

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

Le gouvernement de droite poursuit avec méthode et persévérance, près de quatre décennies après mai 68, sa visée de liquidation de toutes les avancées démocratiques obtenues par les salariés. Il n'est pour s'en convaincre, que de regarder ce qu'il réforme dans la recherche, tant en termes d'organisation de la recherche qu'en matière de droits et de rémunérations des personnels.

Les décrets d'application de la loi « Pacte pour la recherche » sont en cours de parution. Celui sur l'ANR (Agence nationale de la recherche) et sur le HCS (Haut Conseil pour la Science) ont été publiés ainsi que celui sur les études doctorales. Celui sur l'AERES (l'agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur) qui réorganise et unifie l'évaluation (des structures, des unités, des personnels et des formations) est encore en cours de discussion dans les instances statutaires. Le CNESER (Conseil nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche) a rejeté le projet. Les syndicats ont boycotté le premier CTPM (Comité technique paritaire) qui avait inscrit le projet de décret à son ordre du jour. Le gouvernement, conscient de la résistance du milieu à sa volonté de piloter l'ensemble de l'évaluation, a du reculer sur plusieurs points : l'évaluation des personnels restera de la responsabilité des instances d'évaluation des organismes et des établissements ; de plus il a du insérer dans le texte la possibilité d'attribuer aux instances existantes celle des unités. Ces reculs n'auraient pas été possibles sans la grande vigilance des syndicats, sans leur unité, sans leur souci de faire intervenir les personnels et leurs élus. Dans ce combat le SNTRS-CGT a toujours été particulièrement actif et vigilant.

Les tentatives de régression sociale du gouvernement ne s'arrêtent pas là. La même politique est à l'œuvre en matière de gestion des personnels. Au CNRS, comme dans les autres EPST, à la demande de négociations des syndicats pour obtenir des améliorations statutaires, de meilleurs salaires, une plus grande transparence des promotions grâce au contrôle des personnels sur les présélections des dossiers de CAP au niveau des régions, ont toutes été refusées. Le refus n'est certes pas direct. Tous les moyens sont utilisés pour empêcher les syndicats de jouer leur rôle de représentant des intérêts des personnels : dossiers non communiqués, ou alors au dernier moment, ordre du jour de réunions transformés, consulta-

tions des syndicats sur des choses mineures, déjà décidées.

L'exemple des nouvelles procédures d'évaluation des ITA au CNRS en est un bon exemple. La direction décide que l'examen et le classement des dossiers se ferait désormais par BAP et non plus par direction scientifique. Cela peut sembler répondre à une revendication ancienne et constante de notre syndicat de situer les agents au sein de leur métier. Cependant jamais les modalités de fonctionnement n'ont été discutées (ne parlons pas de négociation). Elle s'est contentée de soumettre aux syndicats une liste d'experts, 8 par BAP, choisis on ne sait comment ni sur quels critères. Loin de nous l'idée de nier à ces personnes leur compétence dans leur métier. Le problème ne réside pas dans la liste elle-même mais dans les principes qui ont présidé à leur établissement. Sur sa composition : elle ne comprend que des IR (si possible IR1) des chercheurs et des enseignants. Cela marque un mépris des personnels des autres catégories et une ignorance des qualifications : un IR d'un métier ne possède que rarement la connaissance concrète des savoirs et savoir-faire des ouvriers, employés ou des techniciens de la même branche professionnelle. La liste devrait comprendre des représentants des métiers qui composent la BAP. Par ailleurs, la direction confond évaluation des dossiers et campagne de promotion. Pour nous les commissions d'évaluation par BAP, dans le cadre de la mise en place d'un système d'évaluation professionnelle des ITA par les pairs devraient dresser une liste des personnes qui exercent le niveau de qualification supérieur, les Cap et les jurys de concours devant alors avoir la pleine responsabilité d'effectuer les choix des personnes à promouvoir. Enfin les grands critères d'évaluation des dossiers (et des personnes) devraient être négociés et unifiés et non laissés aux soins de chaque groupe d'experts.

Des modifications statutaires sont en cours et des améliorations devraient être apportées quant au calcul des possibilités de promotion garanties. Cependant la mise en place de la LOLF permet à chaque organisme de mener sa propre politique de promotion et de recrutements. C'est pourquoi il importe que les personnels pèsent dans les choix que fera la direction. C'est pourquoi il faut plus que jamais des syndicats forts.

Annick KIEFFER

Sommaire :

- Edito Page 1
- AERES : le gouvernement veut piloter la recherche en éliminant les instances représentatives de la Communauté Scientifique Page 3
- Courrier du SNTRS-CGT aux membres des commissions du Comité National de la Recherche Scientifique Page 4
- Propositions du SNTRS-CGT pour l'amélioration des carrières et des salaires Page 5 - 7
- Le dialogue social au CNRS... Page 7 - 8
- Courrier du SNTRS-CGT au CNRS à Mme D'Argouges et M. Resplandy-Bernard Page 8
- Commission Exécutive du SNTRS-CGT du 14 septembre 2006 Rapport introductif sur la nouvelle CSI Page 9 - 12
- Délibération du Comité confédéral national de la CGT du 27 septembre 2006 sur le congrès fondateur de la Confédération syndicale internationale Page 12
- Confédération syndicale internationale - statuts Page 13 - 26
- Projet de Résolution programmatique Page 27 - 33
- La situation du syndicalisme dans la recherche en Russie Page 33 - 34
- La déclaration universelle sur la bioéthique et les droits de l'homme : les vrais enjeux Page 34 - 35
- CA INSERM du 21 septembre 2006 A propos de la Recherche Clinique à l'INSERM Page 36
- Quelle recherche biomédicale pour le pays ? Page 36 - 37
- Sur la recherche clinique Page 37 - 38
- Extraits des propositions de C. Bréchet, DG de l'INSERM sur les activités de recherche clinique au sein de l'organisme Page 38 - 39
- Note de lecture parue dans « Le Peuple » Page 39
- Tribune libre : Économie solidaire Page 40
- Le CAES du CNRS condamné pour harcèlement moral Page 41 - 42
- Cne : un an de trop Page 42
- Historique affaires des directeurs de CDV au 12/09/06 Page 43 - 44

AERES : le gouvernement veut piloter la recherche en éliminant les instances représentatives de la Communauté Scientifique

Le texte du décret de création de l'AERES (Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur) définit une Agence complètement dépendante du pouvoir politique et sans aucune légitimité compte tenu des conditions de nomination des membres du Conseil, des Sections et des Comités d'évaluation de cette Agence qui évaluera les unités de recherche des établissements publics à la place des instances scientifiques de ces établissements. Le gouvernement nomme le Directeur de l'Agence et les membres du Conseil qui choisissent les Présidents des 3 sections. Les Comités d'évaluation sont désignés par le Directeur de l'Agence qui fixe la liste des experts et le Président de la section qui choisit les membres des Comités sur cette liste (articles 6 et 12). Ces Comités rendent compte seulement à cette petite bureaucratie qui va en dernier ressort tout arbitrer ! Tout y est secret (voir article 17) donc sans aucune transparence. Le gouvernement se moque en plus ostensiblement de la Communauté Scientifique en présentant cette Agence comme indépendante, légitime et transparente !! (Cf. le rapport au Président de la République). Dans ces conditions on peut également avoir de graves inquiétudes sur la qualité des évaluations qui seront fournies par cette Agence.

Le gouvernement a voulu aller très vite au sortir des vacances puisqu'il a convoqué toutes les instances qui devaient être consultées dans la première quinzaine de septembre. Les syndicats de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur, notamment ceux de la CGT, ont réagi vivement comme le montrent les communiqués publiés. Le communiqué du SNTRS-CGT, rappelé ci-dessous, reflète bien cette protestation générale :

Le gouvernement soumet au CNESER (11/09/06) et au CTP du ministère de l'Enseignement et de la Recherche (13/09/06) un projet de décret créant l'Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (AERES). Il s'agit d'un décret d'application de la Loi Programme sur la Recherche.

Cette Agence est chargée d'évaluer :

- les établissements de recherche (EPST, EPIC, Établissements de l'Enseignement Supérieur)
- les unités de recherche de ces établissements de recherche
- les diplômes de l'Enseignement Supérieur et les formations y conduisant

Elle validera aussi les procédures d'évaluation des personnels de ces établissements.

L'évaluation (y compris celle des unités de recherche) sera réalisée par des Comités d'Évaluation entièrement nommés par le directeur de l'Agence et les 3 directeurs des Sections d'évaluation (établissements ; unités de recherche ; diplômes et formation), eux même nommés par le gouvernement. Pour l'évaluation des unités, il y aura dans le Comité un seul représentant des instances d'évaluation des personnels de l'établissement. Les débats des comités d'évaluation et des sections seront secrets.

Les Commissions scientifiques du CNRS et de l'IN-

SERM n'évalueront plus les Unités mais seulement les chercheurs. Le gouvernement a renoncé à la possibilité d'accréditer les instances des EPST qui restait possible selon le texte de la Loi Programme. Les créations, le renouvellement et les suppressions d'unités de recherche seront de la responsabilité des directeurs d'établissement après transmission des avis de l'AERES. Il y aura vraisemblablement très peu de Maîtres de Conférences, Chargés de Recherche et Ingénieurs des EPST et des Universités dans les Sections et Comités d'évaluation de l'AERES. La démocratie est bafouée. Et pour la qualité de l'évaluation, on peut être inquiet : sans doute peu de proximité avec le travail concret des laboratoires et séparation de l'évaluation des unités avec celle des chercheurs et des enseignants-chercheurs (et bien sûr des ITA et IATOS).

Le SNTRS-CGT appelle les personnels des EPST et des Universités à se mobiliser contre ce projet de décret. Il appelle les élus des personnels à boycotter la réunion du CTP ministériel. Le CNESER pour sa part vient de rejeter le projet de décret, ce qui montre bien que ce texte ne correspond pas à ce que souhaite la communauté scientifique. Ce décret est bien dans l'esprit de la Loi Programme et de l'ensemble de la politique gouvernementale que le SNTRS-CGT combat. Si les personnels ne parviennent pas à faire reculer le gouvernement, cette agence sera un instrument qui renforcera sérieusement le pilotage de la recherche et de l'enseignement supérieur.

Le SNTRS-CGT réaffirme que l'évaluation doit se faire :

- par les « pairs » dans des instances où les élus de la communauté scientifique sont majoritaires
- dans la transparence avec des critères élaborés démocratiquement et connus de tous
- avec des possibilités de recours
- sur l'ensemble des missions des personnels, en prenant en compte la spécificité des métiers, sans cloisonnement entre l'évaluation des personnels de celle des structures
- pour les formations et les diplômes sur la base d'un référentiel national

L'évaluation doit viser à aider les personnels dans l'accomplissement de leurs missions et non être un outil de pilotage et de discrimination sous couvert d'excellence.

Le mépris affiché par le gouvernement et la campagne des syndicats ont conduit les instances consultées sur le projet de décret à marqué leurs critiques et leur désaccord. Le CSRT (Conseil Supérieur de la Recherche et de la Technologie) a été animé et a formulé un avis critique. Le CNESER (Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche) a rejeté le projet de décret par 28 voix contre 20 et 4 abstentions, les votes contre allant au delà des représentants syndicaux. Le CTPm (Comité Technique Paritaire ministériel) a été boycotté par les organisations syndicales. Le quorum n'ayant pas été atteint, le ministère l'a reconvoqué le 19 septembre.

Les syndicats ont tenu une Conférence de Presse qui

a eu des échos dans la presse nationale. Les syndicats ont ensuite adressé une lettre ouverte au Premier Ministre et au Ministres de la Recherche pour leur demander de prendre en compte le rejet par la Communauté Scientifique du projet de décret et d'ouvrir des négociations. Il faut maintenant faire intervenir les personnels et les instances scientifiques des établissements publics.

De plus, même si le décret est publié, il faudra poursuivre la lutte contre cette Agence d'autant que la mise en œuvre de cette Agence ne sera pas simple par le gouvernement. A partir de quand le gouvernement tentera-t-il d'interdire le travail d'évaluation des instances des établissements ? Que sera dans les EPST l'impact réel de cette évaluation des unités par l'Agence ? Le Bureau National

du SNTRS-CGT considère que les instances scientifiques des EPST ne doivent pas se laisser dépouiller de l'évaluation des unités d'autant que les directions des EPST devront décider des créations, renouvellements et suppressions d'unités après l'évaluation par l'Agence. Allons nous laisser les directions décidées seules. Les instances scientifiques doivent continuer à proposer des classements et des avis avant que les directions arrêtent leurs choix. Si la communauté scientifique est déterminée dans les EPST, elle peut l'emporter sur l'Agence.

Michel PIERRE
Secrétaire Général Adjoint du SNTRS-CGT

Courrier du SNTRS-CGT aux membres des Commissions du Comité National de la Recherche Scientifique

Le décret en préparation créant l'Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (AERES) charge cette agence d'évaluer les formations d'enseignement des universités et les unités de recherche de l'Enseignement Supérieur mais aussi des EPST et des EPIC.

Les organisations syndicales de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur ont demandé le retrait de ce décret. Elles ont été suivies par le CNESER (Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche) qui a donné un avis négatif sur ce projet de décret. L'AERES dans ce projet de décret apparaît comme une structure antidémocratique, très contrôlée par le pouvoir politique, qui, en plus, introduit un cloisonnement entre l'évaluation des structures et l'évaluation des personnels. En ce qui concerne l'évaluation des unités de recherche, cette agence ne peut avoir ni la légitimité ni la capacité du Comité National de la Recherche Scientifique.

Le Parlement conscient de cette difficulté lors du vote de la Loi Programme au printemps 2006 a introduit un amendement dans la Loi permettant à l'AERES de déléguer ce travail d'évaluation aux établissements mais suivant les procédures qu'elle validera. Le décret instituant l'AERES ne reprenait même pas cette possibilité.

Les organisations syndicales de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche ont mené une forte action sur ce point qui a rencontré un écho favorable au CSRT et au CNESER. Finalement, le gouvernement a accepté de réintroduire cette possibilité dans le texte du décret à l'occasion de la réunion du Comité Paritaire (Syndicats/Ministère) du Ministère de l'Éducation Nationale et de la Recherche. Cependant, il n'est pas garanti que la Direction de l'AERES, qui sera nommée par le gouvernement, prenne en compte cette possibilité.

