand les Pôles de Compétitivité et les PRES se mettront en place de nouveaux CDD seront créés ! Cette politique de l'emploi précaire conduit à renforcer le vivier de chercheurs non statutaires qui sont voués à être recrutés sur postes statutaires de plus en plus tard (quand ils le sont !). A l'INSERM par exemple, la grande majorité des Chargés de Recherches est recrutée entre 35 et 45 ans.

Jusqu'où iront nos gouvernants ? A terme, ils pourraient chercher une nouvelle fois à diminuer le nombre de fonctionnaires en place comme ils ont tenté de l'initier en 2004. Dans cette hypothèse, dans quelques années, nous déboucherions sur un système où quelques cadres embauchés tardivement comme fonctionnaires dirigeraient une armada de non titulaires sur CDD. Pour le SNTRS-CGT, c'est une perspective inacceptable. Les rémunérations et les carrières de la grande majorité vont rester bloquées

Sur le plan collectif, le gouvernement a repoussé toutes les revendications pour l'amélioration des rémunérations et des carrières. Pourtant la situation des personnels est difficile. Les salaires des petites catégories sont scandaleusement bas et les améliorations obtenues ces dernières années dans la Fonction Publique sont de véritables provocations : quelques points d'indices et quelques %. Les blocages de carrière existent dans tous les corps. Les quotas statutaires aux passages de classe joints à la faiblesse des créations et des transformations d'emplois ainsi qu'à la faible proportion de concours internes verrouillent les promotions des ITA. Par exemple, pour les techniciens au CNRS, 58% sont confinés en TCE et certains depuis de nombreuses années. Autre exemple : la majorité des chercheurs est en bout de carrière à 45 ans en CR1 ou vers 50 ans en DR2, ce qui n'est pas le cas de catégories comparables comme les Maîtres de Conférences et les Professeurs des Universités. On imagine sans peine que cette perspective d'une petite carrière déroulée à la suite d'un recrutement tardif après une allocation de recherche mal rémunérée suivie de multiples CDD et libéralités décourage les jeunes à venir dans la recherche. On le constate aujourd'hui dans de nombreux masters et dans la difficulté qui commence à apparaître de recruter des post-docs sur des projets contractuels. Le Pacte pour la recherche ne prévoit pas d'amélioration collective des rémunérations et des carrières. Pour le SNTRS-CGT, il faut une véritable revalorisation.

Des primes et des promotions pour quelques-uns
Le pacte prévoit une individualisation des rémunérations et des carrières. Les avancements des ITA sont déjà bien contrôlés par les directeurs de labos et l'Administration. Les CAP ont un rôle plus limité que jadis qu'il faut essayer de reconquérir. Il est prévu des primes et des indemnités qui pourront être importantes et contractualisées pour une période limitée. Ces primes et indemnités seront attribuées au mérite, à l'excellence, en fait à une partie de ceux qui travailleront dans les services et les équipes correspondant aux priorités : pôles de compétitivité, campus, plateaux techniques, innovation, etc. Le budget 2006 prévoit déjà une amélioration sensible des primes aux directeurs de labos (ISFIC) qui profiteront essentiellement aux directeurs des grosses structures

regroupant plusieurs des unités actuelles, une forte revalorisation de la prime d'encadrement doctoral pour les Enseignants-chercheurs et dont pourrons bénéficier les chercheurs assurant suffisamment d'enseignement, une décharge d'enseignement pour une partie des nouveaux recrutés dans l'Enseignement Supérieur. Des indemnités contractuelles de 30% à 100% du salaire indiciaire sont envisagées pour les chercheurs et les ingénieurs « méritants » qui feront du transfert ou accepteront de travailler dans une structure à l'étranger. Ce n'est pas une vue de l'esprit, ce système de rémunération fonctionne déjà à l'INSERM toujours pionnier dans les « réformes ». 10% des chercheurs de l'INSERM bénéficient de ce type d'indemnité contractuelle de 30 à 50% de leur salaire indiciaire pour 5 ans. Cela s'appelle des contrats d'interface (qui s'adressent aux chercheurs et aux ingénieurs statutaires) attribués par des comités ad hoc à condition d'avoir une activité de recherche liée à la clinique ou à l'innovation.

Cette année, il y a aussi un appel d'offres pour travailler dans des équipes à l'étranger. Il est plus intéressant, au moins transitoirement, d'avoir ce type de contrat lié à une thématique ou à une mobilité que d'être promu Directeur de Recherche. La relation entre qualification et rémunération est remise en cause et la rémunération du fonctionnaire devient variable et dépendante du maintien du contrat après 5 ans. On comprend aussi que les solidarités entre les salariés risquent de s'affaiblir : dans les labos, le collectif va travailler pour que quelques-uns tirent de gros bénéfices personnels.

Le SNTRS-CGT s'oppose à la mise en place de cette individualisation des rémunérations « au mérite » et revendique une amélioration pour tous sur la base des qualifications et de la prise de responsabilités.

Trouveur de fric plutôt que chercheur

Dans un tel système (forte réduction des crédits récurrents remplacés par des financements sur contrats thématiques, pas de créations de postes de titulaires remplacés par des CDD sur thèmes prioritaires, salaires modulés en fonction des thèmes et de la mobilité) il n'y a plus de liberté de recherches pour les chercheurs. L'originalité de la recherche est secondaire. Pour mener ses recherches, il faut être un trouveur de fric afin de financer ses dépenses et avoir des CDD qui feront le boulot : cela ne se trouve qu'auprès des Agences sur les thèmes voulus par le gouvernement, auprès d'entreprises ou de fondations focalisées sur les thèmes des donateurs. Ceux qui se concentrent sur leurs travaux de recherche sans passer une grande partie de leur temps à la recherche de fric n'ont aucune chance d'être reconnus et d'avoir les moyens de développer longtemps leurs travaux.

Un nouveau coup contre la démocratie

Une bonne partie de « l'establishment » accepte de se plier à ce jeu et certains notables (Académie des Sciences,...) sont même de chauds partisans de ce système de conduite de la recherche car il renforce leur pouvoir. Ce système contourne complètement les instances représentatives de l'ensemble des travailleurs scientifiques. Les comités qui distribuent les financements et les CDD sont cooptés à partir d'un noyau sélectionné par les dirigeants politiques et économiques. Pour l'essentiel, les membres de ces comités s'auto-distribuent directe-

ment ou indirectement les moyens sans aucune transparence même si ils consentent quelques ballons d'oxygène à certaines équipes dont les thèmes les intéressent. L'évaluation des équipes par des Comités d'experts nommés de l'AER à la place des instances scientifiques des EPST va encore accentuer cette évolution anti-démocratique et anti-scientifique. **La maîtrise d'une grande part du financement de la recherche (crédits et emplois) par quelques-uns et la domination de l'évaluation par les mêmes ne peut qu'étouffer la démocratie et entraver encore plus les démarches scientifiques originales.** Les conseils de labos n'ont plus grand-chose à dire puisque l'essentiel des financements échappe à leur avis. Et pour que les chercheurs et les ITA filent droit et ne contestent pas les directeurs des grandes unités qui se mettent en place, **les choix du gouvernement et des directions**

d'organisme est clairement le renforcement du pouvoir hiérarchique. Les Chargés et les Directeurs de recherche ne peuvent plus transmettre leur rapport d'activité sans l'avis du directeur d'Unité. Pour les ITA, le rôle des CAP est de plus en plus marginalisé. De même, les possibilités de promotions par concours internes sont réduites et de plus en plus contrôlées par les directeurs d'Unités et l'Administration. On comprend pourquoi le gouvernement et les directions sont des défenseurs de l'évaluation hiérarchique et refusent de donner une place à l'évaluation par leurs pairs pour les ITA.

Il faut dire NON au Pacte pour la Recherche

Michel PIERRE

La transformation du système d'évaluation

Le CNRS a été créé comme un organisme de recherche couvrant l'ensemble du champ de la recherche académique et quelques domaines finalisés liés à la recherche fondamentale comme la médecine. Il s'est doté, il y a un demi-siècle, d'un système d'évaluation de la recherche par disciplines, le Comité National, qui évaluait les chercheurs et les équipes du CNRS, qui faisait des propositions pour l'attribution des moyens à ces équipes, qui faisait de la prospective et pouvait donner des avis et des recommandations sur tous les domaines de recherche, y compris en dehors du CNRS. Ce système est devenu un modèle de référence prestigieux constitué de manière démocratique avec 2/3 d'élus et 1/3 de nommés. Les élus sont représentatifs des diverses catégories de travailleurs scientifiques qui font la recherche (chercheurs, enseignants-chercheurs, ingénieurs, techniciens et administratifs).

Ce système a beaucoup évolué au cours du temps. Ainsi, à côté de ses équipes propres et ses chercheurs isolés, le CNRS a créé des unités associées notamment avec les Universités dont il s'est chargé de l'évaluation de la même façon que pour ses unités propres. Pour gérer des domaines structurés autour de très grands instruments avec des collaborations nationales et internationales importantes, il a mis en place des Instituts Nationaux, d'abord l'IN2P3 pour l'étude des noyaux atomiques et des particules, puis l'INSU avec les observatoires d'astronomie, de grandes bases, etc. Progressivement, le Comité National est de moins en moins intervenu concrètement sur l'attribution des moyens. Les raisons sont multiples : les sources de financement se sont diversifiées et n'étaient plus toujours contrôlées par le CNRS, les équipes de disciplines différentes se sont regroupées dans des ensembles plus vastes avec des moyens communs, les chercheurs ont été amenés à faire de plus en plus de la valorisation que les sections du Comité National ont du mal à expertiser (confidentialité, pas de spécialistes dans la section). En même temps, d'autres organismes de recherche publique ont été créés, notamment l'INSERM, à partir d'un embryon d'équipes du CNRS, qui a adopté un système d'évaluation analogue à celui du CNRS. Des grands organismes de recherche plus finalisés se sont constitués au

cours du temps. Le CEA en même temps que le CNRS avec des activités civiles et militaires, l'INRA dans le domaine de l'Agriculture, le CNES pour le spatial, etc. Le CNRS a coopéré avec ces organismes mais le Comité National n'a plus été chargé de donner des avis pour ces domaines. Les choses ont donc sérieusement changé au cours du temps. Le Comité National s'est replié sur un rôle d'expertise et de suivi des chercheurs et des équipes rattachées au CNRS avec jusqu'à récemment une contribution à la prospective. Malgré tous ces changements et les pressions des directions et des gouvernements pour imposer d'autres critères et pratiques d'évaluation, pour changer leur mode de désignation, le Comité National et les Commissions Scientifiques de l'INSERM étaient restées des instances représentatives avec un poids déterminant des critères scientifiques. Depuis quelques années, les choses ont commencé à se transformer surtout à l'INSERM. Le critère de qualité a été remplacé par le critère d'excellence. Il ne suffit pas de faire un travail de qualité, il faut être parmi les meilleurs sur le plan international, avoir une notoriété (invité dans les congrès), avoir des contrats, faire de la valorisation, enseigner en master, et être en adéquation avec la politique de l'organisme. Il vaut mieux faire des relations publiques, avoir de nombreux étudiants *même s'ils ne sont pas vraiment encadrés et travailler sur les créneaux prioritaires que de consacrer son temps au travail expérimental et prendre des risques sur des champs inexplorés.*