Il s'agit là d'un premier recul, certes minime, mais qui montre qu'en agissant tous ensemble dans les instances il est possible faire reculer le gouvernement sur le rôle du Comité National de la Recherche Scientifique par rapport à l'AERES.

Fort de ce premier succès, le SNTRS-CGT et ses élus au Comité National de la Recherche Scientifique proposent aux Commissions du Comité National de la Recherche Scientifique de s'exprimer auprès du Ministère de la Recherche et de la Direction du CNRS sur l'AERES. Il est essentiel que le rôle indispensable du CoNRS, pour la qualité de l'évaluation des laboratoires liés au CNRS, soit réaffirmé. Une avancée sur ce point au CNRS serait importante aussi pour les autres EPST et pourrait peser positivement pour des changements indispensables des procédures d'évaluation dans les établissements de l'Enseignement Supérieur.

Villejuif, le 2 octobre 2006

Propositions du SNTRS-CGT pour l'amélioration des carrières et des salaires - Débattez-en dans vos sections -

Principes qui fondent nos propositions :

- La qualification qu'elle soit attestée par un diplôme ou acquise par l'expérience doit être reconnue. Les critères d'évaluation ne doivent pas être fixés par le poste (travail prescrit) mais par la qualification des personnes (savoirs, qualités).
- Le niveau de classification doit correspondre à la qualification de l'agent.
- Une politique de promotion et de moyens affectés à la formation et à la promotion des agents doit être mise en place dans les EPST. Cela veut dire qu'il faut obtenir un système de formation diplômante (ou qualifiante), pris sur le temps de travail, avec les financements nécessaires. Il faut revoir les conditions d'accès aux concours internes pour les personnes diplômées par cette voie. Un effort particulier doit être entrepris dès maintenant en faveur des personnes sans diplôme afin de leur donner accès à des niveaux qualifiés. Les organismes doivent s'engager dans le dispositif VAE.
- L'évaluation des ITA par les pairs doit être mise en place, avec une commission par BAP.

Ces principes valent pour tous les agents qu'ils soient ou non titulaires.

Propositions concernant le statut pour améliorer dès maintenant le statut des ITA :

- Recruter effectivement des non diplômés.
- Pour prendre en compte l'allongement des carrières, et le blocage en fin de corps et de grade, il faut allonger la grille par des échelons supplémentaires. Dans l'attente de cette mesure, il est possible d'attribuer des bonifications indiciaires aux personnes bloquées en fin de corps ou de grade depuis 3 ans et plus. Le SNTRS étant contre les barrages de grade, toutes les personnes bloquées en fin de grade devraient accéder au grade supérieur.
- Il faut revaloriser les carrières. Pour le IR : fusion des IR2 et IR1. Pour les AI : tous les Bac+2 (ou qualification correspondante) doivent relever de ce corps. Les passages IR vers le corps des chercheurs doivent être facilités.

Réunir la commission de mobilité.

Améliorer les conditions de promotion

- Relever le contingentement des corps ; calculer les possibilités de promotion sur le stock et non le flux ; augmenter les possibilités de promotion au choix sur la base de 1/5 pour tous (1/4 pour les AJT).
- Dérogations aux conditions d'ancienneté pour tous ceux qui ont été reconnus par les commissions d'évaluation et pour ceux qui ont obtenu un diplôme après leur entrée au CNRS.
- Les postes libérés doivent être mis aussitôt en mobilité puis aux concours internes ou externes dans un délai de trois mois.

• Pour les concours ITA :

- Les profils d'emploi doivent correspondre aux FET.
- Les concours de recrutement par corps doivent rester au niveau national, même si l'organisation régionale ;
- Les concours génériques doivent être limités à quelques fonctions clairement identifiées ;
- Les membres des jurys doivent être compétents dans le métier, appartenir au même corps que le candidat, ou au plus à deux niveaux de corps au-dessus du poste mis au concours.
- Les deux phases du concours doivent être composés du même jury.
- Possibilité de consultation d'experts extérieurs, qui rédige un rapport porté à la connaissance de tous les membres du jury, Seul celui-ci est compétent pour délibérer
- Instaurer un essai professionnel pour les recrutements en B ou C.

• Pour les concours internes :

- Tous les candidats doivent être auditionnés en concours internes.
- Les critères généraux, liés à la qualification et aux FET, doivent être publiés et portés à la connaissance des jurys et des candidats, les critères appliqués par chaque jury doivent être rendus publics ;
- La composition du jury doit se faire sur la base de la diversité des métiers de la BAP avec des membres compétents des différents métiers (voir ci-dessus) ;
- Il faudra réviser les dossiers des agents sur la base du système d'évaluation des ITA.

Fonctionnement des CAP

- La CAP nationale reste l'instance de recours ultime au niveau des organismes.
- Instaurer une commission des personnels dans tous les labos de 5-6 ITA et plus.
- Instaurer une commission régionale préparatoire paritaire avec des membres désignés par les syndicats sur la base de leurs résultats aux CAP. La représentation doit être globale (ni par corps, ni par BAP). Les membres représentants l'administration doivent être désignés en tenant compte de la diversité des laboratoires et des services au niveau de la région. La CRPP dressera une liste des personnes justifiant d'un changement de corps ou de grade.
- La CAP nationale doit travailler sur la base de ces commissions, ce qui mettra fin dévoiement actuel.
- Les critères doivent être fondés sur la qualification exercée mais aussi sur l'aptitude à exercer une qualification de niveau supérieur. Ceci suppose de mettre fin au sous-classement et de mettre en place un système d'évaluation des ITA par les pairs (suivi de carrière).

Salaires et primes

- Porter dès maintenant la prime à 16% pour tous soumise à cotisations, sans modulation ; utiliser le volet de primes supplémentaires pour le permettre.

Les propositions de modifications statutaires

Notre proposition intègre les niveaux de qualification des ITA, des chercheurs et des enseignants-chercheurs en les plaçant dans des corps différents. Elle comprend 7 corps et 8 niveaux de qualification. Les 6 corps (AJT) CR, MCF) correspondent aux grands niveaux de formation, les 2 derniers niveaux correspondent à des niveaux de compétence et de responsabilité acquises après une expérience professionnelle.

Les changements de corps se feraient par les procédures actuelles, concours interne et choix en CAP, mais avec des possibilités non plus dépendantes du nombre de recrutement (flux), mais de l'effectif du corps (stock). Ceci permettrait une progression moyenne minimum. Un système d'évaluation professionnelle des ITA permettrait une meilleure prise en compte de la qualification exercée, d'en améliorer la reconnaissance et s'opposerait aux entraves à son exercice normal. Il faut mettre en place l'évaluation des ITA par les pairs, avec une commission par BAP.

- Les niveaux de fins de carrière sont déterminés par un coefficient multiplicateur de 2 sur 35 ans afin de prendre en compte l'allongement de la durée de la vie de travail depuis Balladur-Fillon. La moitié du gain indiciaire doit être obtenu au premier tiers de la carrière. Les trois premiers échelons sont à 1 an puis 1 an et demi, tous les autres à deux ans, uniformément. La fin de carrière des IR et des CR est le chevron 3 de la hors-échelle A, indice 962.
- Les courbes de carrières doivent être homothétiques, donc sans chevauchement (comme c'est le cas par ex. entre IEHC et IR2 actuellement).
- Notre proposition supprime toutes les rémunérations en dessous du SMIC. Les débuts de carrière dans chaque corps doivent être calés sur les écarts de durée entre les diplômes, sur la base d'un SMIC à 1500 € (valeur 2006) pour le niveau AGT (ou premier niveau du futur AJT), le CAP-BEP étant porté à 1,2 x SMIC, les BTS-DUT à 1,6, la licence-maîtrise à 1,8, le DEA, DESS, masters à 2 fois le SMIC et le doctorat à 2,2 fois le SMIC.
- Dans tous les corps, la carrière se déroule sans barage de classe, la reconnaissance du « mérite » se faisant par les échelons accélérés.
- Le premier niveau de recrutement, qui n'est pas référencé à un diplôme, est conçu comme un corps de formation préparant au passage en AJT (futur AJT 2^{ème} classe).

Les propositions du SNTRS-CGT pour améliorer le statut des chercheurs

Il s'agit de restaurer l'attractivité de cette profession en réduisant la précarité, en recrutant jeune et en revalorisant les salaires et les carrières sur la base des qualifications et des prises de responsabilité. L'amélioration du statut doit être un facteur pour renforcer la liberté de recherche, qui suppose en même temps de réduire le financement incita-

tif (ANR,...) au profit du financement récurrent (qui devrait représenter au moins 70% des moyens des équipes).

1. Avant de présenter les propositions concernant les chercheurs des EPST, il faut avancer **des améliorations pour les doctorants et les chercheurs post-doctorants** travaillant en CDD : la rémunération des doctorants, indexée sur la valeur du point de la FP, doit être portée à 2 fois le SMIC, avec une première étape immédiate à 1,5 fois le SMIC, les libéralités doivent être transformées en contrat. Les contrats des post-doctorants doivent tenir compte de leur niveau de qualification et de leur expérience (ancienneté dans la recherche).
2. **Organiser un recrutement jeune dans les EPST et les Universités.** 2/3 des postes de chercheurs doivent être mis au concours en CR2. Ce recrutement devrait intervenir dans les deux ans qui suivent la thèse (généralement soutenue 3 à 4 ans après la fin du master. Cette période de préparation au concours pendant les deux ans qui suivent la thèse devrait être couverte par une prolongation du contrat de thèse (avec augmentation de la rémunération) pour ceux qui participent aux concours des EPST et des Universités. Pour rendre possible un recrutement au plus près de la thèse la condition pour concourir devrait être le master avec deux années d'expérience de la recherche. Le recrutement doit être porté à 5% des effectifs totaux pour les 5 prochaines années. Tous les candidats doivent être auditionnés. Les voyages des candidats doivent être pris en charge par l'Administration. Le Jury doit être constitué par les membres de l'instance d'évaluation de la discipline dont le niveau de qualification est équivalent à la thèse. Tous les membres de l'instance d'évaluation doivent pouvoir assister aux délibérations. Il doit être possible de consulter des experts extérieurs sur les dossiers mais ils ne peuvent pas participer au jury.
3. **Revaloriser rapidement la rémunération de tous les chercheurs** sans attendre une refonte de la grille de la Fonction Publique. Le pouvoir d'achat s'est beaucoup dégradé et la qualification est mal reconnue. La prime de recherche pourrait être portée à 20% (ou 16%). Cette prime lors de la refonte de la grille devrait être intégrée au salaire. Il est aussi nécessaire d'harmoniser cette prime avec celles des ITA. Cela implique aussi de revoir la grille des IR pour l'harmoniser avec celle des chercheurs.
4. **Revaloriser les carrières.** Les débuts de carrière des CR doivent être améliorés. La thèse devrait donner droit à une bonification de deux ans. Les années de thèse (quelque soit le type de financement) et de préparation des concours (voir ci-dessus) doivent être pris en compte à 100%. Les années d'activité à un niveau de qualification correspondant à celui d'un chercheur doivent être pris en compte à 100% quelque soit le type de financement en France ou à l'étranger. Notre objectif pour la refonte de la grille indiciaire est un recrutement avec une thèse (avant reconstitution de carrière pour la période post-thèse) à l'indice INM 607 (453 aujourd'hui).

La grille des CR1 doit être portée immédiatement jusqu'à l'échelle lettre A3 (indice INM 962). L'accès à ces échelons ne devrait pas être contingenté budgétairement. L'accès à ces échelons pourrait intervenir à partir de CR 7^{ème} échelon pour ceux qui prennent des responsabilités (encadrement de Masters et de doctorants, responsabilité en matière d'hygiène et de sécurité) et dont l'activité scientifique est jugée favorablement par la commission scientifique.

La grille des DR2 devrait être portée rapidement jusqu'à hors échelle C1 (indice INM 1114) pour que l'accès à ce corps reconnaisse effectivement leur qualification.

La carrière des DR1 devrait atteindre hors échelle E2 (indice 1319).

Les flux pour les passages CR1→DR2 et DR2→DR1 doivent être portés respectivement à 5% et 6% des effectifs de la classe de départ pour donner une chance de promotion à tous ceux dont l'activité professionnelle le justifie (correspond aux besoins de développement des labos).

5. Participation des chercheurs à la formation

C'est une des missions des chercheurs mais elle doit rester secondaire en terme de temps de travail par rapport à la mission de recherche. Sur la base du volontariat, les chercheurs doivent pouvoir participer à temps

partiel avec rémunération aux enseignements de master et doctorat qui nécessitent des spécialistes. Les chercheurs doivent être traités comme les enseignants-chercheurs pour l'encadrement des thèses (indemnité, directeur de thèse,...). Les chercheurs doivent avoir leur place dans les comités d'École Doctorale.

Les chercheurs doivent pouvoir passer dans les corps des enseignants-chercheurs. Des postes d'enseignants-chercheurs doivent être réservés pour faciliter ce passage.

6. **Le transfert des connaissances vers les entreprises est une mission des chercheurs.** Elle doit être exercée sur la base du volontariat.

7. Évaluer démocratiquement les chercheurs

Les chercheurs doivent continuer à être évalués par des commissions scientifiques représentatives de la communauté scientifique comportant 2/3 d'élus. Ces instances doivent aussi faire les propositions de création, renouvellement et suppressions des unités de recherche.

Les avis et classements des Commissions Scientifiques concernant les chercheurs devraient être transmis aux CAP correspondantes qui doivent pouvoir exercer un contrôle. La saisine des CAP par les chercheurs est de droit et ne devrait pas dépendre de l'avis de la direction.

Le dialogue social au CNRS...

Les syndicats ont toujours œuvré pour faire entendre les revendications des salariés auprès du patronat, des directions ou du gouvernement, aussi bien pour défendre leurs acquis que pour les faire évoluer. Ces échanges, qui ne sont pas toujours des négociations, forment ce que le gouvernement nomme « dialogue social » entre les employeurs et les salariés.

Durant ces dernières années ce dialogue a été particulièrement malmené par un gouvernement toujours plus libéral mettant ouvertement en péril les services publics. Dans cette suite logique, les administrations appliquent une politique de destruction des institutions publiques. C'est théoriquement là que les organisations syndicales peuvent agir pour faire entendre la nécessité de maintenir des organismes publics forts en défendant leurs activités et en préservant leurs missions de services publics. Hors, de plus en plus, nous déplorons un refus des Directions d'engager un dialogue social, y compris au CNRS. Aujourd'hui, cette situation a atteint son paroxysme.

Au CNRS, la Direction a imposé des textes à voter de force en Comité technique Paritaire sans qu'aucune négociation ou le moindre dialogue n'ai eu lieu. Cette attitude déplorable a conduit les organisations syndicales représentées à boycotter le CTP du CNRS du 1^{er} et 2 juin 2006. Mais la leçon ne fut pas comprise. Les membres représentants l'administration ont fait preuve d'une stérilité totale dans la discussion. Le comportement de la Direction laisse clairement apparaître un asservissement complet de ses « sujets » et d'une culture de « la pensée unique »... Vous comprendrez pourquoi nous sommes inquiets face à cette situation.

Nous avons sollicité au mois de juin la Direction du CNRS pour engager de nouvelles discussions sur des dossiers comme l'évaluation des ITA ou les modifications statutaires. Nous sommes donc convenus d'un calendrier de rencontre pour discuter de cela.... Malgré l'assurance de la présidente du CNRS en CTP de promouvoir le dialogue social, ce ne fut, *bis repetita*, que mépris pour le « dialogue social ». L'administration a systématiquement modifié les ordres du jour de toutes ces réunions au profit de vulgaires informations générales sans jamais accepter de rentrer dans les discussions, et moins encore de négocier. Toute négociation, et même tout réel dialogue est impossible. Pire que ça ! Nous avons appris que le CNRS avait reçu des propositions de modifications statutaires du Ministère impliquant de profonds changements dans les calculs des promotions ou dans la gestion des postes statutaires dans les EPST et les Universités. La direction du CNRS a nié en avoir connaissance, fin septembre, jusqu'à ce qu'ils finissent par reconnaître que le Ministère leur avait transmis ce document dès le mois de juillet. Mais la direction du CNRS refuse de discuter de ces modifications importantes justifiant que ce n'est pas « permis » par le Ministère alors même que d'autres ministères ont pu eux, négocier ces modifications de façon conséquente.

Aujourd'hui, la direction méprise même les instances statutaires qu'elle doit consulter. C'est le cas du comité technique paritaire qui doit se réunir obligatoirement au moins 3 fois par an. Après avoir mépriser le CTP du 6 juin 2006, la direction se permet de supprimer le CTP du 28 septembre 2006. 2 mois et demi avant la fin de l'année, la direction n'a programmé qu'un seul CTP et n'envisage pas nécessaire de s'acquitter de ses obligations statutaires en

respectant les 3 CTP par ans. Cette fois c'est clair, la direction du CNRS refuse de discuter et se rend complice de la politique de destruction des services de recherche publique. Aujourd'hui plus que jamais les personnels doivent s'unir et se mobiliser pour préserver la recherche publique, et obliger la direction du CNRS comme le Ministère à respecter le dialogue social. Les enjeux de ce rapport de force sont considérables ! Il s'agit de préserver les emplois

statutaires, le budget, l'évaluation, les statuts et enfin, de résoudre la situation dramatique de blocage de carrières.

Le seul moyen d'engager un dialogue sur ces points, c'est que les salariés, chercheurs et ITA, s'emparent de ces problèmes et obligent la direction à négocier ouvertement pour trouver des solutions avec les organisations syndicales.

Courrier du SNTRS-CGT au CNRS

à Madame D'Argouges (DRH) et Monsieur Resplandy-Bernard (SG)

Les nouvelles procédures adoptées par le CNRS dans le cadre de la campagne d'avancement des ITA appellent quelques remarques de notre part. Nous relevons en effet quelques dysfonctionnements et surtout une conception élitaire de l'expertise qui traduit finalement un mépris à l'égard des ITA.

Du point de vue des dysfonctionnements, on nous signale des disparités du temps imparti à nos camarades pour examiner les dossiers selon les délégations régionales. Certaines régions limitent à deux semaines cette durée, d'autres à un mois. Les délais devraient, selon nous, être identiques dans toutes les délégations et être suffisants pour que nos représentants puissent examiner de manière rigoureuse l'ensemble des dossiers. D'autre part, il n'est pas raisonnable dans certaines délégations de faire commencer cet examen en août alors que les vacances ne sont pas encore finies pour beaucoup. Ce travail préalable permet, vous le savez, d'éclairer les élus en CAP dans leur travail.

De nouvelles procédures sont engagées cette année, « à titre expérimental ». Aux propositions des départements scientifiques sont substituées des propositions qui émanent d'experts nommés par BAP. Vous proposez que les élus aux CAP puissent se prononcer sur cette liste. Nous tenons à faire les remarques suivantes :

- Toute évaluation professionnelle devrait être menée sur la base de principes négociés avec les organisations syndicales, ces principes portant à la fois sur les procédures et sur les critères d'évaluation. Ceux-ci devraient être uniformisés afin d'éviter les disparités entre les BAP ou d'une année sur l'autre (sources d'inégalités de traitement entre les agents) et être fondés sur la qualification des agents.
- L'évaluation menée dans le cadre des CAP devrait être opérée en lien avec la mise en place d'une évaluation professionnelle périodique des ITA au sein des BAP. Il est clair que la procédure actuellement adoptée ne saurait à nos yeux préfigurer celle qui devra être adoptée dans ce cadre.
- Situer l'activité des agents dans le cadre de leur métier est une revendication ancienne et constante de notre syndicat. Cependant les choix que vous effectuez nous inquiètent, car ils traduisent une vision hiérarchique qui n'a rien à voir avec une vision professionnelle. Dans vos listes, ne figure aucun expert d'un grade inférieur à IR1 ; elles comprennent des enseignants-chercheurs et des chercheurs qui ne sont pas des spécialistes des métiers même s'ils exercent leur activité dans un domaine scientifique qui fait principalement appel aux compétences spécialisées d'une branche. La maîtrise des théories ne suppose qu'en de rares cas celle des pratiques professionnelles propres à un niveau de qualification donné. C'est pourquoi chaque groupe d'expert doit refléter à la fois la diversité des métiers de chaque BAP et la diversité des niveaux de qualification et des pratiques professionnelles propres à cette branche. Le groupe des experts doit donc être composé en majorité d'ITA, ingénieurs et techniciens. L'évaluation ne peut être réservée aux élites. C'est de la démocratie encore confisquée. Nous nous permettons de vous rappeler que les règles de la fonction publique affirment la notion d'appartenance au corps égal ou supérieur, pas seulement supérieur. Cette règle est appliquée au CNRS pour les chercheurs, cela doit l'être pour les ITA.
- Dans tous les cas les principes qui président au choix des experts devraient faire l'objet d'une négociation avec les syndicats et ceux-ci devraient avoir la possibilité de faire des propositions, enfin la liste devrait être validée par le CTP. Nous pensons pour notre part que les organisations syndicales devraient avoir des listes d'expert par BAP à parité avec des experts choisis par l'administration.
- Nous ne comprenons pas les raisons qui vous ont amené à limiter à 8 le nombre d'experts par branche. Pour les raisons développées ci-dessus, ce groupe devrait être élevé à plus d'une vingtaine et fonctionner en sous-groupes. Il est bien évident qu'il est impossible que 8 personnes puissent examiner de manière rigoureuse tous les dossiers présentés. Cela veut-il dire que ces experts ne donneront leur avis que sur les personnes déjà triées par le collège des directeurs d'unité en région ?

Il est temps que les ITA disposent d'un système qui leur permette de voir reconnaître leurs qualifications et compétences. Cela n'a rien à voir avec le « mérite ». C'est pourquoi nous demandons l'ouverture de négociations sur le dispositif à mettre en place pour qu'enfin l'évaluation des ITA soit effectuée sur une base rigoureuse, indépendante et juste.

Villejuif, le 11 septembre 2006

Commission Exécutive du SNTRS-CGT du 14 septembre 2006

Rapport introductif sur la nouvelle Confédération Syndicale Internationale (CSI)

Introduction

Avant l'ouverture du 48^{ème} Congrès de la CGT, il y a eu pour la première fois en France un débat, avec la participation de très nombreuses organisations syndicales venant des cinq continents, sur « quel internationalisme syndical ? », dans la perspective de la création, en fin d'année 2006 d'une nouvelle confédération syndicale internationale (CSI).

Les échanges sur la CSI, lors de cette rencontre ont essentiellement porté sur :

- Le processus de constitution de cette nouvelle structure

qui doit transcender les internationales existantes ;

- Son objectif qui est de construire un outil syndical et combatif face à la mondialisation capitaliste.

Le Congrès, après avoir débattu, a donné mandat à la nouvelle direction de poursuivre l'engagement de la CGT, dans ce processus de construction de la CSI qui a débuté en 2004 ; et au CCN, après un large débat au sein de toutes les organisations de la CGT, d'arrêter la position définitive de notre confédération quant à sa participation au congrès constitutif de la CSI.

Calendrier FERC-CCN

- Les 21 et 22 septembre, délibération de la CEF sur la position de la FERC pour le CCN
- 27 septembre, réunion du CCN pour arrêter la position de la CGT quant à sa participation éventuelle au congrès constitutif de la CSI ;

- 3 novembre, congrès constitutif de la CSI à Vienne.

Ce choix qui concerne l'avenir de la CGT au plan international, doit donc se faire dans un calendrier très court. On peut le regretter mais les échéances sont là.

Rappel des documents envoyés par la FERC :

- Article dans « Le lien » de juillet 2006
- Courriel FERC du 28/08/06 : Dossier Confédéral, historique ...
- Statuts et programme du 28/08/06

Je commence ce rapport sur la CSI par poser la question :

- Des enjeux au niveau international : mondialisation, rapport de force syndical, organisations syndicales

nouvelles

- Des objectifs de la CGT : agir et mobiliser sur des enjeux revendicatifs internationaux
Comment agir et avec quel outil syndical.
Quelles revendications au niveau international ?
- Comment la CGT peut intervenir au sein de la CSI pour mener les luttes syndicales ?

I- Tout d'abord un rappel sur les enjeux et le pourquoi s'inscrire dans ce processus ?

Nous vivons une phase d'accélération et d'élargissement de la mondialisation qui bouleverse partout dans le monde les conditions de la défense des intérêts des salariés et constitue un des principaux défis auquel le syndicalisme est confronté. On assiste à la remise en cause des acquis sociaux dans les pays les plus avancés, la précarisation généralisée de l'emploi, les délocalisations et pour les pays les moins avancés et les pays en voie de développement à l'aggravation des inégalités et de la pauvreté. 80% des travailleurs sont en travail informel sans protection

sociale.

Le syndicalisme international tel qu'il existe aujourd'hui, dans son héritage de division issue d'un monde partagé en deux blocs antagonistes Est/Ouest – trois organisations syndicales CISL-CMT et FSM- est dans l'incapacité de peser réellement sur la mondialisation dominée par les intérêts des grandes multinationales, des grandes puissances mondiales (USA notamment). Il pèse vraiment ni sur les institutions internationales-OMC –Banque Mondiale-FMI ni sur l'ONU, il pèse peu sur les grands groupes.

II- États des lieux

Les organisations syndicales mondiales

CISL : Confédération Internationale des Syndicats Libres	
Fondation	1949
Nombre d'adhérents	155 millions
Nombre de syndicats membres :	236
Nombre de pays :	154

Adhérents français : Force ouvrière, CFDT

CMT : Confédération Mondiale du Travail	
Fondation de la CISC,	1920
(Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens)	
Transformation en CMT	1968
Nombre d'adhérents	26 millions

Nombre de syndicats membres	144
Nombre de pays	116
Adhérents français :	CFTC
FSM : Fédération Syndicale Mondiale	
Fondation	1945
Nombre d'adhérents	aucun chiffre disponible
Nombre de syndicats membres	aucun chiffre disponible
Nombre de pays :	aucun chiffre disponible

Les Fédérations Internationales (global unions) :

GUF : Global Union Fédération, GUF, est l'instrument de coordination entre la CISL, les SPI (devenus GUFs) et le TUAC (Trade Union Advisory Council, Conseil consultatif syndical auprès l'OCDE)

Quelques exemples de Fédérations internationales (GUFs) :

UNI : Union Network International

IE : Enseignement

III- Chronologie de l'engagement de la CGT dans le processus de création de la nouvelle organisation syndicale internationale

Juin 2004 : il s'agissait d'aller vers une refondation du syndicalisme international. L'objectif n'était pas une fusion entre les deux centrales, parce que l'addition des difficultés des deux organisations ne pouvait pas être à l'origine d'une dynamique nouvelle, d'une stratégie de reconquête du syndicalisme. Dès le départ, le projet se fixait pour ambition d'y associer les centrales syndicales non affiliées à la CISL et à la CMT, mais soucieuses de l'impuissance du syndicalisme international face à la mondialisation et ses conséquences.

Un « groupe contact » s'est réuni avec la présence de six organisations d'Europe et d'Amérique latine. La CGT comme les autres organisations nationales y participant, a défendu une conception ouverte du processus de création de la nouvelle internationale pouvant permettre de rassembler largement les organisations syndicales pour affronter les défis actuels et opérer une rupture totale avec les pratiques exclusives de la guerre froide. La CGT a aussi affirmé sa conception que la nouvelle organisation devait être un instrument d'action et de renforcement du syndicalisme.

IV- Les apports des organisations indépendantes dont la CGT

Dans le débat sur les statuts, le premier projet qui nous avait été soumis, n'échappait pas à la difficulté de rédiger une charte commune capable de rassembler toutes les forces nécessaires pour affronter les défis de la mondialisation et de se débarrasser des schémas de pensée anciens. Les débats au sein du groupe de contact, mais aussi avec des organisations de la CISL et de la CMT et entre organisations du groupe de contact ont permis de le faire bouger, jusqu'au projet qui vous est adressé.

La déclaration des principes, par exemple, devait, pour la CGT, « faire table rase du passé » de division du syndicalisme, pour manifester clairement la volonté de faire du nouveau et de rassembler largement les organisations syndicales, qu'elles aient ou non une affiliation à l'heure actuelle. Cette proposition, partagée unanimement par les autres organisations non affiliées a finalement été adoptée et le texte de la déclaration de principes, beaucoup plus précis sur les valeurs du syndicalisme que la nouvelle organisation entend défendre, a gagné en pertinence pour la totalité des cultures syndicales impliquées dans ce choix attestent de la volonté de rassemblement du syndicalisme dans le respect des diversités de chacun.