Mais aujourd'hui, le gouvernement et les directions changent de vitesse et veulent complètement maîtriser le pilotage du système de recherche. Orienter les travaux de recherche par les contrats, les CDD et les primes ne leur suffit pas. Ils veulent se débarrasser d'un système d'évaluation où les représentants élus du personnel influencent les avis et ne sont pas toujours dociles. Ils veulent maîtriser le choix des évaluateurs pour que ces évaluateurs mettent en œuvre leurs critères et s'en tiennent aux priorités fixées par les dirigeants. Pour cela des instances avec de nombreux élus, c'est trop transparent malgré les magouilles et les pressions. C'est la raison de la création de l'AERES, l'Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur. L'évaluation des équipes sera

réalisée par des comités d'experts désignés qui donneront une sorte de note, les directions étant chargées de prendre en compte cette « notation » des équipes dans leur politique. Probablement, il ne sera plus question de faire respecter un classement par les directions d'organisme, classement qu'elles supportent mal depuis longtemps. L'évaluation des chercheurs restera peut-être du ressort des commissions scientifiques des organismes au moins dans un premier temps. Dans le même mouvement, le gouvernement soumet les équipes universitaires à une concurrence directe avec les équipes des EPST au lieu de mettre en place un système spécifique d'évaluation.

Face à ce projet, les divers groupes de pression, professionnelles et syndicaux, se positionnent selon leurs intérêts et leurs habitudes. A l'INRA, où il n'y a pas d'instances représentatives et où les équipes se confrontent au minimum avec le restant de la communauté scientifique, personne ne veut entrer dans l'AERES. Certains syndicats refusent le principe même d'une évaluation, comme si personne ne jugeait jamais la recherche dans cet établissement public. Il y a forcément une expertise mais elle est entre les mains de quelques-uns et sans doute bien opaque. A l'Université, aujourd'hui, les équipes sont évaluées pour les contrats quadriennaux par un tout petit nombre de personnes choisis par le Ministère, là aussi une évaluation très opaque. Le CNU composé uniquement d'élus, pour l'essentiel universitaires, cherche à se maintenir sur ce

terrain. A l'INSERM, le lobby hospitalo-universitaire veut renforcer son contrôle sur l'évaluation hors de l'AERES où il sera difficile de rester entre hospitalo-universitaires. Le lobby hospitalo-universitaire voudrait arracher une délégation afin de faire l'évaluation pour le compte de l'AERES. Il aimerait en profiter pour éliminer, ou en tout cas réduire sensiblement, les élus du personnel dans les commissions de l'INSERM. La FSU et la CFDT cherchent à préserver le rôle d'établissement de compromis entre le pouvoir et la communauté scientifique que les instances type Comité National jouent de fait depuis leur création. C'est pour cela que des personnalités, appartenant à ou proches de ce courant, ont signé (avec d'autres intéressés aussi par cette démarche comme le vice-président de la CPU) une adresse aux parlementaires visant à préserver une petite place aux représentants des personnels dans les comités de l'AERES. Ils suggèrent par exemple qu'une partie des membres désignés des Comités de l'AERES soit choisie parmi les membres du Comité National. Cela laisserait un petit rôle à certaines forces syndicales dans l'AERES. Je ne sais pas si le gouvernement retiendra cette suggestion mais je pense que cela ne changerait pas le fond de la réforme. Le gouvernement ne peut reculer sensiblement que devant une mobilisation massive. Il est bien décidé à imposer l'AERES pour imposer ses choix politiques. La démocratie et la science sont mises de côté.

Michel PIERRE

Vos droits – Vos droits - Vos droits – Vos droits -

Non titulaires :

les CDD (droit public et droit privé)

Ces pages sont extraites du Mémento SNTRS-CGT

A. Le contrat de droit public : les caractéristiques particulières

Les salariés recrutés sur contrat à durée déterminée de droit public sont régis par les dispositions du décret 86-83 (voir la fiche B1 du Mémento SNTRS).

1 - Le contenu du contrat

L'agent non titulaire est recruté par contrat ou engagement écrit. Pour les agents recrutés en application des articles 4, 5 et 6 de la loi 84-16 (Statut Général des Fonctionnaires), le contrat précise l'article en vertu duquel il est établi, et, éventuellement, s'il intervient en application du 1° ou du 2° de l'article 4 de la loi 84-16 ; Outre sa date d'effet et la définition du poste occupé, ce contrat ou cet engagement précise les obligations et droits de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale ou d'un statut particulier.

2 - La prime de fin de contrat

Cette prime (dite « prime de précarité ») ne s'applique pas aux salariés sous CDD de droit public.

3 - Élections :

Les CDD ne participent qu'à deux consultations : les élections au CA du CAES (CNRS et INSERM) ou de leur équivalent dans les autres EPST et à la consultation organisée pour déterminer la représentativité des syndicats parmi les non titulaires pour la désignation des représentants syndicaux au Comité Technique Paritaire de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (CTPM).

4 - Succession d'engagements de personnel temporaire.

Succession de périodes d'auxiliaire et de vacataire

Elle est possible dans la limite de 6 mois sur une période de 12 mois consécutifs, que l'agent ait effectué une période de vacataire ou d'auxiliaire.

Pour pouvoir prétendre à un nouvel engagement sur crédits de vacances, une interruption de travail de 6

mois consécutifs est obligatoire pour les agents ayant atteint, sur une période de 12 mois consécutifs, une durée d'emploi de 6 mois en qualité d'auxiliaire ou de vacataire.

Succession de contrats à durée déterminée

La succession d'un contrat d'auxiliaire et d'un contrat sur poste ou sur convention de recherche est possible dans la limite de 10 mois sur une période de 12 mois courant (article 6 de la loi 84-16) à compter de la date du premier engagement.

Cependant, pour les contrats passés au titre de l'article 4 de la loi 84-16 (1° et 2°) la durée maximale est de trois ans, renouvelables par reconduction expresse.

5 - Nature et niveaux des travaux confiés aux vacataires et auxiliaires

Les vacataires : ils sont engagés pour assurer des travaux de nature ponctuelle et ne s'inscrivant pas dans l'activité régulière et quotidienne du service. Ils sont rémunérés à l'heure, le temps de travail ne pouvant excéder 120 H par mois.

Les auxiliaires : ils sont engagés pour assurer des travaux déterminés de courte durée afin de suppléer une

absence ou renforcer une équipe dans le cadre de son activité courante. Ils sont rémunérés mensuellement.

Niveaux des travaux confiés :

- Niveau I (diplôme CAP) = fonction de niveau catégorie C fonction publique = travaux d'exécution.
- Niveau II (diplôme BAC) = fonction de niveau catégorie B fonction publique = travaux d'application.
- Niveau III (diplôme BTS DUT) = fonction de niveau catégorie A fonction publique = travaux d'études techniques.
- Niveau IV (licence) = fonction de niveau catégorie A fonction publique = travaux d'études et de conception.
- Niveau V (doctorat) = fonction de niveau catégorie A+ fonction publique = travaux scientifiques ou techniques hautement spécialisés.

Taux horaires à compter du 1er juillet 2005

Niveau I	8,10 €
Niveau II	8,69 €
Niveau III	9,72 €
Niveau IV	10,74 €
Niveau V	14,32 €

B. Le contrat de droit privé

1 - Le contrat doit être écrit

Il doit être rédigé en langue française et indiquer :

- la raison précise pour laquelle est conclu le contrat,
- le montant de la rémunération et ses composantes (primes, accessoires de salaires),
- le poste de travail occupé par le salarié,
- le nom et la qualification du salarié remplacé, s'il s'agit du remplacement d'un salarié.

Autres mentions à préciser sur le contrat :

- la date de fin du contrat et le cas échéant une clause de renouvellement, ou la durée minimale,
- l'intitulé de la convention collective applicable,
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue,
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire.

Obligations de l'employeur :

Un exemplaire du contrat écrit, comprenant les éléments légalement obligatoires, doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche. A défaut, le contrat peut être requalifié en contrat à durée indéterminée. Pour les contrats conclus à partir du 20/01/2002, l'employeur contrevenant à ces obligations est en outre passible d'une sanction pénale (amende et/ou emprisonnement).

Durée maximale de la période d'essai

A défaut d'usages ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, la durée ne doit pas dépasser :

- 2 semaines pour un contrat inférieur ou égal à 6 mois,
- 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

2 - Renouvellement des CDD de droit privé

Le CDD (conclu de date à date) peut être renouvelé une fois si :

- la possibilité de renouvellement a été prévue au contrat ou dans un avenant soumis au salarié avant le terme prévu,
 - la durée totale du contrat, compte tenu du renouvellement, ne dépasse pas la durée maximale autorisée (variable selon le motif du recours au CDD).
- Attention, renouveler un CDD consiste à prolonger le contrat initialement conclu. Il ne s'agit pas de la conclusion d'un nouveau contrat.

Délai de carence

Sauf exception, lorsqu'un contrat à durée déterminée prend fin, il n'est pas possible d'avoir recours sur le même poste de travail à un nouveau contrat à durée déterminée avant l'expiration d'une certaine période, également appelée délai de carence.