Ainsi, chaque organisation affiliée garde son autonomie comme le montre la rédaction de l'article 2B des statuts : « Les organisations membres conservent leur pleine auto-

nomie à l'échelon national. »

Ainsi, au sujet des « Organisations associées », l'article 5 prévoit : « Le conseil général peut attribuer le statut d'organisation associée à des centrales syndicales nationales qui, tout en souscrivant à la Déclaration de principes et aux objectifs de la Confédération ne sont pas pour l'instant en mesure de s'affilier. Ce statut sera octroyé afin d'aider l'organisation concernée à surmonter les obstacles à leur affiliation. ». Dans la lettre des Secrétaires Généraux de la CISL et CMT, il est précisé que « Ce statut n'est pas considéré comme une période d'essai pour l'affiliation mais plutôt comme un mécanisme d'interaction avec des organisations dans le but de les aider à surmonter les obstacles à l'affiliation. Ce mécanisme favorisera ainsi l'inclusion du plus grand nombre dans la nouvelle organisation. »

Ainsi, dans l'article 33 , « Une modulation des cotisations devrait permettre aux confédérations des pays les plus pauvres de compter tout autant que les autres dans les délibérations de l'internationale.. Le conseil général a qualité pour fixer des taux différents pour les organisations affiliées de pays où les conditions économiques et sociales ou politiques générales ne leur permettent pas de cotiser aux taux plein, sans porter préjudice à leurs droits de représentation ou de vote ».

V- Des points positifs (dus en partie à la CGT et aux groupes non affiliés)

L'organisation s'affirme « unitaire, indépendante et démocratique », « ouverte, pluraliste, respectueuse de l'autono-

mie des organisations affiliées. »

Elle déclare « le travail humaine d'une valeur supérieure

au capital» ; « agir pour le respect universel des droits fondamentaux, pour la paix, la démocratie »

Elle entend « *construire un syndicalisme de transformation sociale ouvrant la voie à une mondialisation qui profite à tous.* »

Elle déclare « *Combattre les inégalités sociales et lutter en faveur d'une redistribution constituent deux éléments qui sont au cœur du développement d'un nouveau modèle de mondialisation.* » (Article 7)

Elle déclare que « *La fourniture des services publics de qualité pour tous doit être au cœur de ce nouveau modèle de mondialisation. Il incombe aux gouvernements de garantir le droit à l'éducation et un accès équitable à la santé et aux autres services essentiels, y compris l'accès à l'eau propre et à l'assainissement. Faire de l'enseignement tout au long de la vie une réalité pour tous est la clé pour une participation à la société du savoir.* » (Article 8)

Elle « *affirme que les services publics essentiels, notamment en termes d'éducation, de santé, d'approvisionnement en eau, de transport public et d'autres biens publics essentiels doivent être exclus des négociations sur la libéralisation du commerce, les gouvernements conservant le droit de réglementer et de protéger dans l'intérêt public.* » (Article 15)

Elle « *réaffirme que les droits syndicaux constituent un élément clé des droits humains au travail, que le respect*

total et universel des droits syndicaux constitue un objectif fondamental de la CSI. » (Article 21)

Elle s'engage « *à mener à bien le combat historique du mouvement syndical international visant à éliminer le travail des enfants et à assurer que chaque enfant puisse aller à l'école.* » (Article 27)

Elle veut « *assurer une éducation publique universelle gratuite, obligatoire et de qualité* » (Article 28). Il ne manque que la laïcité, unique en France par rapport aux autres pays du monde !

Elle « *s'engage à renforcer la santé et la sécurité professionnelles pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses* » (Article 30)

Elle « *fera campagne pour une interdiction mondiale totale de l'utilisation et de la commercialisation de l'amiante.* » (Article 31)

A propos du Moyen Orient, la CSI « *déclare qu'une paix globale entre Israël et la Palestine fondée sur l'existence de deux États souverains, indépendants et viables exige une attention internationale renouvelée et un soutien, et qu'il faut octroyer d'urgence la plus haute priorité à cette question.* » (Article 44)

Il ne s'agit que de quelques exemples de propositions allant plutôt dans le bon sens. La CGT avec d'autres organisations, a contribué à ce que de tels principes et objectifs soient retenus.

VI- D'autres points qui font débats, voire posent problèmes par rapport à nos conceptions du syndicalisme

A propos de l'économie ... sans commentaires !!

Elle se prononce pour « *Une gouvernance effective et démocratique de l'économie mondiale* » (Article 9) ??

« *La CSI doit œuvrer pour l'incorporation d'une clause des droits des travailleurs et travailleuses dans les Statuts de l'OMC. Une telle clause devrait être antiprotectionniste, favorable au développement et devrait constituer un instrument crucial de justice sociale dans un système commercial mondial ouvert.* » (Article 13)

Elle « *reconnait que les entreprises multinationales sont un moteur essentiel de la mondialisation.* » (Article 17)

« *la CSI doit faire campagne pour le travail décent* » (définition de l'OIT) (Article 29) : notion très vague !

A propos de l'ONU ...

« *La Confédération exprime son soutien indéfectible aux principes et au rôle des Nations Unies, et à sa légitimité et son autorité uniques qui constituent une garantie réelle de paix, de sécurité et de développement, appelant le respect et l'adhésion de la communauté internationale toute entière.* » (préambule des statuts)

Tout en disant aussi que la CSI « *réclame la réforme et le renforcement du système international en tant qu'instrument de promotion de la paix, de la sécurité et du développement. Cette réforme doit comporter une Organisation*

des nations unies renforcée et plus démocratique et la création d'un conseil de sécurité économique, social et environnement des Nations Unies. » (Article 41)

A propos du terrorisme ...

La CSI « *condamne également le terrorisme sous toutes ses formes et sous quelques prétextes que ce soit, de même que les politiques de « guerre préventive » et « d'assassinats sélectifs » défendues et pratiquées par certains États. Il demande à la CSI d'être vigilante afin d'assurer que des mesures de lutte contre le terrorisme n'exacerbent pas la xénophobie et la discrimination ou n'érodent pas des droits démocratiques durement acquis.* » (Article 42)

Tout en reconnaissant que « *les conflits trouvent souvent leurs racines dans la pauvreté, l'inégalité, les violations des droits humains et notamment des droits des travailleurs et des travailleuses.* » (Article 43)

Enfin, la CSI « *se félicite de l'établissement de la Cour pénale internationale (CPI) et des tribunaux internationaux pour crimes de guerre et soutient de nouvelles initiatives pour renforcer le champs d'action effectif de la justice internationale.* » (Article 46)

Et il y en a sûrement d'autres... Je vous fais confiance !

VII- Que doit-on faire ?

Malgré cette réalité, les statuts et projets de la future CSI n'étant pas le programme de la CGT, que doit-on faire ?

Le BN pense qu'il faut partir des enjeux :

1. Le syndicalisme international doit se donner la capacité de s'opposer à la mondialisation capitaliste, dominée par les intérêts des grandes multinationales et de peser sur les institutions internationales : OMC, Banque mondiale, FMI, ONU, OIT, UE
2. Cette capacité ne peut être atteinte que si les forces syndicales au plan mondial se rapprochent pour travailler ensemble et dépasser les antagonismes qui se sont structurés sur des bases idéologiques pendant les soixante dernières années.
3. Le tout premier objectif est de construire un outil syndical qui permette la défense et l'extension des droits des travailleurs face aux politiques des grandes multinationales capitalistes et leurs soutiens politiques.

C'est donc un moment historique qui se prépare après 60 ans de division syndicale au plan international.

Il y a plus de 10 ans déjà, lors des 44^{ème} et le 45^{ème} Congrès, la CGT constatant les divergences graves avec la FSM, dont elle était fondatrice, appelait de ses vœux un renouveau du syndicalisme international.

L'important pour la FERC est de se positionner d'une manière dynamique lors du CCN. A ce sujet, il faut que

notre débat porte sur l'importance historique de construire avec d'autres syndicats, qui n'ont pas forcément la même culture syndicale que la CGT, un nouvel outil syndical international sans pour autant remettre en cause les valeurs de la CGT et de son engagement pour un syndicalisme de transformation sociale.

Il faut donc voir le processus de création de la CSI comme une dynamique, pas comme une fin en soit (les textes statuts et programmes n'ont pas vocation à être fondus dans le marbre, ils doivent faire l'objet de luttes, de débats pour les faire évoluer !

L'unification du syndicalisme à l'échelle mondiale est une absolue nécessité ressentie maintenant par la plupart des syndicalistes du monde.

La CGT, fidèle à son histoire et à ses valeurs, se doit d'être de ce rendez-vous. Vote sur 2 textes alternatifs sur l'engagement de la CGT au congrès fondateur de la CSI de novembre 2006 :

- La CE du SNTRS CGT se prononce POUR que la CGT rejoigne la CSI dès son congrès fondateur, sans pour autant approuver l'ensemble du contenu des textes présentés : 17 voix
- La CE du SNTRS CGT considère que les conditions ne sont pas réunies pour rejoindre le congrès fondateur de la CSI : 11 voix. Abstention : 1 voix

INFOS FERC :

Une formation fédérale sur les « questions internationales » aura lieu du 13 au 17 novembre 2006 à Courcelles (5 jours au lieu de 3) : inscrivez vous nombreux !

Jean KISTER

Délibération du Comité confédéral national de la CGT du 27 septembre 2006 sur le congrès fondateur de la Confédération syndicale Internationale

Depuis de nombreuses années, la CGT milite pour un renouveau et une unification du syndicalisme international. Le processus actuel de mondialisation, qui met en concurrence permanente les salariés, les territoires, les modèles économiques et sociaux, renforce chaque jour cette exigence.

La CGT se prononce « pour une organisation ouverte à tous sans exclusive, qui se fixe pour objectif de développer la solidarité et la compréhension entre les peuples, de permettre aux salariés du monde d'agir et de se mobiliser dans des actions convergentes pour des droits sociaux fondamentaux, le progrès social, la démocratie, la paix, la diversité culturelle, et de contribuer à des alternatives à la mondialisation actuelle.

Les délégués des syndicats de la CGT réunis pour le 48^{ème} Congrès confédéral, en avril 2006, ont approuvé, à une très large majorité, la participation de la CGT au processus de construction d'une nouvelle organisation syndicale mondiale, la Confédération syndicale internationale (CSI), lancé en 2004.

Le CCN prend acte que les projets de statut et la résolution sur le programme d'action de la nouvelle organisation tiennent compte des contributions qu'a présentées la CGT.

Les orientations et principes proposés sont conformes aux objectifs et aux valeurs que le 48^{ème} Congrès confédéral a retenus pour cette nouvelle organisation (décision n°5).

En conséquence, et conformément au mandat que le Congrès lui a confié, le CCN se prononce pour l'affiliation et la participation de la CGT au Congrès fondateur de la Confédération syndicale internationale (du 1er au 3 novembre 2006 à Vienne en Autriche).

Cette étape est décisive dans la construction d'une force syndicale unifiée après 60 ans de division. La CGT entend par son expérience et son implication, à tous les niveaux, contribuer à sa réussite.

Le CCN mandate la Commission exécutive pour assurer l'implication de la CGT dans les activités de l'organisation internationale, y compris dans ses organes dirigeants.

Montreuil, le 27 septembre 2006

Les organisations du CCN présentes disposaient de 570 voix.

Nombre de voix :	POUR :	537 soit	94,2 %
	CONTRE :	25 soit	4,4 %
	ABSTENTIONS :	8 soit	1,4 %

CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE

STATUTS

DÉCLARATION DE PRINCIPES

La Confédération syndicale internationale (CSI) rend hommage au sacrifice et aux conquêtes de nombreuses générations de travailleuses et de travailleurs qui, dans le cadre de leur lutte syndicale, ont combattu pour la cause de la justice sociale, de la liberté, de la démocratie, de la paix et de l'égalité. Elle s'engage à poursuivre leur lutte pour l'émancipation des travailleuses et travailleurs et un monde dans lequel la dignité et les droits de tous les êtres humains sont assurés, et où chacun et chacune peut aspirer au bien-être personnel et réaliser son potentiel sur les lieux de travail et dans la société.

La Confédération note l'urgente nécessité de transformer les structures et les relations sociales, économiques et politiques qui se dressent comme des obstacles à cette vision. Elle assume la tâche de combattre la pauvreté, la faim, l'exploitation, l'oppression et l'inégalité par le biais de l'action internationale que réclament les conditions de l'économie globalisée, tout comme elle assume la tâche de lutter pour la gouvernance démocratique de cette économie, dans l'intérêt du travail, qu'elle considère primer sur l'intérêt du capital.

La Confédération existe pour unir et mobiliser les forces démocratiques et indépendantes du syndicalisme mondial en donnant aux travailleurs et aux travailleuses une représentation effective, quel que soit l'endroit où ils et elles travaillent et dans quelles conditions. Sa mission est d'apporter une solidarité pratique à toutes les personnes qui en ont besoin et de s'élever contre les stratégies globales du capital financier en leur opposant des stratégies syndicales globales.

La Confédération estime universel le respect des droits des travailleuses et des travailleurs, et juge l'accès au travail décent indispensable à un développement juste et durable. Leur déni, où qu'il se manifeste, constitue une menace immédiate à la sécurité humaine partout.

La Confédération s'engage à promouvoir la démocratie et à agir pour la protéger où que ce soit, afin que toutes et tous bénéficient des conditions qui permettent de jouir du plein exercice de tous les droits humains, universels, indivisibles et inaliénables. Elle défendra partout les droits collectifs et les libertés individuelles, dont la liberté de

pensée, d'expression et de réunion.

La Confédération s'engage en outre à assurer un développement économique et social général et équitable pour les travailleuses et travailleurs où que ce soit et en particulier là où la pauvreté et l'exploitation sévissent le plus.

La Confédération condamne toutes les formes de discrimination comme un affront à la dignité humaine et à l'égalité auxquelles chaque personne a droit à la naissance et doit avoir droit durant toute sa vie, et s'engage fermement à défendre le respect de la diversité au travail et dans la société.

La Confédération soutient ardemment le maintien et le renforcement de la paix et s'engage en faveur d'un monde sans armes de destruction massive et en faveur d'un désarmement général. Elle affirme le droit de chaque peuple à l'autodétermination et à vivre à l'abri de toutes formes d'agression et de totalitarisme sous le gouvernement de leur choix. Elle rejette le recours à la guerre pour résoudre les conflits, et condamne le terrorisme, le colonialisme et le militarisme, ainsi que le racisme et le sexisme.

La Confédération exprime son soutien indéfectible aux principes et au rôle des Nations unies, et à sa légitimité et son autorité uniques qui constituent une garantie réelle de paix, de sécurité et de développement, appelant le respect et l'adhésion de la communauté internationale toute entière.

L'affiliation à la Confédération, qui se veut unitaire et pluraliste est ouverte aux centrales syndicales démocratiques, indépendantes et représentatives, dans le respect de leur autonomie et de la diversité de leurs sources d'inspiration et de leurs formes d'organisation. Ses règles sont établies pour garantir la démocratie interne, la pleine participation des affiliées et pour assurer que la composition des organes directeurs de la Confédération et sa représentation respectent son caractère pluraliste.

Les décisions de la Confédération sont prises, et ses activités mises en œuvre, en totale indépendance de toute influence externe, qu'elle soit publique, politique, patronale, religieuse, économique ou autre.

OBJECTIFS

La Confédération est inspirée par la profonde conviction que l'organisation en syndicats démocratiques et indépendants et la négociation collective sont essentielles pour assurer le bien-être des travailleurs et des travailleuses et de leur famille, et la sécurité, le progrès social et un développement durable pour tous.

L'amélioration des conditions de travail et de vie des tra-

vailleuses et des travailleurs et de leur famille, et la lutte pour les droits humains, la justice sociale, l'égalité de genre, la paix, la liberté et la démocratie, ont été le rôle historique du syndicalisme et restent sa mission. Plus que jamais dans son histoire, face à une mondialisation capitaliste débridée, un internationalisme efficace est essentiel à la force future du syndicalisme et à sa capacité à accom-

plir cette mission.

La Confédération demande aux travailleurs et aux travailleuses du monde entier de s'unir dans ses rangs, pour en faire l'instrument nécessaire pour l'avènement d'un meilleur avenir pour eux-mêmes et pour toute l'humanité.

La Confédération a la responsabilité permanente :

De défendre et de promouvoir les droits et les intérêts de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses, sans aucune distinction, et d'obtenir en particulier une juste rétribution de leur travail dans des conditions de dignité, de justice, et de sécurité, au travail et dans la société en général.

Elle luttera pour le respect universel des droits fondamentaux au travail, tant que le travail des enfants et le travail forcé sous toutes leurs formes ne seront pas abolis, que la discrimination au travail ne sera pas éliminée et que les droits syndicaux de tous les travailleurs ne seront pas pleinement respectés partout dans le monde.

Elle dénoncera les violations de la liberté syndicale, du droit de grève, dont l'action transfrontière, et du droit de négociation collective et elle mobilisera la solidarité internationale pour y mettre un terme.

Elle combattra pour le droit à un emploi productif, librement choisi, et à la sécurité sociale pour tous.

Elle agira pour mettre fin à toute discrimination fondée sur le sexe, la religion, la couleur, la nationalité, l'ethnicité, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'opinion politique, l'origine sociale, l'âge ou le handicap, et pour défendre le respect de la diversité dans la société et dans l'emploi.

De promouvoir la croissance et la force du mouvement syndical indépendant et démocratique.

Elle apportera un soutien pratique pour renforcer les capacités des mouvements syndicaux nationaux et l'affiliation à ces derniers, par le biais de l'apport coordonné d'une aide internationale au développement.

Elle initiera et soutiendra l'action entreprise pour accroître la représentativité des syndicats par le recrutement des travailleuses et des travailleurs des économies informelle et formelle, par l'extension des pleins droits et de la protection aux personnes qui effectuent un travail précaire et non protégé, et par l'octroi d'une assistance aux stratégies et campagnes de syndicalisation.

D'être une force de contrepouvoir dans l'économie mondiale, engagée à assurer une juste distribution des richesses et des revenus au sein des pays et entre eux, la protection de l'environnement, l'accès universel aux biens et services publics, une protection sociale intégrale, l'apprentissage tout au long de la vie et des occasions de travail décent pour toutes et tous.

Elle agira pour renforcer le rôle de l'OIT, et pour assurer la fixation et l'application universelle des normes internationales du travail, ainsi que pour obtenir sa représentation dans d'autres organisations internationales et régionales afin que leurs politiques et activités contribuent de façon cohérente à l'accomplissement du travail décent, de la justice sociale et du développement durable.

En coopération avec les Fédérations syndicales internationales et le TUAC, elle encouragera et soutiendra la coordination des politiques et des activités syndicales internationales à l'égard des entreprises multinationales et le dialogue social avec les organisations internationales d'employeurs.

De faire du mouvement syndical une force de ralliement global, attentif aux points de vue et aux besoins de tous les secteurs de la population active mondiale.

Elle fera progresser les droits des femmes et l'égalité de genre, garantira la pleine intégration des femmes dans les syndicats et encouragera activement une totale parité de genre dans ses organes directeurs et dans ses activités à tous les niveaux.

Elle combattra le racisme, la xénophobie et l'exclusion et défendra les droits et intérêts des travailleurs migrants et de leur famille et œuvrera pour la tolérance, l'égalité et le dialogue entre les différentes cultures.

Elle assurera la pleine intégration des jeunes dans le mouvement syndical et agira pour soutenir l'accès des jeunes à une éducation et à une formation adéquates et au travail décent, et pour combattre la précarité dans la vie active.

Elle renforcera la solidarité entre les générations et soutiendra les droits des travailleuses et travailleurs retraités à des revenus décents et s'efforcera de faire progresser leurs intérêts.

Elle défendra et encouragera les droits des travailleuses et des travailleurs souffrant d'un handicap

De mobiliser la force, l'énergie, les ressources, l'engagement et le talent de ses affiliées et de leurs membres pour la réalisation de ces objectifs, en faisant de l'internationalisme syndical une partie intégrante de leur travail quotidien.

Elle encouragera et organisera des campagnes, des activités de solidarité, des journées d'action et d'autres mobilisations jugées nécessaires à cette fin, et elle rassemblera et diffusera les informations nécessaires pour fournir de manière effective et dans les temps la solidarité mondiale.

Elle cherchera à établir des dispositions pour assurer la meilleure coopération possible avec d'autres organisations syndicales qui partagent ses objectifs afin d'optimiser la cohésion et l'incidence d'action aux différents niveaux du mouvement syndical international démocratique et indépendant.

Elle développera des liens et une coopération avec d'autres organisations de la société civile et groupements politiques, sans compromettre l'indépendance syndicale, dans la poursuite des objectifs de la Confédération.

La Confédération s'engage à poursuivre ces objectifs avec détermination, et conformément aux valeurs syndicales imprescriptibles de solidarité, de démocratie et de justice. Elle ne renoncera pas à leur réalisation et ne se laissera pas dissuader par les ennemis du progrès, forte de sa conviction qu'il appartient aux travailleurs et travailleuses de déterminer leur propre avenir.

AFFILIATION À LA CONFÉDÉRATION

Article I: Affiliation

- a) Toute centrale syndicale nationale, démocratique, indépendante et représentative, souscrivant aux Statuts de la Confédération peut en devenir membre.
- b) Le Conseil général statue sur les demandes d'affiliation. Il admet une organisation en tant que membre après s'être assuré qu'elle satisfait, dans ses principes et ses pratiques, aux critères établis à l'Article I(a), et que son affiliation est souhaitable et dans l'intérêt de la Confédération.
- c) Le Conseil général délibère sur les demandes d'affiliation à la majorité des trois quarts de ses membres et fait rapport de ses décisions aux Congrès aux fins de ratification.

Article II: Droits et obligations des membres

- a) Les organisations affiliées jouissent des mêmes droits et des mêmes obligations. Chaque organisation affiliée a le droit d'être régulièrement informée de, et de participer à la vie et aux activités de la Confédération conformément aux dispositions des présents Statuts et de recevoir la solidarité et le soutien de la Confédération en cas de nécessité.
- b) Les organisations membres conservent leur pleine autonomie à l'échelon national. Elles ont la responsabilité de prendre en compte dans la formulation de leurs politiques les décisions du Congrès et des organes directeurs de la Confédération, de maintenir celle-

ci informée de leurs activités et de s'acquitter de leurs obligations financières envers la Confédération

Article III: Retrait de la Confédération

- (a) Toute organisation a le droit de se retirer de la Confédération moyennant un préavis de trois mois.
- (b) Ce préavis n'a de validité que si l'organisation n'est pas en retard de paiement des cotisations. Toute organisation qui cesse d'être affiliée à la Confédération, tout en étant en retard de cotisations, vis-à-vis de celle-ci, lui sera redevable, si elle demande ultérieurement sa réaffiliation, d'une cotisation de réadmission dont le Conseil général fixera le montant.

Article IV: Suspension et exclusion

- (a) Le Conseil général a le droit de suspendre et le Congrès a le droit d'exclure toute organisation affiliée qu'ils jugent coupable d'infraction aux présents Statuts ou d'actions contraires aux intérêts de la Confédération, ou d'inaction. Avant qu'une décision ne soit prise, l'organisation mise en cause doit pouvoir être entendue selon une procédure stipulée par le Conseil général. Les décisions sont prises à la majorité des trois quarts de membres du Conseil général, ou du Congrès.
- (b) En cas de suspension de l'affiliation d'une organisation, les mandats de ses représentant(e)s au sein des organes directeurs de la Confédération prend fin automatiquement.

Article V : Organisations associées

- a) Le Conseil général peut attribuer le statut d'organisation associée à des centrales syndicales nationales qui, tout en souscrivant à la Déclaration de principes et aux objectifs de la Confédération ne sont pas pour l'instant en mesure de s'affilier. Ce statut sera octroyé afin d'aider l'organisation concernée à surmonter les obstacles à leur affiliation.
- b) Le Conseil général décide de l'octroi du statut d'organisation associée en se fondant sur la procédure fixée à l'Article I. Cette décision est soumise à une révision tous les deux ans au moins.
- c) Les organisations associées doivent se conformer aux dispositions de l'Article II (b) mais elles n'ont pas d'obligations financières à l'égard de la Confédération.
- d) Le Conseil général détermine les conditions de la participation de ces organisations associées aux activités de la Confédération ainsi qu'au Congrès.

Article VI : Fédérations syndicales internationales

- (a) La Confédération reconnaît l'autonomie et la responsabilité des fédérations syndicales internationales à

propos de la représentation et de l'action syndicale dans leurs secteurs respectifs et dans les entreprises multinationales concernées, ainsi que l'importance de l'action sectorielle vis-à-vis de l'ensemble du mouvement syndical.

- (b) Soucieuse d'assurer le degré le plus élevé possible de cohésion et d'efficacité au sein du mouvement syndical international, la Confédération établit un partenariat structuré avec les fédérations syndicales internationales, dont les formes et les méthodes de fonctionnement seront fixées en accord avec elles. Les fédérations syndicales internationales, dont une par secteur est reconnue par la Confédération, sont représentées, avec droit de parole, au sein des organes directeurs de cette dernière.

Article VII : Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC)

La Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC) est invitée à participer au partenariat structuré avec les fédérations syndicales internationales et est représentée, avec droit de parole, au sein des organes directeurs de la Confédération

LE CONGRÈS

Article VIII : Sessions ordinaires

- a) Le Congrès est l'autorité suprême pour l'élaboration du programme et de la politique de la Confédération et pour l'interprétation des présents Statuts.
- b) Le Congrès se réunit en session ordinaire au moins une fois tous les quatre ans. Les dates et lieux des sessions sont fixés par le Conseil général sur la base de propositions faites par les organisations affiliées et ils sont communiqués aux organisations affiliées douze mois au plus tard avant le Congrès.
- c) Le Congrès discute et prend des décisions concernant :
 - i) les rapports d'activités de la Confédération, y compris les rapports financiers;
 - ii) des questions de politique syndicale générale ;
 - iii) les propositions relatives aux activités de la Confédération pour la période suivante;
 - iv) les propositions d'amendements aux Statuts;
 - v) toute autre proposition soumise par des organisations affiliées;
 - vi) les rapports d'activités des organisations régionales.
 - vii) les rapports sur le partenariat structuré avec les Fédérations syndicales internationales et le TUAC.
- d) Le Congrès élit le Conseil général, le/la secrétaire général(e), et les auditeurs/trices.

Article IX: Sessions extraordinaires

- a) Un Congrès extraordinaire est convoqué par décision du Conseil général ou si un tiers des organisations affiliées représentant au moins 25 % des effectifs de la Confédération le demandent.
- b) En pareil cas, le Conseil général décide de la procédure à suivre pour établir l'ordre du jour et examiner les propositions des organisations affiliées chaque fois qu'il n'est pas possible de suivre la procédure normale telle qu'elle est énoncée dans les présents Statuts.

Article X: Composition

- a) Le Congrès est composé de délégué(e)s des organisations affiliées, sous réserve des dispositions de l'Article XXXII sur la base de leurs membres cotisants et selon la répartition suivante :

jusqu'à 50.000 membres	1 délégué(e)
de 50.001 à 100.000 membres	2 délégué(e)s
de 100.001 à 250.000 membres	4 délégué(e)s
de 250.001 à 500.000 membres	6 délégué(e)s
de 500.001 à 1.000.000 membres	8 délégué(e)s
de 1.000.001 à 2.500.000 membres	10 délégué(e)s
de 2.500.001 à 5.000.000 membres	12 délégué(e)s
de 5.000.001 à 7.500.000 membres	16 délégué(e)s
plus de 7.500.000 membres	20 délégué(e)s

Article XI: Délégations et représentant(e)s

- (a) Les organisations affiliées choisissent leurs délégué(e)s en tenant compte de l'objectif de promouvoir activement et de réaliser la parité de genre dans leurs orga-

nes de direction et dans leurs activités à tous les niveaux. Les femmes constitueront la moitié des délégations des organisations comptant deux délégué(e)s ou plus. Toute organisation qui compte 50.000 membres ou moins doit désigner une femme déléguée, si les femmes représentent 50% ou plus de ses effectifs.