La période de carence est égale :

- au tiers de la durée du contrat précédent, renouvellement inclus, (tiers-temps) pour les contrats de 14 jours et plus,
- à la moitié de la durée du contrat précédent, renouvellement inclus, pour les contrats de moins de 14 jours.

Ce délai n'est plus calculé en jours calendaires mais en jours ouvrables.

Non respect du délai de carence

En cas de non respect du délai de carence, le CDD peut être requalifié en contrat à durée indéterminée.

L'employeur s'expose en outre à être condamné à verser une indemnité au moins égale à un mois de salaire et, depuis le 20 janvier 2002, à des sanctions pénales (amende et/ou emprisonnement).

Le délai de carence ne s'applique pas en cas de :

- nouvelle absence du salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu,

- emplois saisonniers,
- travaux urgents (sécurité),
- rupture anticipée du fait du salarié.
- refus par le salarié du renouvellement de son contrat,
- contrats conclus au titre des mesures pour l'emploi,
- contrats destinés à pourvoir des emplois pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir au CDD (contrats dits d'usage).

3 - Fin de contrat

Si le salarié conserve son emploi après l'échéance du contrat à durée déterminée et qu'aucun accord de renouvellement n'a été prévu, il est considéré comme engagé sous contrat à durée indéterminée.

Dans ce cas, il conserve l'ancienneté acquise au cours de ce contrat. La durée de ce contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat.

Certificat de travail

Quelle que soit la cause de cessation de contrat, l'employeur doit délivrer un certificat de travail.

4 - Rupture anticipée du contrat

Hors période d'essai le contrat ne peut pas être rompu, sauf :

- en cas d'accord entre l'employeur et le salarié,
- en cas de faute grave du salarié ou de l'employeur,
- en cas de force majeure.

Pour les contrats conclus à partir du 20/01/2002, le CDD peut également être rompu à l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée (CDI).

Préavis à effectuer par le salarié dans le cas de rupture pour un CDI

Le salarié qui rompt son CDD en dehors de la période d'essai pour une embauche à durée indéterminée doit respecter un préavis.

Il est calculé à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines, compte tenu :

- de la durée du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis,
- de la durée effectuée si le contrat ne comporte pas de terme précis.

Le décompte est effectué en jours ouvrés.

Conséquences de la rupture anticipée pour les cas de rupture autorisés

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

Par ailleurs, le départ volontaire du salarié en période d'essai peut dans certains cas repousser l'examen des droits aux allocations de chômage par l'Assedic.

En cas d'accord entre les parties

Si la rupture anticipée se fait en accord entre les parties, elle ne donne pas lieu au versement de dommages intérêts.

En tout état de cause, elle doit s'appuyer sur un écrit.

Sanctions possibles pour l'employeur en dehors des cas de rupture autorisés

Si l'employeur rompt le contrat en dehors de la période d'essai et des cas autorisés, il doit payer au salarié une somme au moins égale à la rémunération que ce dernier aurait perçue jusqu'au terme du contrat, l'indemnité de fin de contrat devant être calculée sur cette base.

Sanctions possibles pour le salarié en dehors des cas de rupture autorisés

Si le salarié rompt le contrat en dehors de la période d'essai et des cas autorisés, il peut être condamné par le tribunal à verser à son employeur des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Formalités de fin de contrat

Quelle que soit la cause de cessation de contrat, l'employeur doit délivrer au salarié un certificat de travail ainsi qu'une attestation destinée à l'ASSEDIC lui permettant d'exercer ses droits aux prestations d'assurance chômage.

5 - La rémunération

Principe d'égalité de rémunération

La rémunération est au moins égale à celle que percevrait, après période d'essai, un autre salarié de l'entreprise en contrat à durée indéterminée (CDI), de qualification équivalente et occupant le même poste de travail.

L'employeur contrevenant à ce principe est passible d'une amende de 3 750 EUR (majorée en cas de récidive) et/ou d'une peine de prison.

Indemnité compensatrice de congés payés

Si le salarié ne peut pas prendre ses congés pendant la durée du contrat, il bénéficie d'une indemnité égale à 10% de la rémunération totale brute qui lui a été versée, indemnité de fin de contrat comprise. L'indemnité de congés payés est due au titre du travail accompli de fait durant le contrat et versée en fin de contrat sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un CDI.

Indemnité de fin de contrat

A l'issue du CDD, si les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un CDI, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat.

Cette indemnité est versée en même temps que le dernier salaire et doit figurer sur le bulletin de paye correspondant.

Montant de l'indemnité de fin de contrat

L'indemnité de fin de contrat est égale au minimum à 10% de la rémunération brute totale versée durant le contrat.

Ce taux est toutefois de 6% pour les CDD conclus avant le 20/01/2002.

Ce taux est également de 6% dans les branches dans lesquelles s'applique une convention ou un accord collectif étendu prévoyant, au bénéfice des salariés sous CDD, des contreparties en termes de formation professionnelle, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation.

Dans ce cas, la convention ou l'accord collectif de branche étendu peut prévoir les conditions dans lesquelles ces salariés peuvent suivre, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise et en dehors du temps de travail effectif, des actions de développement des compétences ou de bilans de compétences.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due:

- en cas d'emplois saisonniers ou d'emplois pour lesquels l'usage exclut le recours à un CDI,
- en cas de contrats conclus dans le cadre des mesures pour l'emploi ou d'un complément de formation professionnelle,
- à un jeune qui conclue un contrat pendant ses vacances scolaires ou universitaires.
- si le salarié refuse un CDI pour un emploi similaire et une rémunération au moins équivalente,
- en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du

salarié,
- s'il a commis une faute grave,
- en cas de force majeure,
- en cas de rupture du CDD au cours de la période d'essai.
Enfin, l'indemnité de fin de contrat n'est pas versée :
- si l'employeur a proposé au salarié de renouveler le contrat et qu'il le refuse (alors que le renouvellement était prévu dès l'origine dans le contrat),
- si au terme du CDD, les relations de travail se poursuivent entre le salarié et l'employeur sous la forme d'un CDI.

6 - Conditions de travail

Les conditions de travail sont les mêmes que celles des autres salariés de l'entreprise: durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire, jours fériés, hygiène et sécurité. Le salarié en CDD bénéficie des mêmes équipements collectifs que les autres salariés : transports, restauration, douches, crèches.

7 - Formation

Si le salarié occupe un poste présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité, il dispose d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés.

Par ailleurs, il peut bénéficier, sous certaines conditions, d'un congé de formation et d'un congé de bilan de compétences.

8 - Droits collectifs

Le salarié CDD bénéficie des mêmes droits collectifs que les autres salariés de l'entreprise: exercice du droit syndical par exemple.

Il peut être électeur et éligible aux élections des représentants du personnel au même titre que les autres salariés.

Pour la mise en place de ces élections, il est comptabilisé dans les effectifs de l'entreprise, proportionnellement à son temps de présence dans celle-ci au cours des 12 mois précédents, sauf s'il remplace un salarié absent (ou dont le contrat de travail est suspendu) ou s'il est lié par un CDD conclu dans le cadre de la politique de l'emploi.

9 - Obligation d'information sur les opportunités d'emploi

L'employeur a obligation d'informer le salarié CDD des postes en contrat à durée indéterminée à pourvoir dans l'entreprise, sous réserve qu'un tel dispositif d'information existe pour les autres salariés de l'entreprise.

10 - Éléments complémentaires

Code du travail et conventions collectives

Les références pour les salariés de droit privé (CDD et CDI) sont le Code du Travail et les Conventions collectives.

Quelques conventions qui concernent des salariés de droit privé travaillant dans les EPST :

Entreprises de propreté : n°3173,

Restauration de collectivités : n°3225,

Entreprises de prévention et de sécurité : n°3196,

Tourisme social et familial (personnels CAES) : n°3151.

Les personnels travaillant dans un établissement et payés par une entreprise dépend de la convention collective de cette entreprise.

Il est possible de commander ces conventions et d'autres textes réglementaires, auprès de la

Direction des Journaux Officiels,

26, rue Desaix - 75727 Paris Cedex 15

ou sur le site : www.journal-officiel.gouv.fr.

Crise au CNRS ou crise d'une conception de la recherche et de sa gouvernance ?

Je me permets de réagir à chaud sur la pétition « Crise au CNRS ou Crise de l'État » en tant que syndicaliste et élu des personnels au titre du SNTRS-CGT au Conseil Scientifique de 2001 à 2005 et actuellement au conseil d'administration. Henri Audier pose bien le problème : s'agit il d'un appel ou d'une diversion ? Pour ma part, je ne le signerai pas et pense qu'il s'agit des derniers soubresauts d'une crise longtemps larvée qui révèle effectivement des dysfonctionnements mais que je ne situe pas là où le font les promoteurs de cette pétition.

Je fais partie de ceux qui dès le début ont manifesté leur opposition au projet de Bernard Larroutou. Avec mon syndicat, j'ai estimé qu'il s'agissait d'une transformation d'un grand organisme de recherche fondamentale où les personnels et les équipes pouvaient encore, un tant soit peu, apporter leur liberté de propositions et d'initiative en un organisme piloté d'en haut. Je fais partie de ceux qui, dès le début ont combattu des points du projet que certains semblent oublier bien vite : la baisse de l'emploi statutaire pour faire place aux CDD, la baisse du nombre des élus au profit des nommés dans les commissions du Comité National, le presque abandon de la volonté de coordonner la recherche au niveau national au profit d'initiatives décentralisées et concurrentes entre elles, la volonté

d'abandonner des champs scientifiques entiers au profit des universités avec mise à disposition de personnels. Beaucoup de ces éléments sont partie intégrante des politiques libérales menées de façon successive par les gouvernements de messieurs Raffarin et De Villepin.

L'ingérence du gouvernement dans les affaires du CNRS est inacceptable. Mais, B. Larroutou a été nommé par un gouvernement de droite et il a été démis par un gouvernement de droite. Cela révèle d'abord qu'il existe des divisions à droite sur l'organisation de la recherche française, divisions qu'il est difficile d'appréhender car elles sont aussi le reflet de réseaux d'influences occultes. Cela a certes compliqué les prises de positions des uns et des autres, mais ces divisions ne passaient pas entre les méchants qui veulent casser le CNRS et bons défenseurs d'un CNRS tel que le veulent ses personnels. Pour mon syndicat, nous n'avons jamais accepté de quitter le combat des idées pour lancer une pétition demandant la démission de Larroutou, bien qu'ayant été démarché en ce sens à plusieurs reprises par des émissaires du ministère de la recherche durant toute l'année 2005.