- (b) Le Conseil général, en tenant compte de l'objectif d'intégrer les jeunes travailleurs/euses dans le mouvement syndical, fixe avant chaque Congrès un objectif à atteindre en ce qui concerne le niveau de participation des jeunes, qui ne sera pas inférieur à 10%.
- (c) Les délégué(e)s ont le droit de parole et de vote.
- (d) Les délégations peuvent être accompagnées par quatre conseillers(ères) au maximum qui ont le droit de prendre la parole au nom de leur délégation sur autorisation du/de la président(e), mais n'ont pas le droit de vote. Les délégations peuvent également être accompagnées par deux personnes au plus remplissant les fonctions de secrétaire ou d'interprète. Ces personnes n'ont ni le droit de parole, ni le droit de vote.
- (e) Le Conseil général décide avant chaque Congrès du nombre de représentant(e)s des organisations associées. Ils (elles) auront le droit de parole, avec l'accord du/de la président(e) mais pas le droit de vote.
- (f) Chacune des Fédérations syndicales internationales reconnues par la Confédération conformément à l'Article VI des présents Statuts, est habilitée à envoyer jusqu'à six représentant(e)s ayant le droit de prendre part au débat mais sans droit de vote.
- (g) Les dispositions du sous-article (d) ci-dessus sont également d'application pour les fédérations syndicales internationales.
- (h) La Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE est habilitée à envoyer un(e) représentant(e) et un(e) conseiller/ère, ayant le droit de prendre part aux débats mais sans droit de vote.
- (i) Les dépenses des délégations et des représentant(e)s au Congrès sont à la charge de leurs organisations respectives.

Article XII: Observateurs/trices et invité(e)s

- (a) Les représentant(e)s d'autres organisations syndicales et d'organisations gouvernementales ou non gouvernementales, avec lesquelles la Confédération maintient des relations amicales, peuvent être invité(e)s par le Conseil général à assister au Congrès et sont autorisé(e)s à prendre la parole au Congrès à l'invitation du/de la président(e).
- (b) Ceux et celles qui sont invité(e)s à assister au Congrès par le Conseil général sont autorisé(e)s à s'adresser au Congrès à l'invitation du/de la président(e).
- (c) Les membres du Conseil général qui ne sont pas membres d'une délégation accréditée ont le droit d'assister au Congrès en qualité d'observateur et de prendre part aux débats, mais n'ont pas le droit de vote.

Article XIII: Mandats et candidatures

- a) Les organisations affiliées doivent soumettre au/à la secrétaire général(e) les noms de leurs représentant(e)s au moins trois mois avant le Congrès.
- b) Elles doivent, dans les mêmes délais, soumettre des candidatures pour :
 - i) la Commission de vérification des mandats;
 - ii) la Commission du règlement;
 - iii) le/la secrétaire général(e)
 - iv) les auditeurs/trices.

Article XIV : Ordre du jour

- a) L'ordre du jour du Congrès est préparé par le Conseil général à la suite de consultations avec les organisations affiliées. Il comprend des points comme stipulés à l'Article VIII (c) des présents Statuts.
- b) Le/la secrétaire général(e) communique l'ordre du jour aux organisations affiliées, au plus tard six mois avant le Congrès, et les invite à envoyer des propositions relatives aux différents points de l'ordre du jour. Ces propositions doivent être transmises de façon à parvenir au/à la secrétaire général(e) au plus tard trois mois avant le Congrès.
- c) Avant d'être soumises au Congrès, les propositions reçues sont examinées par le Conseil général lequel peut charger le/la secrétaire général(e) de communiquer au préalable n'importe laquelle d'entre elles, ou toutes, aux organisations affiliées afin de permettre à ces dernières d'envoyer leurs amendements éventuels. Dans ce cas, le Conseil général doit fixer la date limite pour la communication des amendements.
- d) Le Conseil général a le droit de formuler des recommandations sur les propositions et amendements. Le Conseil général a également le droit de soumettre des propositions directement au Congrès, soit sur des questions générales, soit sur des questions urgentes soulevées pendant ou immédiatement avant le Congrès.
- e) Toutes les propositions ou projets de résolutions soumis par les organisations affiliées après le temps limite fixé au point b) ci-dessus sont soumis au Conseil général. Le Conseil général peut décider de les présenter au Congrès comme stipulé au point d) ci-dessus, mais sa décision est définitive.

Article XV : Commissions statutaires

- a) Sur la base des nominations reçues des organisations affiliées et en appliquant le principe de l'équilibre de genre, le Conseil général nomme :
 - i) la Commission de vérification des mandats de sept membres;
 - ii) la Commission du règlement de quinze membres;
- b) Ces deux Commissions se réunissent immédiatement avant le Congrès et soumettent leur premier rapport à la première séance de travail du Congrès. En examinant ces rapports, le Congrès est également invité à ratifier la composition des Commissions.
- c) La Commission de vérification des mandats doit :
 - i) préparer la liste des personnes participant aux travaux du Congrès;

- ii) rendre compte au Congrès de la composition des délégations et de leur droit de vote;
- iii) examiner toute objection soulevée contre le mandat de certains délégué(e)s;
- iv) examiner l'éligibilité des candidatures pour le Conseil général et les postes de secrétaire général (e) et d'auditeurs/trices, et faire par la suite un rapport à ce sujet au Congrès;
- v) s'efforcer d'établir un accord, en consultation avec l'organisation régionale intéressée dans le cas où, au Conseil général, il y a plus de candidatures que de sièges attribués à ces régions, et faire par la suite un rapport à ce sujet au Congrès.

- d) La Commission du règlement, en tenant compte de toutes les recommandations reçues du Conseil général concernant le programme du Congrès et les propositions pour les décisions du Congrès, doit :
 - i) examiner le projet de règlement et faire un compte rendu au Congrès sur le résultat de ses délibérations;
 - ii) fixer le calendrier du Congrès et l'ordre des questions qu'il discute;
 - iii) soumettre des propositions relatives à la création, à la composition, aux attributions et à l'ordre du jour des Commissions spéciales du Congrès;
 - iv) examiner les amendements aux Statuts et faire, à leur sujet, un rapport au Congrès;
 - v) faire rapport au Congrès concernant toute autre question nécessitant une décision pour la bonne conduite des débats et devant être tranchée par le Congrès;
 - vi) examiner les requêtes quant à la distribution au Congrès de documents ou matériels autres que les documents officiels du Congrès.

Article XVI: Présidence du Congrès

- a) La présidence du Congrès est composée du/de la président(e), des deux président(e)s adjoint(e)s, des vice-président(e)s et du/de la secrétaire général(e) de la Confédération.
- b) Le/la président(e) de la Confédération remplit les fonctions de président(e) du Congrès. Dans l'exercice de ses fonctions, il/elle veille à l'application des présents Statuts et du Règlement du Congrès.
- c) En l'absence ou à la demande du/de la président(e), au cours d'une séance ou d'une partie de séance, la présidence est assurée par l'un(e) des deux président(e)s adjoint(e)s ou en son absence par l'un(e) des vice-président(e)s.

Article XVII: Secrétariat du Congrès

Le/la secrétaire général(e) de la Confédération exerce les fonctions de secrétaire général(e) du Congrès, assisté par les secrétaires généraux/ales adjoint(e)s.

Article XVIII : Vote

- a) Le Congrès s'attache à réaliser l'accord le plus large possible sur toutes les décisions prises. Toutefois, lorsqu'il y a vote, la décision est adoptée à la majorité absolue des délégué(e)s à moins qu'il n'en soit prévu autrement dans ces Statuts.

CONSEIL GENERAL

Article XIX : Composition

a) Le Conseil général élu par le Congrès est composé comme suit :

- 70 membres selon la répartition régionale suivante :
- Afrique XXX
- Amériques XXX
- Asie-Pacifique XXX
- Europe XXX

Dans chaque région, l'attribution des sièges doit refléter leurs membres cotisants, leur articulation territoriale et leur diversité.

- six membres globalement, sur base des nominations effectuées par le Comité des femmes
 - deux membres globalement, en appliquant le principe de la parité de genre, sur base d'une nomination par le Comité de la jeunesse.
- b) En tenant compte de l'objectif de promouvoir activement la parité de genre, le Conseil général fixera avant chaque Congrès un objectif progressif pour un pourcentage minimum de femmes membres du Conseil, en commençant par un objectif initial de 30%. Le Congrès veillera à ce que, outre les membres nommés par le Comité des femmes, chaque région contribue de manière équitable à la réalisation de cet objectif. Cette disposition s'appliquera au titulaire et aux premier(ère) et deuxième suppléant(e)s aux membres du Conseil.
- c) Toutes les organisations affiliées représentées au Congrès ont le droit de participer aux accords pour l'examen des nominations de membres du Conseil général de leur région particulière. Le Conseil général établit à cette fin une classification par région des organisations affiliées.
- d) Le Conseil général détermine la procédure pour les propositions à recevoir et à examiner par le Comité des femmes et le Comité de la jeunesse pour la désignation par ces Comités des candidat(e)s pour les membres à élire globalement.
- e) Le Congrès élit un(e) premier(ère) et un(e) second(e) suppléant(e)s pour chaque membre du Conseil général, sur la base prévue ci-dessus.
- f) Les fédérations syndicales internationales et la TUAC ont chacune le droit d'envoyer un(e) représentant(e) aux sessions du Conseil général.

Article XX: Mandat des membres

- a) Les membres du Conseil général et leurs suppléant(e)s sont considérés comme représentant la Confédération dans son ensemble. Chaque membre a droit à une voix.
- b) Nul n'est en droit de siéger au Conseil général si son organisation est en retard de paiement des cotisations depuis quatre trimestres ou plus sans motif valable sanctionné par le Conseil général, ou s'il/elle cesse d'être un(e) représentant(e) accrédité(e) de l'organisation affiliée à laquelle il/elle appartenait au moment de

son élection.

- c) Le mandat des membres et de leurs suppléant(e)s expire à chaque Congrès, mais ils/elles sont immédiatement rééligibles.

Article XXI: Vacances de sièges

- a) Au cas où le Congrès laisse vacant un siège au Conseil général, il sera considéré que le Congrès a délégué le pouvoir d'élection au Conseil général, toute liberté quant à la façon de nommer un(e) candidat(e) étant laissée à la région intéressée ou au Comité des femmes ou encore au Comité de la jeunesse, selon le cas.
- b) Les sièges du Conseil général devenant vacants entre deux Congrès parmi les membres titulaires ou suppléants des différentes régions doivent être pourvus comme suit :
- i) dans le cas d'une vacance due au décès ou à la démission d'un membre ou d'un(e) de ses suppléant(e)s, liberté complète sera laissée à l'organisation à laquelle il/elle appartient sur la manière de pourvoir à son remplacement, sous réserve de ratification par le Conseil général;
 - ii) dans le cas d'une vacance due à ce qu'un membre ou un/une suppléant(e) a cessé d'être le/la représentant(e) qualifié(e) de l'organisation à laquelle il/elle appartenait au moment de son élection, il/elle sera remplacé(e) par une personne désignée par l'organisation intéressée, sous réserve de ratification par le Conseil général;
 - iii) dans le cas d'une vacance intervenue à la suite de l'application de l'Article III, de l'Article IV ou de l'Article XXI(b), toute liberté quant à son remplacement sera laissée à la région intéressée, sous réserve de ratification par le Conseil général.
- c) Les dispositions des Articles XXI et XXII (b) s'appliquent également aux membres et aux membres suppléants du Conseil général nommés par le Comité des femmes et le Comité de la jeunesse. Les vacances ainsi créées sont comblées par une personne nommée par le Comité des femmes ou le Comité de la jeunesse, selon le cas, sous réserve de ratification par le Conseil général.

Article XXII : Sessions

- a) Le Conseil général tient au moins une session par an. La date de la session est annoncée aux organisations affiliées en même temps qu'aux membres du Conseil général.
- b) Au cas où un membre se trouve dans l'impossibilité d'assister à une réunion du Conseil général, il en avertit le secrétariat en temps opportun. Si le/la premier(ère) suppléant(e) appartient à la même organisation que le membre, ce dernier invite le/la premier(ère) suppléant(e) à y assister à sa place. Si le/la premier(ère) suppléant(e) appartient à une organisation différente de celle du membre, le secrétariat invite le/la premier(ère) suppléant(e). Si le/la premier(ère) sup-

pléant(e) est également dans l'impossibilité d'assister à la réunion, la même procédure est suivie en ce qui concerne le/la second(e) suppléant(e).

- c) Pour bien diriger ses sessions, le Conseil général adopte son propre règlement, sans préjudice des obligations découlant des présents Statuts.

Article XXIII : Compétence

- a) Le Conseil général est la plus haute autorité de la Confédération entre les Congrès. Il est chargé de diriger les activités de la Confédération et de mettre en application les décisions et recommandations du Congrès.
- b) Le Conseil général établit le budget annuel et adopte le rapport financier annuel de la Confédération.

Article XXIV : Ordre du jour

- a) L'ordre du jour de la session du Conseil général est préparé par le/la secrétaire général(e), qui doit veiller à ce qu'il parvienne, avec les documents correspondants, aux membres du Conseil deux semaines au moins avant la date de la session.
- b) Toute organisation affiliée a le droit de soumettre des propositions pour inscription à l'ordre du jour du Conseil général, lequel décide si et à quelle date il y a lieu de discuter la question. Ces propositions doivent parvenir par écrit au/à la secrétaire général(e) au moins un mois avant la réunion du Conseil général.

Article XXV : Bureau exécutif

- a) Lors de sa session suivant immédiatement le Congrès, le Conseil général élit un Bureau exécutif composé du/de la président(e), du/de la secrétaire

général(e) et de 25 membres titulaires au maximum du Conseil général, dont la présidente et la vice-présidente du Comité des femmes et le/la président(e) du comité de la jeunesse.

- b) En tenant compte de l'objectif de promouvoir activement la parité de genre, le Conseil général fixe avant chaque Congrès un objectif progressif, commençant à 30%, pour un nombre minimum de femmes qui soient membres du Bureau exécutif, en application des mêmes principes que ceux stipulés à l'Article XIX(b).
- c) Pour chaque membre du Bureau exécutif, le Conseil général élit en son sein un(e) premier(ère) et un(e) second(e) suppléant(e)s.
- d) Le Bureau exécutif a l'autorité de traiter de questions d'urgence ou d'importance qui se posent entre deux sessions du Conseil général, ou de questions que le Conseil général pourrait lui confier. Il lui incombe également de préparer les décisions du Conseil général relatives aux finances et au budget annuel. Il se réunit au moins deux fois par an.
- e) Pour bien diriger ses réunions, le Bureau exécutif adopte son propre règlement.

Article XXVI: Comités

- a) Le Conseil général établit en outre un Comité des femmes et un Comité de la jeunesse et décide de leur composition et de leur mandat.
- b) Le Conseil général peut établir un Comité des droits humains et syndicaux et d'autres comités de ce type, comme il le juge approprié, et en fixer la durée, la composition et le mandat.

ORGANISATIONS ET STRUCTURES RÉGIONALES

Article XXVII

- a) Le Congrès détermine les régions pour chacune desquelles une organisation ou une structure régionale est établie. Les organisations régionales sont des parties organiques de la Confédération.
- b) Seules les organisations affiliées à la Confédération peuvent devenir membres d'une organisation ou d'une structure régionale. Lorsqu'une organisation est suspendue ou exclue à l'échelon mondial, la décision s'appliquera également à l'échelon régional.
- c) Les organisations régionales sont autonomes dans la détermination de leurs politiques et actions relatives aux questions régionales, tout en étant responsables de promouvoir dans leurs régions respectives, les priorités et les politiques de la Confédération.
- d) Les organisations régionales établissent des structures démocratiques, avec des dirigeants élus, respectant les mêmes principes de représentation selon le genre qui s'appliquent à la Confédération. Leurs règles de fonctionnement sont soumises à l'approbation du Conseil général.

- e) Le/la secrétaire général(e) de chaque organisation régionale a également le titre de secrétaire général(e) adjoint(e) de la Confédération, à la suite de la confirmation de son élection par le Conseil général.
- f) Les organisations régionales ont leurs propres finances. Elles ont le pouvoir de fixer et de percevoir des cotisations des organisations affiliées. Elles doivent soumettre leur budget et leurs comptes annuels à la Confédération pour approbation par le Conseil général.
- g) Les organisations régionales sont comptables de leurs actions devant la Confédération et soumettent au Conseil général des rapports annuels sur leurs activités et finances.
- h) Les organisations régionales peuvent constituer des structures sous-régionales en fonction des exigences de la représentation et de l'action syndicale dans des contextes spécifiques. Ces décisions sont entérinées par le Conseil général.

LE/LA SECRÉTAIRE GÉNÉRAL(E)

Article XXVIII

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>a) Le Congrès élit le/la secrétaire général(e) parmi les candidat(e)s proposé(e)s par les organisations affiliées. Le/la secrétaire(e) général(e) est rééligible à chaque Congrès. Lorsqu'il y a plus d'un candidat, une élection à bulletin secret est organisée, chaque délégation votant en tant qu'une unité selon la procédure établie dans le règlement du Congrès.</p> <p>b) Le/la secrétaire général(e) est d'office membre du Conseil général et du Bureau exécutif et a le droit de vote.</p> <p>c) Le/la secrétaire général(e) est le/la représentant(e) et</p> | <p>le/la porte-parole de la Confédération. Le/la secrétaire général(e) dirige le Secrétariat et est responsable de l'application des décisions du Congrès et du Conseil général et de l'administration générale de la Confédération. Il/elle fait rapport de ses activités au Conseil général et au Congrès.</p> <p>d) Le/la secrétaire général(e) demeure en fonction entre les Congrès aussi longtemps qu'il/elle a la confiance du Conseil général.</p> <p>e) Au cas où le poste de secrétaire général(e) devient vacant entre deux Congrès, le Conseil général est autorisé à pourvoir ce poste.</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

LES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX/ALES ADJOINT(E)S

Article XXIX

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>a) Sur base des nominations reçues des organisations membres, le Conseil général élit, immédiatement après son élection par le Congrès, les secrétaires généraux/ales adjoint(e)s qui composent le Secrétariat sous la direction du/de la secrétaire général(e). Le Conseil fixe le nombre de secrétaires généraux(ales) adjoint(e)s et la procédure pour leur élection lorsqu'il y a plus de candidats que de postes. Lorsqu'il y a deux secrétaires généraux adjoints, au moins l'un d'entre</p> | <p>eux sera une femme..</p> <p>b) Les secrétaires généraux/ales adjoint(e)s demeurent en fonction entre les Congrès aussi longtemps qu'ils/elles ont la confiance du Conseil général et peuvent être réélu(e)s.</p> <p>c) Les secrétaires généraux/ales adjoint(e)s sont membres ex officio du Conseil général et du Bureau exécutif, sans droit de vote.</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

LE/LA PRÉSIDENT(E)

Article XXX

- | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>a) Immédiatement après avoir été élu par le Congrès, le Conseil général élit le/la président(e). La position de président(e) sera occupée à tour de rôle à chaque Congrès par les régions pour lesquelles une organisation régionale a été établie, tout en tenant compte du principe selon lequel le secrétaire général et le président ne seront pas issus de la même région.</p> | <p>b) Celui/celle-ci préside l'organisation lors de toutes les séances du Congrès et du Conseil général, et a le droit d'assister à toutes les autres réunions de la Confédération.</p> <p>c) Le/la président(e) jouit du droit de vote dans les organes directeurs de la Confédération</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

LES PRÉSIDENT(E)S ADJOINT(E)S ET LES VICE-PRÉSIDENT(E)S

Article XXXI

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>a) Le Conseil général élit, immédiatement après son élection par le Congrès, deux président(e)s adjoint(e)s de la Confédération, dont l'un(e) agit en tant que président(e) du Bureau exécutif et l'autre en tant que président(e) du Conseil de gestion du Fonds de solidarité. L'un des postes de président ou président adjoint doit être détenu par une femme.</p> | <p>b) Le Conseil général élit, en appliquant le principe de la parité de genre, au moins sept de ses membres comme Vice-président(e)s, dont la présidente du Comité des femmes et le/la président(e) du Comité de la jeunesse et les président(e)s des organisations régionales.</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

FINANCES

Article XXXII: Cotisations

- a) Les activités de la Confédération sont financées par des cotisations annuelles, calculées par millier de membres ou fraction de ce nombre, payables par les organisations affiliées, et fixées par le Congrès pour une période de quatre ans, comme suit :

Pour	2007	Euro	182,20
Pour	2008	Euro	185,85
Pour	2009	Euro	XXX
Pour	2010	Euro	XXX

Ces montants seront payables en Euros ou l'équivalent dans une autre monnaie.

- b) Les cotisations sont versées trimestriellement et par anticipation les 1er janvier, 1er avril, 1er juillet et 1er octobre de chaque année. Toute organisation en retard d'au moins deux, mais de moins de quatre versements trimestriels, peut être représentée au Congrès, mais sans droit de vote. Les organisations en retard d'au moins quatre, mais de moins de huit versements trimestriels, ne peuvent pas être représentées au Congrès. Les organisations en retard de huit versements trimestriels ou plus sont considérées comme démissionnaires.
- c) Le Conseil général a qualité pour fixer des taux différents pour les organisations affiliées de pays où les conditions économiques et sociales ou politiques générales ne leur permettent pas de cotiser au taux plein, sans porter préjudice à leurs droits de représentation ou de vote. Ces dispositions seront périodiquement révisées. Le Conseil général sera en outre habilité à exempter, dans des circonstances exceptionnelles, une organisation affiliée de l'obligation de payer des cotisations tant que ces circonstances durent, sans que cela affecte ses droits et privilèges d'organisation affiliée. Toute initiative prise à cet égard doit être mentionnée dans le rapport d'activités soumis à l'approbation du Congrès.
- d) Les cotisations ne seront pas recevables d'organisations affiliées au sujet desquelles le Conseil général a pris des décisions aux termes de l'Article IV

Article XXXIII: Fonds de solidarité

- a) La Confédération constitue un Fonds de solidarité, financé par des contributions d'organisations membres

dans le but de soutenir le développement et la « pratique » d'un syndicalisme démocratique, indépendant et représentatif et de venir en aide aux victimes de répression ou d'autres actes d'hostilité portant atteinte à la pratique des libertés syndicales.

- b) Le Fonds fonctionne sous l'autorité d'un Conseil de gestion élu, et conformément aux règles fixées par le Conseil général.

Article XXXIV: Autres sources financières

- a) Le Congrès peut donner mandat au Conseil général pour percevoir des contributions des organisations affiliées. Ainsi, le Conseil général décide également de la nature, de la durée et de l'objet de ces contributions.
- b) Le secrétaire général, qui rend compte au Conseil général, peut décider d'organiser des campagnes de récolte de fonds, basées sur des contributions volontaires, à des fins spécifiques.
- c) Le secrétaire général, qui rend compte au Conseil général, peut, à des fins spécifiques, faire appel à un financement de sources publique et privée, dans des conditions qui garantissent pleinement son indépendance et sa liberté d'action.

Article XXXV: Auditeurs/trices

- a) Le Congrès élit trois auditeurs/trices, dont un au moins est une femme. Les auditeurs/trices effectuent chaque année la vérification des comptes de la Confédération. Les membres du Conseil général ne peuvent pas être désigné(e)s comme auditeurs/trices. Les auditeurs/trices soumettent leur rapport au Conseil général et au Congrès et ce rapport, ratifié par l'un ou l'autre de ces organes, est ensuite communiqué aux organisations affiliées.
- b) Au cas où le poste de l'un/l'une des auditeurs/trices devient vacant entre deux Congrès, le Conseil général est autorisé à pourvoir ce poste vacant.

Article XXXVI: Dépenses à charge de la Confédération

Les dépenses des membres du Conseil général et du Bureau exécutif ainsi que celles des auditeurs/trices encourues dans l'accomplissement de leurs fonctions sont à la charge de la Confédération jusqu'à concurrence d'un montant fixé par le Conseil général.

SIÈGE DE LA CONFÉDÉRATION

Article XXXVII

Le Congrès fixe le siège de la Confédération.

DISSOLUTION

Article XXXVIII

(a) La dissolution de la Confédération se fait par décision d'un Congrès spécialement convoqué à cet effet.

(b) Une telle décision requiert une majorité des trois quarts des délégué(e)s au Congrès.

TEXTE FAISANT FOI

Article XXXIX

Dans le cas d'un conflit se rapportant à la signification

d'un terme dans les différentes versions du texte des Statuts, la version anglaise fait foi.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

ORGANISATIONS RÉGIONALES

a) La création des organisations régionales, prévue à l'Article XXVII doit être terminée au plus tard pour le 1^{er} novembre 2007.

b) Après cette date, le Conseil général aura le pouvoir de convoquer les organisations membres concernées pour donner suite aux dispositions de l'Article XXVII.

RÈGLEMENT DU CONGRÈS

Article I: Généralités

a) Le présent Règlement du Congrès viendra en supplément des dispositions ayant trait au Congrès et qui figurent dans les Statuts (Articles VIII-XVIII).

Article II: Séance plénière du Congrès

a) Les séances plénières du Congrès seront publiques, sauf lorsque le Congrès décidera expressément de tenir une session privée.

b) Le/la secrétaire général(e) désignera les sièges à occuper par les membres du Congrès

Article III: Ouverture du Congrès

a) Le Congrès sera ouvert par le/la président(e).

b) Aussitôt après l'ouverture du Congrès, ce dernier passera aux points suivants:

i) allocutions de bienvenue;

ii) allocution du/de la président(e);

iii) examen du premier Rapport de la Commission de Vérification des Mandats;

iv) ratification de la composition de la Commission de Vérification des Mandats;

v) examen du premier Rapport de la Commission du Règlement;

vi) ratification de la composition de la Commission du Règlement.

Article IV: Objections soulevées contre des mandats de délégué(e)s

a) Toute objection relative à l'acceptation de l'un(e) quelconque des délégué(e)s sera soumise à la Commission de Vérification des Mandats vingt-quatre heures au plus tard après l'ouverture du Congrès ou dans les

douze heures après que l'on aura communiqué que ledit/ladite délégué(e) siègera.

b) Le/la secrétaire général(e) soumettra ces objections à la Commission de Vérification des Mandats; elles seront accompagnées de tous renseignements y relatifs.

c) La Commission de Vérification des Mandats fera un compte rendu au Congrès à ce propos dès que possible. Tant que le Congrès n'aura pas statué définitivement sur son admission, tout(e) délégué(e) dont l'admission soulève des objections jouira des mêmes droits que tout(e) autre délégué(e).

d) Toute délégation qui n'est pas en mesure de respecter la disposition statutaire de l'Article XI(a) relative à la parité entre hommes et femmes doit fournir une explication à la Commission de Vérification des Mandats, qui prendra cette explication en compte dans son rapport au Congrès et fera les recommandations appropriées, sur base des directives établies par le Conseil général.

Article V: Commissions

a) Les séances de la Commission de Vérification des Mandats, de la Commission du Règlement et des commissions spéciales seront privées.

b) Seuls pourront assister aux séances de ces Commissions :

i) les délégué(e)s dûment nommé(e)s à ces Commissions par le Congrès;

ii) les délégué(e)s désigné(e)s comme suppléant(e)s desdits(e)s délégué(e)s et désigné(e)s par écrit au/à la président(e) du Congrès; ces suppléant(e)s auront le droit de prendre part aux débats et de voter seulement en l'absence du membre ordinaire pour

lequel ils/elles agissent régulièrement en tant que suppléant(e)s;

- iii) les conseiller(ère)s désigné(e)s par écrit au/à la président(e) du Congrès par des délégations; ces conseiller(ère)s auront le droit de participer aux débats avec l'autorisation du/de la président(e) de la Commission, mais n'auront pas le droit de voter;
 - iv) un(e) secrétaire ou un(e) interprète désigné(e) par écrit au/à la président(e) du Congrès par un(e) délégué(e) siégeant à la Commission; les personnes de ces catégories n'auront ni le droit de parole ni le droit de vote;
 - v) les membres du personnel désignés par le/la secrétaire général(e);
 - vi) des représentant(e)s des Fédérations syndicales internationales (et du TUAC), qui pourraient siéger aux séances des commissions spéciales en qualité de conseillers(ères); ces personnes auront le droit de prendre part aux débats et de formuler des propositions quant au fond, mais n'auront pas le droit de voter.
- c) Lorsqu'une Commission examine une résolution soumise par une organisation qui n'est pas représentée en son sein, elle peut inviter un(e) délégué(e) de cette organisation à suivre les travaux de la Commission pendant toute la durée de l'examen de cette résolution.
 - d) Les commissions statutaires et spéciales du Congrès désigneront leurs propres président(e) et rapporteur (trice).
 - e) Le/la secrétaire général(e) désignera le/la secrétaire de chaque Commission.
 - f) Dans les Commissions, le vote aura lieu à main levée.