Cette crise met aussi en évidence que le gouvernement, comme d'ailleurs de nombreux scientifiques, surdimen-

sionne l'importance de l'innovation dans les mécanismes de notre économie. L'OPA hostile du sidérurgiste indien MITTAL contre ARCELOR n'a pas lieu parce que MITTAL est plus innovant, mais bien parce que les mécanismes de l'économie libérale mondialisée le permettent. Le projet de B Larroutou rou tombait lui aussi dans ce travers. Son continuum recherche, formation innovation en est un des exemples, en surdimensionnant l'importance de l'innovation au détriment de la recherche fondamentale. L'actualité montre bien que l'innovation n'est pas le dernier rempart de notre indépendance nationale, mais bien le moyen pour le capitalisme de maintenir en cette période de l'histoire ses taux de profit.

J'accepte et comprend que ceux qui, en toute bonne foi, pensaient et pensent encore que ce projet pouvait constituer un élément de défense du CNRS s'expriment publiquement. Mais je réfute l'affirmation que la réforme était soutenue au niveau où ils le disent, c'est à dire du CTP jusqu'au Conseil d'administration.

Qui vote en toute liberté et selon sa conscience dans les instances du CNRS ? Ne vous faites pas d'illusions, ce sont uniquement les élues et les élus. En 30 ans de syndicalisme, je n'ai jamais vu la parité administrative pouvoir s'exprimer librement en réunion. Dans un Comité Technique Paritaire, quel que soit le sujet abordé, c'est l'unanimité de la parité administrative. Dans une CAP, tous les nommés sont quasi systématiquement de l'avis du président de celle-ci même sans avoir lu le moindre dossier. La seule instance qui se soit exprimée librement durant cette période, c'est le conseil scientifique parce que sa président Elisabeth Dubois-Violette avait imposé le vote à bulletin secret pour toutes les décisions. Je ne me souviens pas que, ni madame Berger, ni monsieur Larroutou rou n'ait été enthousiasmé par cette initiative. Mais elle a donné une vraie liberté à tous et notamment aux scientifiques nommés.

Le premier des scandales, c'est d'abord que les représentants du gouvernement, de tous les ministères et pas seul-

ement de celui de la recherche aient voté pendant deux ans au CA les propositions de B. Larroutou rou alors qu'ils n'en pensaient mais. Il suffisait d'ouvrir ses oreilles pendant les pauses du CA pour se rendre compte de leur état d'âme. Cette obsession légitimiste digne des pires régimes monarchiques, cette Kadaver Gehorsam, l'obéissance du cadavre que le régime nazi exigeait de ses fonctionnaires, ne fait pas honneur à l'administration française. Mais, ce que le ministère exige de ses représentants, Larroutou rou l'exigeait aussi des siens au CTP et ailleurs, suivant ainsi la tradition étatique de tous nos directeurs d'organismes : les fonctionnaires nommés doivent tous se comporter en fonctionnaires d'autorité.

L'administration française fonctionne sous ce qui s'appelle le régime du paritarisme : de nombreuses décisions se prennent dans des assemblées (en CTP, en CAP) où il y a autant de nommés que d'élus. Pour imposer une décision, il suffit que l'administration fasse bloc. Le paritarisme est à bout de souffle. Ce sont nos plus hauts responsables, du ministre jusqu'au directeur du CNRS qui l'ont étouffé en exigeant des nommés qu'ils mettent une chape de plomb sur leur intelligence et sur leur esprit critique.

Cette pétition est signée et probablement initiée par des membres de l'ancienne équipe de direction, qui n'ont pas encore démissionné mais qui visiblement ont décidé de créer les conditions de leur futur limogeage. Basée sur des objectifs confus qui sont très éloignés, à la fois des propositions des syndicats et de celles des États Généraux, elle ne peut que prolonger encore plus la crise du CNRS, sans faire avancer les idées défendues par les personnels lors des États Généraux.

Alors plutôt que de défendre Larroutou rou, défendons la démocratie et nos propositions.

Daniel Steinmetz
Membre élu au CA du CNRS

REGROUPEMENTS DE LABORATOIRES EN SDU : L'EXEMPLE DE L'IPGP

Actuellement, dans certaines disciplines, nous sommes confrontés à la volonté de la direction du CNRS de regrouper les UMR en très grandes unités.

En SDU, nous avons récemment eu droit, à l'Institut de Physique du Globe de Paris, IPGP, à la fusion de sept UMR et d'une UMS, qui venaient d'être contractualisées, en une seule et très grosse UMR.

Dans ce contexte, la section 18, mise devant le fait accompli, m'avait chargé de rencontrer les personnels ITA de l'IPGP. Deux chercheurs de la section ont rencontré, de leur côté, les directeurs des anciennes UMR.

Au-delà du seul IPGP, cette fusion pose un problème syndical qui mérite d'être discuté car nous allons être confrontés à d'autres regroupements de ce type.

Le prétexte invoqué par la direction pour justifier la constitution de ces très grandes unités est de permettre aux

laboratoires d'avoir une visibilité européenne... Argument peu convaincant. D'abord parce que, dans le cadre de la politique qui se met en place actuellement, les crédits sont de plus en plus souvent alloués à des équipes, voire à des chercheurs. La taille du laboratoire n'a alors rien à voir. C'est l'équipe qui doit être visible. Ensuite, parce que se réclamer de l'INSU ou du CNRS, c'est quand même plus "visible" que de se réclamer d'un laboratoire aussi gros soit-il.

A l'inverse, une des conséquences prévisibles de ces regroupements sera la mise en place d'un "néo-mandarinat", les directeurs tout-puissants de ces nouvelles entités, qui risque à terme de paralyser, ou en tout cas d'entraver, la réactivité des équipes de recherche.

Si on ne voit donc pas bien ce qui, du point de vue de la recherche scientifique, justifie ces regroupements, en

revanche, on voit très bien les conséquences que la création de ces gros laboratoires peut avoir sur les conditions de travail des ITA, et en termes de rationalisation et de suppressions de postes.

Le cas de l'IPGP

L'IPGP, en tant qu'institut, existe depuis de très nombreuses années.

Jusqu'à présent, il était constitué d'unités de taille moyenne, quelques dizaines de personnes, comme c'est souvent le cas en SDU. Tout a changé cette année puisque la fusion décidée par la direction a donné naissance à une seule UMR forte de plusieurs centaines de personnes, dont environ 150 ITA-ITARF.

La visite que nous avons effectuée à l'IPGP a été organisée de façon à me permettre de rencontrer un représentant ITA de chacune des anciennes UMR ainsi que de l'UMS.

La plupart de ces représentants ITA avaient préparé la rencontre en réunissant leurs collègues. Ils s'exprimaient donc non pas en leur nom personnel, mais au nom de l'ensemble des ITA de leur laboratoire.

Voilà pour le contexte.

La discussion a fait apparaître deux grands types de préoccupations : la façon dont la fusion se réalise, et les conséquences de cette fusion pour le personnel.

Sur la méthode, d'abord.

Presque tous les représentants ITA ont déploré que la fusion se soit faite sans qu'ils en soient informés et sans qu'on leur explique l'intérêt de cette opération.

Cela ne signifie pas forcément qu'ils soient hostiles à la fusion, mais ils ont l'impression d'être mis devant le fait accompli alors qu'ils estiment, à juste titre, être concernés au premier chef...

Cette absence totale de concertation et d'information ne relève pas, à mon avis, de la personnalité des individus chargés de mettre en place la fusion, mais beaucoup plus probablement d'une politique délibérée de la part de la direction du CNRS. En effet, les initiateurs de la fusion devaient avoir de bonnes raisons de craindre des réactions hostiles, ou au moins une certaine méfiance, de la part du personnel.

Sur les conséquences de la fusion, ensuite.

Les entretiens ont révélé l'existence d'inquiétudes très fortes. Elles concernent d'une part le devenir des collègues et leur carrière, et d'autre part l'organisation du travail dans l'UMR unique.

En ce qui concerne la carrière des collègues, il apparaît très clairement que de nombreux ITA craignent d'être lésés lors des promotions au choix. Ils pensent que l'IPGP "unifiée" risque d'avoir globalement moins de postes à la promotion que du temps où les huit unités défendaient leurs dossiers à l'administration déléguée.

Pour reprendre l'expression de l'un d'entre eux, ils estiment qu'il valait mieux être classé "premier" par l'une des huit anciennes unités que d'être classé, par exemple, quatrième par l'IPGP unifiée... Ce point de vue n'est pas forcément dépourvu de fondement.

Toujours à propos des promotions, ainsi que des primes, ils ressemblent de faire le classement des agents en interne, une sorte de "CAP interne". Certains font observer qu'il y a pléthore de conseils de toutes sortes au sein de l'IPGP, mais finalement aucun dont la mission ne soit explicitement tournée vers la gestion des ITA.

La commission qui fonctionne déjà pour les personnels de l'Université a été évoquée. Même si une telle commission ne pourrait pas avoir d'existence "telle la nécessité, afin de diminuer les risques d'erreur ou d'arbitraire, d'instaurer une structure capaégale", il est évident que les dimensions même du laboratoire, le nombre élevé d'ITA, rendent de toute façon impossible la gestion de ce problème par la seule direction.

En ce qui concerne l'organisation du laboratoire unifié, il est parfaitement clair que la fusion des huit unités va nécessairement entraîner des modifications dans l'organisation du travail. C'est même une des raisons pour lesquelles la direction du CNRS encourage ce genre d'opération.

Le problème qui se pose forcément, en cas de regroupements de laboratoires, c'est celui de la rationalisation du travail par la formation de services, ou de "pools", spécialisés dans un certain type de tâche.

Dans ce domaine, les inquiétudes et le point de vue des ITA varient en fonction du métier qu'ils exercent, et il est important d'en tenir compte.

D'abord, les secrétaires et les gestionnaires. Ils sont environ 25.

Leurs craintes sont de deux ordres.

D'une part, ils craignent d'être perdants au niveau de l'intérêt du travail. Avant, la ou le gestionnaire d'une des UMR avait la responsabilité de tout le travail, le contact direct avec l'administration déléguée, et la possibilité d'accomplir éventuellement d'autres tâches pour le laboratoire.

Dans le cadre de la réorganisation, ils craignent d'être intégrés dans une structure plus centralisée, mieux organisée, mais au sein de laquelle ils auront des tâches beaucoup plus restreintes, voire répétitives.

La mise en place du nouveau logiciel de "gestion intégrée" risque, évidemment, de peser dans le même sens.

L'autre inquiétude concerne à nouveau les promotions. Lors d'un concours ou devant une CAP, il est plus valorisant d'être LA gestionnaire du laboratoire qu'un rouage dans une structure hiérarchisée...

Des craintes un peu semblables ont été exprimées à propos des ACMO. Il est probable qu'il n'y aura officiellement qu'un ACMO pour tout le laboratoire. Celui-ci ne pouvant suffire à la tâche, les anciens ACMO continueront d'effectuer ce travail, mais sans reconnaissance officielle... Le même problème a également été soulevé à propos des correspondants "formation permanente".

Les informaticiens semblent voir au contraire la formation d'un "pool" informatique d'un œil plutôt favorable. Ils espèrent échapper ainsi à la pression de leurs collègues qui, en les sollicitant sans cesse, les cantonnent dans des tâches d'assistance micro, et pouvoir ainsi consacrer plus de temps à la programmation. La mise en place d'une sorte de "hot line" interne, avec un ou deux collègues de

permanence, pour répondre aux besoins d'assistance micro pouvant être envisagée.

Les électroniciens, ainsi que les mécaniciens, sont plutôt opposés à la mise en place de "pools" électronique ou mécanique, même s'ils ne sont pas a priori opposés à l'idée de travailler ensemble et de pouvoir ainsi partager des connaissances ou des savoir-faire techniques avec leurs collègues.

En revanche, tous expriment le souhait de rester liés aux projets de recherche et de conserver ainsi ce qui fait l'intérêt de leur travail.

Par "projet de recherche", ils entendent, par exemple, la résolution, en lien avec les chercheurs, des problèmes liés à l'instrumentation fond de mer.

Les collègues ITA qui travaillent dans le domaine de l'instrumentation scientifique, ceux qui font fonctionner les spectromètres de masse, l'analyse ICP et les divers appareillages du laboratoire, insistent eux aussi sur leur souhait de continuer à travailler directement en lien avec les équipes de recherche. Certains semblent craindre d'être transformés en simples "fournisseurs d'analyse", une sorte de service interne d'analyse produisant des données scientifiques, mais sans lien direct avec les équipes de recherche. Ils verraient ainsi disparaître une grande partie de ce qui fait l'intérêt de leur travail... et suscite une grande part de leur motivation.

Indépendamment du métier exercé, des craintes ont été exprimées au sujet de la mobilité à l'intérieur de l'IPGP.

En principe, l'existence d'une UMR unique devrait faciliter cette mobilité puisqu'elle ne relèverait que de l'organisation interne du laboratoire, et pourrait donc se faire sans qu'il y ait intervention des instances du CNRS.

Mais plusieurs ITA ont exprimé des craintes concernant soit une mobilité interne "autoritaire", faite uniquement en fonction des choix de la direction, sans tenir compte des souhaits des intéressés, soit, au contraire, des entraves à cette mobilité, chaque chef d'équipe défendant son "pré carré".

Quelle politique défendre syndicalement ?

Je n'ai évidemment pas la réponse à cette question. Juste quelques éléments de réflexion.

D'abord, faut-il s'opposer à de tels regroupements ?

A l'évidence, oui dès lors que le regroupement envisagé n'est pas justifiable scientifiquement et conduit à la création de laboratoires de plusieurs centaines de personnes. De tels regroupements n'ont en réalité pas d'autres finalité que de "rationaliser" le travail, faire des économies d'échelles, au détriment des conditions de travail de tous, ITA et chercheurs. Donc, syndicalement, on ne peut être que contre.

Ceci étant dit, s'opposer c'est nécessaire, mais il faut bien envisager le cas où ces très grands laboratoires se mettent en place. D'autant plus que l'opacité et la politique du

fait accompli semblent avoir les faveurs de la direction du CNRS...

On passe dans ce cas-là de la contestation de la politique globale, de la "stratégie", de la direction, à une défense beaucoup plus "syndicale" des intérêts des collègues.

Le passage d'unités de recherche de quelques dizaines de personnes à un laboratoire unique de plusieurs centaines de personnes ne peut pas ne pas avoir de conséquences sur les relations de travail, l'organisation de ce travail et la nature des tâches assignées à chacun.

Les inquiétudes des collègues ITA sont donc parfaitement fondées.

Dans ce contexte, notre rôle pourrait consister à les aider à se mobiliser sur la base de leurs propres revendications.

Leurs propres revendications, cela signifie partir de leur point de vue, comment ils voient les choses, eux. Sinon, on prend le risque de créer des divisions entre ceux qui craignent une éventuelle mutualisation et ceux qui la voient au contraire d'un œil plutôt favorable. On affaiblirait alors la position des collègues face à leur direction.

Il faut, au contraire, chercher ce qui pourrait les souder face à cette direction.

A l'IPGP, par exemple, il y a une réelle demande de la part des ITA d'être consultés et associés au travail de réorganisation. Tous n'ont pas la même vision des choses, en fonction des métiers en particulier, mais tous sont choqués d'être considérés comme des pions du sort desquels on décide sans même daigner les informer. Les inquiétudes parfaitement légitimes que cela génère se doublent d'un sentiment d'impuissance dans la mesure où chacun se sent isolé dans son coin.

Le rôle de notre syndicat pourrait être, à partir de ces inquiétudes et de ce mécontentement, de réunir le personnel concerné et de l'organiser en vue de peser collectivement sur les choix de directeurs dont le pouvoir paraît être de plus en plus de "droit divin". Nous pourrions exiger la plus grande transparence et la prise en compte du point de vue des collègues dans le domaine de l'organisation du travail.

Sur un autre plan, pourquoi ne pas revendiquer avec les collègues la mise en place d'une commission interne capable de contrôler les choix de la direction en ce qui concerne les carrières et les primes des ITA, ou leur affectation à telle ou telle équipe ?

Cela suppose que nous parvenions à mobiliser les personnels concernés, mais dans un contexte de restructuration où les conditions de travail et les perspectives de carrière de chacun sont concernées, cela ne paraît pas forcément imaginable...

Plus facile à dire qu'à faire, sans doute, mais c'est le rôle de notre syndicat de défendre les conditions de travail des collègues. Et dans un contexte où ce genre de situation pourrait bien se multiplier, ça pourrait être une occasion de montrer aux collègues ITA qu'un syndicat, c'est finalement bien utile...

R. PICHON

Session extraordinaire du Comité National de la Recherche Scientifique du 9 décembre 2005 Motion sur le projet de Loi de Programme pour la Recherche

Le Comité National réuni en session extraordinaire considère que les grandes orientations du projet de loi pour la Recherche ne répondent pas aux enjeux de la recherche et de l'innovation dans notre pays :

- L'attribution de l'ensemble des moyens nouveaux à des agences de pilotage de la recherche par projets menace gravement la recherche fondamentale, qui a besoin d'une véritable politique scientifique des organismes et d'un espace de liberté géré par les unités.
- Le projet de loi ne prévoit aucune amélioration de l'attractivité des métiers de la recherche. Il ne comporte pas de programmation des emplois statutaires à moyen terme, impliquant au contraire une extension de la précarité.
- La mise en place d'une instance d'évaluation unique dissociant évaluation des unités et des personnes, qui plus est entièrement nommée, remet en cause les principes nécessaires à la qualité et à l'efficacité de l'évaluation scientifique.

Le projet de loi de programme pour la recherche n'est pas acceptable en l'état pour le Comité National de la Recherche Scientifique.

Cette motion a été votée le 9 décembre par le Comité National de la Recherche Scientifique réuni en session extraordinaire avec 1 voix contre et 8 abstentions sur 500 participants.
CPCN – 9 décembre 2005

L'INSERM pousse ses chercheurs hors des labos en contournant les instances

LA DÉMOCRATIE ET LA LIBERTÉ DE RECHERCHE BALAYÉES

La Direction de l'INSERM a annoncé en mars 2005 la mise en place d'une procédure de suivi des chercheurs indépendamment des Commissions Scientifiques Spécialisées (CSS) comme elle le reconnaît explicitement (lettre du 5 octobre 2005 à des chercheurs sélectionnés). Cette procédure a été décidée en dehors des mécanismes institutionnels : pas de discussion avec les syndicats, pas d'avis du Comité Technique Paritaire Central (CTPC). La Direction présente cette procédure comme « obligatoire » : **séminaires sur la diversité des parcours professionnels pour les jeunes et pour les seniors, rencontre périodique des Chargés de Recherche après 3 ans à l'INSERM avec un scientifique désigné par la direction, rencontres aussi pour les seniors sur la diversité des parcours professionnels prévues** (la définition du senior concerné ne semble connue, aujourd'hui, que de la direction).

Un séminaire a déjà eu lieu cet été pour les jeunes récemment recrutés. **Des chercheurs seniors** ont également été convoqués pour un **séminaire obligatoire** le 7 décembre 2005, les absences devront être justifiées !

De quoi s'agit-il ? Les possibilités d'autres carrières que celle de chercheur travaillant dans un laboratoire seront présentées aux chercheurs sélectionnés. L'objectif est sans ambiguïté. Il s'agit d'inciter des chercheurs à se tourner vers une autre activité professionnelle et cela en de-

hors d'une démarche des CSS. **Les CSS sont contournées et le statut des chercheurs bafoué.**

A qui vont s'adresser ces séminaires et ces rendez vous ?

D'abord aux **chercheurs en début de carrières pour les mettre sous pression et les « formater »**. Honte à ceux qui ne publient pas assez dans les « bons » journaux ou qui s'entêtent à travailler sur des sujets qui n'intéressent pas la direction.

Ensuite aux **chercheurs seniors dont la Direction considère qu'ils posent des problèmes** : désaccords avec les directeurs d'Unités (demain les directeurs des Centres de Recherche), mauvais score bibliométrique, manque d'intérêt pour la valorisation ou la clinique, sujet hors des priorités et ... Pourquoi pas un jour : trop d'activité syndicale ?

LES CHERCHEURS ET LEURS SYNDICATS DOIVENT RÉAGIR

Il est inacceptable que notre statut, nos CSS et notre liberté de recherche ne soient pas respectés. Où s'arrêteront la Direction et le gouvernement si nous ne réagissons pas ? Ils veulent des chercheurs à la botte. A terme, ce sont toutes nos garanties statutaires qui sont menacées.

Le SNTRS-CGT proposera aux autres syndicats une initiative contre cette procédure.

Section Nationale INSERM
Villejuif, le 9 décembre 2005

Échos de la section nationale des retraités

Nous souhaitons une bonne année et bonne santé à tous.

Mais nous savons tous que les *voeux* ne suffisent pas et devant les attaques tous azimuts, les transformations et destructurations profondes en particulier des services publics (y compris la Recherche), de la protection sociale..., il est essentiel de nous mobiliser pour la journée interprofessionnelle du 31 janvier (tract ci-joint).

Il est aussi nécessaire que nous soyons plus efficaces. Ainsi, le bureau de la section a pensé que nous devons vous informer des évolutions en ce qui concerne l'organisation des retraités du SNTRS.

1. Modification des statuts

Statutairement les retraités syndiqués au SNTRS sont regroupés dans notre section nationale. Cependant beaucoup de camarades préfèrent rester syndiqués dans leur section locale.

Nous cherchions donc un moyen pour travailler avec eux et avec les sections locales sur les problèmes, revendications et actions spécifiques aux retraités.

Sur propositions du BN et de notre Section Nationale, le dernier congrès a adopté:

- Le principe de correspondants «retraités» un actif ou un retraité désigné par la section locale qui animeront l'activité spécifique et se réuniront 1 fois par an avec le BN et bureau de Section Nie.
- Le principe d'une conférence nationale des retraités 1 fois par an.

2. Mise en place des correspondants

Ces correspondants sont peu à peu désignés. Il en manque encore la moitié et en particulier dans quelques grosses sections (Montpellier, Bordeaux...).

Bien entendu, ces correspondants peuvent aussi être syndiqués à la section nationale (c'est par exemple le cas de A.M LAKOTA à Marseille), si vous êtes volontaires n'hésitez pas à contacter la section concernée ou à nous en informer.

3. Activité retraités dans les sections locales

Quelques sections locales ont ou commencent à avoir une activité en direction des retraités :

Marseille: c'est déjà le cas depuis plusieurs années

grâce à A. M Lakota. Les retraités se sont réunis en novembre pour préparer le congrès. En février, ils se réunissent de nouveau avec J. Gruselle pour un compte rendu du congrès.

Toulouse: J. P Chauchepat est correspondant. Il a réuni les retraités autour d'une galette, le 12 janvier. Plusieurs points ont été abordés: informations reçues et souhaitées, menaces sur l'IRCANTEC, pouvoir d'achat des retraités... Les présents ont décidé d'agir pour assurer la continuité syndicale et pour mobiliser les retraités.

Jussieu: La section a invité retraités, adhérents et anciens adhérents à l'assemblée de reprise des cartes. L'objectif est à terme de faire réadhérer les anciens camarades (ça avance!)

Orsay : AG des retraités le 21 février avec A.Prigent, A.Druilhe, J. Gruselle.

Thiais : AG de reprise des cartes avec la présence d'A. Druilhe et J. Gruselle pour sensibiliser les camarades à la continuité syndicale

Tout cela progresse donc.

4. Place des retraités dans les instances nationales du SNTRS

Deux d'entre nous ont été élues à la CE (A. Prigent et J. Gruselle) et le BN propose que nous soyons invitées une fois par mois à ses réunions.

Par contre, nous ne savons pas comment procéder pour avoir plus de camarades présents lors des AG de la Section Nationale des retraités. La démocratie en pâtit. Nous sollicitons vos idées. Vous pouvez nous joindre (A. Druilhe 01 46 61 59 62, J. Gruselle 01 42 74 5708, R. Malzieu 01 46 78 68 17, A. Prigent 01 47 0623 99).

La prochaine AG de la section se tiendra à Villejuif le JEUDI 23 FEVRIER à 14H30, (ordre du jour: l'action et les luttes; le 48eme congrès de la CGT; élection du bureau de la section). Vous recevrez bien sûr une convocation.

Cordialement, Pour le Bureau, Jeannine Gruselle

A propos d'une expertise collective de l'INSERM

En septembre 2004, l'Inserm a rendu public une expertise collective commanditée par la CANAM (caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs indépendants) intitulée « Trouble de conduite chez l'enfant et l'adolescent ». Le but de l'étude était d'améliorer le dépistage, la prévention et la prise en charge de ce trouble. Les comportements perturbant dès la crèche et la maternelle seraient précurseurs de la délinquance juvénile. Ils devraient donc être détectés le plus tôt possible afin d'être médicalisés. Ces conclusions ont constitué un choc et provoqué un vent de protestation dans la communauté des psychiatres et psychologues spécialistes de l'enfance et de l'adolescence. L'étude repose sur la notion de « conduites à risque » en vogue aux USA et au Canada mais qui est très loin de faire l'unanimité de ce côté ci de l'Atlantique, car elle fait disparaître la dimension sociale des comportements humains et privilégie les approches qui subordonnent ces conduites à un déterminisme pharmacologique et génétique. Comme par hasard, les experts choisis étaient pratiquement tous partisans de la notion « des conduites à risques ». En 2003, le Ministre de l'Intérieur, N Sarkozy, présentait un plan de prévention de la délinquance dès l'enfance qui reposait sur un rapport du député UMP J.A Bénisti. Ce rapport très décrit préconisait de détecter dès les trois premières années les troubles du comportement afin de prévenir la délinquance. Devant le peu d'enthousiasme du gouvernement, le plan fut retiré. Fin novembre 2005, N Sarkozy remettait le couvert en s'appuyant sur l'expertise collective de l'INSERM. Quels étaient les buts réels de cette expertise collective ? La direction de l'INSERM en autorisant sa publication donne une caution scientifique à une idéologie qui prétend que la délinquance ne résulte pas de conditions sociales, mais de parents défaillants ou d'un déterminisme biologique. D'un problème social la délinquance deviendrait un problème individuel. La délinquance pourrait être gérée par la responsabilisation des familles et par la médicalisation. Aux USA, les enfants « perturbateurs » à l'école sont sous Ritaline®, il y en aurait 8 millions ! L'avantage est double, l'enfant est calme et il n'y a pas besoin d'intervenir sur les causes sociales de sa perturbation. L'INSERM introduit

la notion de norme comportementale, ceux qui dévient de cette norme sont source de désordre social, la société doit s'en protéger. Le rapport introduit la notion d'inéluçabilité comportementale, les enfants perturbateurs deviendront des délinquants sociaux. L'enfant n'est plus un être social en devenir, c'est un être prédéterminé. Le rapport parle d'héritabilité comportementale et fixe à 50% cette héritabilité ! La similitude du raisonnement, des propos, est frappante avec les théories du 19^e siècle qui traitaient de prédestination et de dégénérescence comportementales. Ces théories qui ont débouché sur l'eugénisme avaient pour but de justifier l'ordre social d'un capitalisme naissant. Les exploités vivant dans la pauvreté étaient des êtres différents majoritairement asociaux incapables de s'élever dans l'échelle sociale et dont la société devait se protéger. Il n'est pas anodin que certains dans les forces dominantes nous resservent la même farine. Il leur faut justifier l'inégalité de la société, sa violence. La resocialisation des banlieues passe par le développement de l'emploi productif créateur de richesses, par le développement des services publics, par l'embauche de travailleurs sociaux. Les enfants et adolescents en difficulté ont besoin avant tout de structures où travaillent en commun, pédopsychiatres, psychologues, éducateurs. Ce n'est évidemment pas ce vers quoi tend la politique du gouvernement. Les problèmes de comportement sont avant tout l'expression d'une souffrance sociale, or la société n'a aucune réponse sociale à cette souffrance. La réduction du nombre de fonctionnaires, la domination des critères du privé dans la gestion des services publics ne peuvent que renforcer la désocialisation des zones urbaines touchée par un chômage endémique. Nous allons vers une société encore plus inhumaine, plus violente. Face à cette atomisation de la société, les forces dominantes instrumentalisent la sociologie afin de justifier leur politique répressive. Cette étude révèle l'importance pour le pouvoir politique d'une recherche non évaluée, organisée uniquement autour d'experts commandités. Il n'y a rien d'étonnant que l'INSERM en pointe dans la dérégulation ait cautionné cette imposture scientifique.

Gilles Mercier

A propos d'un appel de représentants de la communauté scientifique aux sénateurs et députés

Les 4 principaux dirigeants de SLR (H E Audier, A Trautmann, G Debregeas, A Wollman) le premier vice président de la CPU (Y Vallée), le président de commission recherche de la CPU (B Carrière), la présidente de la conférence permanente du conseil national des universités (J Heinen) et le président de conférence des présidents du Comité National du CNRS (Y Langevin), s'auto-proclamant représentants de la communauté scientifique ont adressé le 12 décembre un appel aux parlementaires (http://recherche-en-danger.apinc.org/article.php3?id_article=1327). Cette initiative conjointe de dirigeants de SLR avec des dirigeants de la CPU qui ont jusqu'ici exprimé de façon constante leur volonté de disparition des EPST et du statut de leur personnel ne peut qu'interroger sur la finalité de ce texte.

Dans ce texte, les signataires ne sont pas sur une ligne d'affrontement avec le pouvoir politique. A aucun moment la finalité du Pacte pour la recherche n'est mise en cause. Les signataires entérinent la politique du gouvernement, en se plaçant déjà dans l'après loi. L'établissement d'un rapport de force qui permettrait aux personnels de recherche de peser sur le contenu de la loi, n'est pas leur préoccupation. Ce texte dépourvu de

toute revendication, ne comporte uniquement que des demandes d'arrangements. Les 5 points mis en avant n'ont d'autre but que de rendre le Pacte acceptable par la communauté scientifique. Ainsi, les signataires acceptent les PRES (point D) ainsi que la future structure nationale d'évaluation (point E). Leur seul souci est que les experts de cette dernière soit puisés dans le stock des instances existantes afin de la rendre « légitime vis à vis de la communauté scientifique ».

L'organisation de la recherche publique a jusqu'à maintenant reposée sur un compromis implicite. Le gouvernement trace les grandes orientations, les scientifiques dans le cadre de ces grandes orientations ont toute l'attitude pour mettre en œuvre leurs programmes, les instances des organismes constituant les lieux de régulation du système. Ce compromis n'a cessé d'être remis en cause avec la réduction des financements récurrents et le pilotage des programmes. La nouvelle organisation de la recherche, réduit considérablement le rôles des organismes et fait disparaître les instances, lieux de consensus avec les directions et le pouvoir. La hiérarchisation principe cardinal de

l'entreprise privé devient le principe organisationnel de la recherche publique.

Les dirigeants de SLR et les responsables institutionnels jouent les pompiers sociaux en cherchant à déterminer les bases d'un nouveau consensus entre les cadres scientifiques et le pouvoir politique, consensus qui reposerait sur la satisfaction des 5 points de l'appel. Ce consensus présenterait l'avantage d'apporter la paix sociale en cas de changement de majorité politique en 2007. Le mécontentement doit trouver son exutoire dans un changement de majorité politique, mais non s'exprimer à travers l'expression de revendications qui mettraient en cause une politique. Mais comme l'ancien Secrétaire Général de FO, A Bergeron qui n'avait plus de grains à moudre, les signataires de ce texte auront quelques soucis à justifier leur démarche à tous les chercheurs statutaires qui ne sont pas les heureux bénéficiaires de l'ANR, à tous les chercheurs précaires pour lesquels le Pacte pour la Recherche institue la précarité comme l'horizon indépassable. Leur démarche est vouée à l'échec, la volonté de lutte progresse chez les chercheurs comme le montre la nette progression du SNTRS-CGT aux CAP du CNRS.

Gilles Mercier

Tribune libre... Tribune de discussion...

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

Pôle de compétitivité

Le seigneur de la recherche et de l'innovation s'habille de diplomatie, se coiffe d'une casquette de Master et s'invite dans notre campus où se dresse un établissement universitaire construit après 1968. Je quitte le laboratoire de para chimie numérique où l'on ne peut pénétrer que muni d'un parchemin de diplôme jauni ou d'un nouveau certificat d'études primaires établi par le chef d'atelier du holding de Détroit aux États-unis.

Nous nous retrouvons à la cafete pour s'imbiber avec délice d'un substrat de café à l'alcool de figue. Grâce aux ramifications d'un progiciel installé à Londres, il nous suffit d'appuyer sur un bouton du comptoir. Le compteur inscrit automatiquement deux minutes et demie. Alors le percolateur ronronne. Dans un tube de verre, le mélange incolore de café et d'alcool s'agite. Un aérateur vrombi doucement. Une brume parfumée imprègne notre haleine, visage et narine. Le compteur ayant déroulé son temps, c'est fini, tout s'arrête.

Assis devant une table en marbre blanc, nous nous entretenons sur le travail des six prochains mois. Une minuterie nous annonce : quinze minutes.

- Le pari est engagé, déclare le seigneur du marché de l'enseignement et de la recherche. Toi, le meilleur technicien de surface de toute la contrée, par notre politique d'amélioration de l'emploi, nous te nommons responsable des personnels « appuyeurs de boutons ». Il te faudra les contrôler sur toutes les machines : celles ouvrant les portes et l'éclairage, celles de la restauration, celles des toilettes, celles du contrôle d'identité, celles de mise en route des progiciels aptes à déterminer la présence permanente de tes collaborateurs et leur efficacité pour l'innovation sur les ordinateurs.

Tu vois ta ponctualité, ton obéissance inconditionnelle reconnues depuis ton entrée dans ce palais de l'ingénierie, te permettent aujourd'hui de maîtriser l'emploi du temps des chercheurs et professeurs, des thésards et

ingénieurs, de contrôler leur accès aux postes décisionnels, de communiquer à tes patrons de Melbourne l'état de leurs recherches et leurs innovations en gestation, en appuyant confidentiellement sur les boutons de cette montre que je te remets officiellement.

Je n'ai pas le temps de répondre ou t'interroger. La sonnerie signale la fin des quinze minutes allouées à cet entretien. Aussitôt la lumière s'éteint, la porte s'ouvre sur le corridor menant vers la sortie.

Par les parois de verre du couloir, le seigneur du marché de l'innovation peut vérifier que chacun des thésards embauchés à l'essai pour trois ans est bien travaillant devant sa paillasse. En outre un laser accompagné d'une musique sucrée brille sous l'impulsion de la respiration de chaque travailleur. Toutes les lumières étant allumées, le maître de séant eut un sourire satisfait. Il constate, que ses salariés ont bien compris, tous ensemble, la nécessité d'un travail exclusivement consacré à la rentabilité et au profit de l'entreprise, offrant un poste occupationnel aux plus ambitieux.

Tous les chercheurs sont acharnés à la création d'un costume pour tout public, à la fois sportif et d'un style attractant, promis au prochain salon de l'habillement. C'est le pari de la multinationale : remplacer le Jean et le pull à capuche par un vêtement souple, dont la fibre contiendrait les éléments numérisés commandant à distance tous les faits et gestes des individus.

En se dirigeant vers la sortie, le seigneur de la recherche et de l'innovation m'indique qu'il a enrichi le comité de pilotage de quatre policiers dont deux en civils qui doivent rester incognito. Je l'accompagne jusqu'à la grande porte surmontée d'un écriteau « Pôle de compétitivité » et d'un sous titre clignotant : « Sauvons la recherche ».

Anita Prigent
Décembre 2005

Mouvement associatif, syndicalisme : réflexions sur la stratégie syndicale

Créée en 1997 l'association ATTAC a occupé le vide créé par l'effondrement du socialisme et le recul des partis et mouvements qui s'en réclamaient. L'association a connu une croissance rapide qui traduisait le besoin de radicalité de ceux qui étaient déçus par les partis de gauche traditionnels. Elle a dès le début eu l'ambition de constituer le creuset autour duquel devait s'articuler la réflexion syndicale et politique. ATTAC est un cartel d'organisations et d'individus qui constituent les membres fondateurs et qui représentent à ce titre 2/3 des voix à l'assemblée générale

de l'association. Ceci relativise quelque peu le caractère démocratique d'ATTAC. Il est pour le moins étrange que les membres fondateurs sont constitués aussi bien de personnes physiques que morales, un individu a autant de poids qu'un syndicat constitué de milliers d'adhérents !! Enfin la liste des fondateurs qui relève plutôt d'un inventaire à la Prévert interroge sur le but de l'association. L'association s'est maintenue jusqu'à présent sur la base d'un consensus sur des orientations générales en prenant bien soin de ne pas aborder des questions sensibles. La crise

Tribune libre... Tribune de discussion...

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

profonde que traverse ATTAC et dont les documents internes révèlent qu'elle est apparue dès 2003 traduit des divergences fondamentales sur la stratégie à adopter. Remarquons qu'à aucun moment les raisons des affrontements internes à direction n'ont été exposées aux adhérents. Deux orientations s'affrontent, l'une qui veut en rester à un mouvement d'idée servant de réservoir électoral à la gauche traditionnelle, l'autre qui veut transformer l'association en parti politique. La crise est d'autant plus profonde qu'ATTAC est confrontée à la contradiction entre la réalité de l'exploitation capitaliste et sa nature de cartel de syndicats et d'associations. Le compromis implicite sur lequel l'association s'est construite est rendu de plus en plus difficile entre le monde associatif qui ne raisonne pas en termes de lutte de classe et le syndicalisme qui est confronté à cette réalité. Les mouvements sociaux ne peuvent être réductible au mouvement social, en d'autres termes le syndicalisme ne peut être mis à la remorque du mouvement associatif.

ATTAC est entachée d'un défaut rédhibitoire : l'absence de la classe ouvrière parmi ses membres. Les artisans commerçants représentent 3% des adhérents, les employés environ 14% les cadres, 36%, les professions intermédiaires, 16% les inactifs 28%. Les salariés sont pour la plupart fonctionnaires surtout des enseignants ou des travailleurs sociaux. 30% ont un diplôme d'études supérieures. Les travailleurs précarisés en sont absents. ATTAC reproduit la séparation travailleurs productifs/travailleurs non productifs, travailleurs manuels/travailleurs intellectuels. Elle ne fait que reproduire le schéma des élites investies dans le rôle de guide pour le bon peuple. C'est à ce titre que l'association décide quelles sont les technologies qui sont ou non bonnes pour l'humanité. ATTAC est l'expression d'une contestation de la part de couches salariales qui voit leur rôle social et leur condition

sociale remis en cause par la gestion capitaliste. Mais ATTAC ne raisonne pas en terme de luttes de classes mais de domination sans préciser la nature de cette domination, il s'agit d'en transformer les termes sans chercher à prendre le contrôle de la société dont elle ne produit aucune analyse. Son action vise à enlever la pensée libérale des esprits ! La financiarisation de l'économie n'est nullement analysée comme la conséquence de la logique de l'accumulation capitaliste. La solution : des taxes en veux tu en voilà ! Le capitalisme n'est pas analysée comme un système de domination du salariat, l'État n'est pas lui non plus perçu comme une structure permanente d'aide au patronat et d'assujettissement du salariat au besoin de profit de ce même patronat. Le patronat et l'État sont exonérés de leur responsabilité dans la crise, qui serait due à la domination d'organisations internationales, notamment l'OMC. Or, l'OMC est un lieu d'affrontement entre des coalitions d'États regroupés par des intérêts communs. Or comment lutter contre les choix de l'OMC, si ce n'est en luttant contre les politiques des gouvernements de chacun de ces États. Mais qui mènent réellement ces luttes ? Faire de l'OMC le grand Satan, c'est infantiliser le mouvement de lutte. Le déclin d'ATTAC montre que la violence de l'exploitation capitaliste appelle d'autres réponses que des taxes globales et des forums dans lesquels les militants d'ATTAC sont réduits à tourner en rond en refaisant inlassablement le monde. La lutte contre l'exploitation capitaliste oblige à s'investir dans un rapport de force réel, dans la dureté des luttes syndicales.

Mais alors que font l'UGICT et la Fédération des Finances-CGT comme membres fondateurs d'ATTAC ? Ceci sera traité dans une seconde contribution.

Gilles Mercier

Au revoir Thérèse...

Thérèse Huart, ancienne administratrice déléguée INSERM de Lille, adhérente à la section nationale INSERM du SNTRS, nous a quitté le 20 décembre 2005, après une longue maladie. Elle a été une militante au quotidien dans ses actes et dans ses pensées, dans la limite de ses réserves professionnelles.

Au nom de tous ceux qui l'ont connu tant à la section INSERM qu'à région Nord du SNTRS CGT, je tiens à exprimer à sa famille, à ses proches et à ses amis toutes nos sincères condoléances. Le SNTRS CGT était représenté par notre camarade Colette RICHET aux funérailles de Thérèse qui se sont déroulées le 23 décembre 2005 à 14h30 en l'église d'Onnaing, Nord.

Hommage à Christian LANG

Notre camarade Christian Lang est décédé. Il nous a quitté brutalement sans qu'aucun d'entre nous n'ait perçu le moindre signal d'alerte. Le choc en est d'autant plus immense !

Christian est né le 7 mars 1948 à Bougie (Algérie). Il avait donc 57 ans.

Les camarades de Bordeaux un peu anciens se souviennent de lui. Il a commencé sa carrière au laboratoire d'Economie Régionale à Bordeaux avec Michèle Baratra.

Christian était titulaire d'un D.E.S.S. en Economie. Il avait été recruté au CNRS en 1974, d'abord comme vacataire, puis en 1976 sur un poste 6B (AJT) à mi-temps. A l'époque des patrons de labo se servaient de ces postes, qu'ils coupaient en deux, pour payer des étudiants en thèse en SHS !! C'est dans ce laboratoire qu'il a rencontré le SNTRS CGT au moment de la lutte pour la titularisation des mi temps qui avaient été exclus de la loi de titularisation des personnels des EPST de 1983. Christian a pu être titularisé à plein temps dans le corps des IE et a pu continuer ses recherches dans ce cadre !. C'est pendant cette lutte qu'il a adhéré au SNTRS. Il y est resté fidèle toute sa vie. Bien vite à Bordeaux il a intégré le bureau local et pris des responsabilités. Il a été président du CLAS et secrétaire de la section SNTRS-CGT de Bordeaux. Puis après la fermeture de son labo il est venu à Lyon rejoindre un laboratoire de l'Université Lyon 1, qui lui permettait de poursuivre ses recherches en mathématiques et statistiques appliquées à l'économie.

A Lyon, Christian a continué à militer assurant diverses responsabilités. Il a, entre autres, fait deux mandats comme Elu au Comité National de la Recherche Scientifique, il a été élu au Conseil du Département SHS du CNRS. A ce titre il a été sollicité pour de nombreux concours où sa connaissance des statuts des personnels du CNRS était appréciée. Sa grande disponibilité, son attachement au service public de recherche l'ont naturellement conduit à participer au bureau du comité lyonnais de « Sauvons la recherche ». Il a participé aux Etats généraux de Grenoble, et plus récemment aux journées d'études sur l'Enseignement Supérieur et la Recherche organisées par la nouvelle majorité du Conseil Régional Rhône-Alpes.

Depuis une année Christian était secrétaire de la section CNRS lyonnaise du SNTRS-CGT.

Depuis une vingtaine d'années, Christian a participé à maints congrès et réunions du SNTRS. Au dernier congrès il avait été élu à la commission exécutive nationale du SNTRS-CGT. A la dernière CE du Syndicat à Paris le 3 novembre, il est encore intervenu plusieurs fois pour témoigner de la situation à Lyon.

Christian, lorsqu'il le jugeait nécessaire, savait taper du poing sur la table pour remettre de l'ordre dans nos débats.

Ses collègues et amis se souviendront d'un homme discret mais passionné. Il aimait parler mathématiques, bouquins, photos, cinéma... Nous aimions son humour, son ouverture d'esprit, son ironie, sa distance avec les choses.

C'était un bon camarade, constant, sûr, fin, et il nous quitte si brusquement !

Ce n'est quand même pas juste de partir si tôt !.

Au nom de tous ceux qui t'ont connu et avec qui tu as milité, nous te saluons, notre camarade, notre ami.

Annick Kieffer, Jacques Audin, Michèle Baratra, Bernard Blanc (SNTRS-CGT),
Olivier Gandrillon (Comité SLR Lyon).

Robert Chemin, 1927-2005.

Robert Chemin est né dans le village de Saint Viance en Corrèze où son père, originaire de Paris, était devenu directeur d'une petite usine de fabrication de boutons. Robert et sa famille ont vécu plusieurs années à Livry-Gargan. Sous l'occupation, les parents de Robert ont caché des Juifs ce qui leur a valu d'être honorés, bien après la Libération, comme « Justes parmi les Nations ». Pendant l'occupation, Robert était membre des Francs-Tireurs et Partisans Français et leur agent de liaison avec l'UJRE (Union des Juifs pour la Résistance et l'Entraide). Il a fait des études de dessinateur industriel, puis fait son service militaire où il a appris beaucoup de choses avant de s'engager et d'être envoyé en Algérie où il s'est occupé, comme électromécanicien, des radars militaires pendant plusieurs années.

En 1950, il a épousé Henriette, une couturière, avec laquelle il a eu une fille, Claire, et vécu 41 ans dans un très grand bonheur. Il a travaillé dans plusieurs entreprises de matériel téléphonique et à la Compagnie Générale de TSF. Dans ces entreprises, il a organisé des grèves pour défendre ses camarades de travail et il s'est fait licencier. Il a aussi participé à de nombreuses manifestations contre les guerres de l'époque, en particulier la guerre d'Indochine. Puis Robert est entré comme technicien au Laboratoire de Physique de l'École Normale Supérieure. Il a continué à se perfectionner en suivant des cours du soir. En 1953, le groupe de radioastronomie a quitté l'ENS pour l'Observatoire de Paris dont le directeur, A. Danjon, voulait développer cette nouvelle branche de l'astronomie. En 1955, Robert est poussé hors de l'ENS par Y. Rocard, le directeur du Laboratoire de Physique pour des « raisons » politiques ; son poste CNRS est muté à l'Observatoire de Paris.

Arrivé à l'Observatoire de Meudon, Robert est d'abord dessinateur ; puis, il réorganise les différents services d'études, de réalisation et d'essais pour en faire, non sans mal, un ensemble intégré, le SERT, dont il devint, en 1968, le responsable.

R. Chemin a participé à de nombreux projets et les a souvent dirigés : à Nançay, l'interféromètre sur 3cm de longueur d'onde (thèse de Mukul Kundu), le radiotélescope de routine sur ondes métriques et, à Meudon, le développement du télescope optique de 1 mètre qui sera doté d'un nouveau mécanisme d'entraînement et du réglage à distance du miroir secondaire, et, d'autre part, l'équipement de la tour solaire : sidérost, télescope vertical et spectrographe. Pendant toute cette période, Henriette travaillait à la bibliothèque de Meudon.

En 1977, à la suite d'un conflit politique, Robert tombe dans une profonde dépression et décide de quitter Meudon ; il est d'abord muté à l'Observatoire de Paris puis au CERGA à Grasse où lui et Henriette travaillèrent pendant 15 ans, principalement sur le télescope de Schmidt : mise en route de l'instrument, observations et acquisition des images que Henriette exploitait. En collaboration étroite

avec des professionnels, ils ont ainsi appris de nouveaux métiers et découvert un grand nombre d'astéroïdes dont l'un porte leur nom.

Henriette a disparu en 1991 et Robert n'a jamais pu s'en consoler. Retraité en Charente Maritime, il s'est consacré à intéresser le plus grand nombre de gens possible à l'astronomie devenue sa passion au cours de sa vie : il avait soutenu un DESS dans cette discipline. Dès 1993, avec l'aide d'enseignants et d'astronomes amateurs, il participe au développement de projets liés à l'astronomie dans les écoles. Il rejoindra le club d'astronomie de Saintes (17) peu après sa création en 1995. Malgré de nombreux ennuis de santé, il a toujours trouvé le courage d'aider les jeunes à découvrir cette science. L'essor de l'astronomie dans sa région a été l'une de ses plus grandes satisfactions.

Il a aussi étudié les archives historiques de la région où il a vécu jusqu'à sa mort. Son dernier projet était la « réhabilitation » du Marquis de Montalembert, un membre de l'Académie des Sciences connu de toute l'Europe au XVIII^e siècle, qui consacra une grande partie de sa vie aux techniques de fortification. En guise d'hommage posthume, quelques amis de Robert essaieront de terminer le travail engagé.

Robert laisse à tous ceux qui l'ont connu le souvenir d'un homme compétent, passionné et fortement engagé au service de la communauté scientifique, de ses instruments, de ses résultats et de ses personnels. Il fut militant communiste, mais, lors de l'invasion de la Tchécoslovaquie par les chars soviétiques en 1968, il fut de ceux qui protestèrent et essayèrent d'aider les résistants tchèques du « Printemps de Prague ». Robert était très libre dans ses prises de position.

Il fut aussi responsable du SNTRS-CGT alors qu'il était, en même temps, responsable d'un important service de l'Observatoire ; il a toujours su séparer son activité militante et son activité professionnelle.

En 2004, quand la « Médaille des Justes » a été enfin attribuée à ses parents qui étaient morts depuis des années, Robert a dû faire un discours à la fin de la cérémonie ; il a dit : « Je voudrais remercier mes parents de m'avoir fait Espagnol pendant la guerre d'Espagne, Juif pendant l'occupation, Vietnamiens puis Algériens pendant ces guerres injustes. Maintenant, je souhaite arrêter de changer de nationalité » Cette courte déclaration illustre magnifiquement quel homme était Robert.

Ce texte a été rédigé par Jean-Louis Steinberg à partir des témoignages de Marcel Arfouillaud, Emile-Jacques Blum, Claire Borini née Chemin, Jean-Luc Boutolleau, Jean Czarny, Audouin Dollfus, Thérèse Encrenaz, Paul Felenbok, Jean-Louis Heudier, Claude Lesqueren, Gualtiero Olivieri, Marcel Parise, Françoise Praderie et Cyril Vernier.