Article VI: Langues officielles

- a) Les langues officielles du Congrès seront l'anglais, le français, l'allemand et l'espagnol.
- b) Le Congrès peut décider d'adopter d'autres langues de travail.
- c) Tout(e) délégué(e) désirant s'exprimer dans toute autre langue doit fournir lui/elle-même une traduction de son discours dans l'une des langues officielles.

Article VII: Droit de prendre la parole devant le Congrès

- a) Pour avoir la parole, les orateur(trice)s devront en faire la demande par écrit au/à la président(e), sauf pour les motions d'ordre et les questions de procédure.
- b) Aucun(e) délégué(e) ne pourra prendre la parole plus d'une fois sur un même sujet, à moins que le Congrès n'en ait décidé autrement, exception faite des rapporteurs des Commissions, qui auront le droit de réponse à la fin du débat; ce droit sera également reconnu à tout(e) délégué(e) ayant soumis une motion, une résolution ou un amendement (sauf sur une motion d'ordre ou une question de procédure).
- c) Le/la secrétaire général(e) aura le droit de prendre la

parole chaque fois qu'il/elle le désire.

- d) Lorsqu'une motion de clôture sera présentée, le/la président(e) devra lire les noms des délégué(e)s qui avaient demandé à prendre la parole.
- e) Si le/la président(e) estime qu'il n'y a pas de divergences d'opinion quant au fond, il lui sera loisible de prononcer la clôture du débat et, si la demande lui en est faite, il/elle procédera à un vote.
- f) Le/la président(e) pourra inviter un(e) orateur/trice à regagner sa place si les observations de ce/cette dernier(ère) ne rentrent pas dans le cadre du sujet discuté.
- g) A moins que le Congrès n'en ait décidé autrement, aucun(e) orateur/trice ne pourra disposer de plus de cinq minutes, sans compter le temps requis pour l'interprétation; cependant, les orateurs/trices spécialement invité(e)s, les rapporteurs, lorsqu'ils présentent un rapport, et les délégué(e)s désigné(e)s pour introduire le débat sur un sujet à l'ordre du jour, pourront disposer de plus de cinq minutes de temps de parole, à la discrétion du/de la président(e).

Article VIII: Motions, résolutions, amendements

- a) Les motions, résolutions et amendements soumis aux termes de la procédure exposée à l'Article XIV des Statuts seront distribués dans les quatre langues officielles. Ils seront censés avoir été dûment proposés et appuyés.
- b) Des motions et résolutions de caractère urgent peuvent être soumises directement au Congrès par les organisations affiliées ou par leurs délégations. De telles motions (autres que celles portant sur un point d'ordre ou de procédure) et résolutions doivent être soumises par écrit dans l'une des langues officielles au/à la secrétaire général(e) et, en première instance, être transmises à la Commission du Règlement du Congrès.
- c) Aucune motion ou résolution soumise sous le paragraphe (b) ci-dessus ne sera discutée par le Congrès à moins qu'elle ait été appuyée et distribuée dans les quatre langues officielles. Ceci vaut également pour les amendements.
- d) Des amendements peuvent être soumis au Congrès pour discussion immédiate pendant la séance en cours. Ces amendements devront être soumis par écrit dans une des langues officielles.
- e) S'il y a plusieurs amendements à une motion ou à une résolution, le/la président(e) déterminera l'ordre dans lequel ils seront discutés et, si nécessaire, mis aux voix.
- f) Tout amendement peut être retiré par le/la délégué(e) qui l'a proposé, à moins qu'un nouvel amendement au premier ne soit en discussion ou n'ait été adopté. Un amendement ainsi retiré peut être proposé par un(e) autre délégué(e) sans notification préalable.
- g) Aucun(e) délégué(e) ne peut soumettre une motion, résolution ou amendement, sauf sur un point d'ordre ou de procédure, en son nom personnel, mais uniquement au nom de sa délégation.

- h) Les motions de procédure pourront être proposées verbalement, et sans avis préalable.
- i) Par motion d'ordre, on entend :
 - i) les motions demandant le renvoi d'une question;
 - ii) les motions proposant l'ajournement de l'examen d'une question;
 - iii) les motions proposant une levée de séance;
 - iv) les motions proposant l'ajournement du débat sur une question particulière;
 - v) les motions proposant que le Congrès passe au vote sur le point en discussion;
 - vi) les motions proposant que le Congrès passe au point suivant de l'ordre du jour;
 - vii) les motions demandant la suspension de l'application du Règlement.
- j) Toute mention de procédure sera immédiatement mise aux voix. Le/la président(e) pourra autoriser deux délégué(e)s à prendre la parole, l'un(e) pour appuyer la motion, l'autre pour s'y opposer.
- k) Aucune motion, résolution ni aucun amendement ne sera déclaré adopté si le nombre de voix en sa faveur est égal à celui des voix qui s'y opposent.
- l) Tout(e) délégué(e) peut, à n'importe quel moment, attirer l'attention sur le fait que le Règlement ou les Statuts de la Confédération ne sont pas respectés et le/la président(e) devra se prononcer immédiatement sur le bien-fondé de l'observation soulevée.
- m) Une motion d'opposition à une décision du/de la prési-

dent(e) sur une question quelconque sera immédiatement mise aux voix et deux délégué(e)s devront être autorisé(e)s à prendre la parole, l'un(e) pour appuyer la motion, l'autre pour s'y opposer.

Article IX : Vote

- a) Au cas où un vote a lieu aux termes de l'Article XVIII(a) ou (b) des Statuts, la base pour le calcul de la majorité absolue, des deux tiers ou des trois quarts requise pour une décision sera le nombre total de délégué(e)s accrédité(e)s au Congrès.
- b) Au cas où un vote a lieu aux termes de l'Article XVIII(c) des Statuts, la base pour le calcul sera le nombre total de membres accrédités des délégations au Congrès.
- c) Au cas où un vote a lieu pour l'élection du/de la secrétaire général(e) aux termes de l'Article XXVIII(a) des Statuts, la procédure suivante sera d'application : lorsque deux candidats se présentent pour le poste, l'élection se fera à la majorité absolue ; au cas où plus de deux candidats se présentent pour le poste, un(e) candidat(e) recevant une majorité absolue sera déclaré(e) gagnant(e). au cas où la majorité absolue n'est pas atteinte, le/la candidat(e) recevant le nombre le moins élevé de votes à l'issue de ce scrutin, et de chaque scrutin ultérieur est éliminé(e) jusqu'au moment où un (e) candidat(e) obtient la majorité absolue. La base pour le calcul de la majorité absolue sera le nombre total de votes pouvant être exprimés par les délégations au Congrès selon la formule établie aux termes de l'Article XXVIII(a).

RÈGLEMENT DU CONSEIL GÉNÉRAL

Article I: Généralités

Le présent Règlement complètera les clauses relatives au Conseil général contenues dans les Statuts (Articles XIX - XXVI).

Article II: Sessions du Conseil général

- (a) Les réunions du Conseil général se tiendront au moins une fois par an. , Les réunions du Conseil général soient prévues immédiatement avant et après le Congrès. A chaque session, le Conseil général décidera de la date de la suivante. En cas de nécessité, entre deux sessions, le/la Président(e) et le/la Secrétaire général(e) feront le nécessaire pour convoquer le Conseil général à une date autre que celle fixée.
- (b) Le/la Président(e) peut, s'il/elle l'estime nécessaire, convoquer le Conseil général en session spéciale, et sera tenu de convoquer une session spéciale sur demande écrite à cet effet, revêtue de la signature d'au moins 25% du Conseil général.
- (c) Les sessions du Conseil général auront lieu au siège de la Confédération ou ailleurs dans la même ville, à moins que le Conseil général n'en décide autrement de façon expresse.

Article III: Admission aux réunions

- (a) Les membres suppléant(e)s du Conseil général qui n'ont pas été appelé(e)s à remplacer un membre titulaire, comme prévu à l'Article XIX(b) des Statuts, peuvent assister aux réunions du Conseil général sans droit de vote et de parole, mais leurs frais ne seront pas couverts par la Confédération.
- (b) Dans des circonstances exceptionnelles, si un membre titulaire et ses deux suppléant(e)s élu(e)s ne sont pas à même d'assister à une séance complète, le Conseil général peut autoriser un(e) suppléant(e) personnel à y assister pour un membre élu, mais seulement si une demande écrite pour une telle représentation a été faite au nom des trois membres.
- (c) En règle générale, les séances sont privées. Néanmoins, le/la Président(e) peut inviter à y assister des représentant(e)s des organisations affiliées et autres visiteurs, ainsi que, sur demande du/de la Secrétaire général(e), des membres du personnel de la Confédération.
- (d) Le/la Président(e) peut autoriser des conseiller(ère)s techniques à assister aux réunions pendant les discussions des points à l'ordre du jour pouvant nécessiter leur avis.

- (e) Des représentant(e)s des Fédérations syndicales internationales et du TUAC peuvent y assister conformément aux dispositions prévues à l'Article VI(b) et VII des Statuts.

Article IV: Ordre du jour

Des questions urgentes peuvent être ajoutées à l'ordre du jour établi conformément à l'Article XXIV des Statuts.

Article V : Le/La Président(e), les Président(e)s adjoint(e)s et les Vice-Président(e)s

- (a) Le/la Président(e) ouvre et lève la séance. Avant de passer à l'ordre du jour, il/elle donne connaissance au Conseil général de toute communication qui le concerne. Il/elle dirige les délibérations, veille au maintien de l'ordre et à l'observation du Règlement, met les propositions aux voix et proclame le résultat des scrutins
- (b) En l'absence du/de la Président(e), l'un(e) des président(e)s adjoint(e)s présidera la séance. En l'absence à la fois du/de la Président(e) et des président(e)s adjoint(e)s, le Conseil général désigne l'un(e) des Vice-Président(e)s pour agir à leur place.
- (c) Le/la Président(e) peut être investi des fonctions que le Conseil général peut juger bon de lui déléguer pour la signature ou le visa de certains documents, pour l'approbation préliminaire des enquêtes ou pour l'envoi de délégué(e)s officiel(le)s de la Confédération à des réunions, conférences ou congrès.

Article VI: Commissions spéciales

Outre le Comité des femmes et le Comité de la jeunesse, le Conseil général peut établir toute Commission spéciale et décider de sa composition et de son mandat.

Article VII: Droit de voter et modes de scrutin

- (a) Seuls les membres titulaires, ou les membres suppléants élus assistant à la place d'un membre titulaire absent auront le droit de vote au Conseil général ou à ses Commissions.
- (b) En règle générale, les votes auront lieu à main levée.
- (c) Le/la Président(e) s'efforcera de recueillir l'accord le plus large possible sur toutes décisions prises. Toutefois, lorsqu'un vote sera nécessaire, les décisions seront prises à la majorité absolue du Conseil général au complet, sauf pour des décisions concernant l'acceptation de demandes d'affiliation, la suspension d'organisations membres, ou l'octroi du statut d'organisation associée, lesquelles réclameront une majorité des trois quarts du Conseil général au complet.

Article VIII: Résolutions, amendements et motions

- (a) Tout membre du Conseil général ou tout suppléant occupant la place d'un(e) titulaire peut présenter des résolutions, amendements ou motions, s'il se conforme aux règles suivantes.
- (b) Le texte de toute résolution, amendement ou motion sera soumis par écrit au/à la Président(e). Ce texte sera, chaque fois que cela est possible, distribué avant d'être mis au vote. La distribution sera obliga-

toire lorsque six membres du Conseil général en font la demande.

- (c) S'il y a plusieurs amendements à une motion ou une résolution, le/la Président(e) déterminera l'ordre dans lequel ils seront discutés et, si nécessaire mis au vote.
- (d) Un membre peut retirer un amendement qu'il a déposé, à moins qu'un nouvel amendement au premier ne soit en discussion ou n'ait été adopté.
- (e) Dans le cas de motions d'ordre, aucun avis écrit ne doit être remis au/à la Président(e) ou distribué. Par motions d'ordre, on entend:
- une motion demandant le renvoi d'une question;
 - une motion demandant à remettre l'examen d'une question;
 - une motion demandant à ajourner la séance;
 - une motion demandant à ajourner un débat sur une question spécifique ou sur un incident particulier;
 - une motion demandant au Conseil général de passer à un autre point de l'ordre du jour de la séance.
- (f) Aucune résolution, motion ou modification ne sera discutée si elle n'est pas appuyée.

Article IX: Rapports, procès-verbaux et communiqués

- a) Un compte rendu sténographique des séances du Conseil général sera pris. Ces comptes rendus ne sont ni publiés ni distribués.
- (b) Le/la Secrétaire général(e) conservera les procès-verbaux des réunions. Ils ne seront pas publiés. Au début de chaque réunion, un rapport résumé de la réunion précédente sera approuvé.
- (c) Les documents préparés par le/la Secrétaire général(e) et traitant des points à l'ordre du jour du Conseil général seront adressés aux membres du Conseil général avant le début de chaque session. Ils ne seront rendus publics que lorsque la question dont ils traitent aura été discutée par le Conseil général. Après chaque réunion, le/la Secrétaire général(e) classifiera les documents en trois catégories:
- A. CONFIDENTIEL:
Ne peuvent être distribués ni publiés.
 - B. POUR INFORMATION SEULEMENT:
Ne peuvent pas être publiés (peuvent être fournis à des personnes ou des organisations intéressées).
 - C. POUR PUBLICATION.
- (d) Le/la Secrétaire général(e) sera habilité(e) à communiquer aux médias, en plus des documents classifiés "pour publication", toute information appropriée avant, pendant et après la session du Conseil général.
- (e) Les décisions du Conseil général qui réclament une action spécifique de certaines ou de toutes les organisations affiliées seront communiquées à ces affiliées, avec la demande que le/la Secrétaire général(e) soit informé des mesures adoptées pour mettre les décisions en pratique. Le/la Secrétaire général(e) fera un rapport au Conseil général sur les mesures prises à cet effet.

RÈGLEMENT DU BUREAU EXÉCUTIF

Article I: Composition

- (a) A moins que le Conseil général n'en décide autrement, le Bureau exécutif élu par le Conseil général immédiatement après un Congrès ordinaire, conformément à l'Article XXV des Statuts, gardera la même composition jusqu'au Congrès ordinaire suivant, exception faite pour l'occupation des vacances qui peuvent se produire dans l'entre-temps.
- (b) Aucune personne qui cesse d'être membre du Conseil général ne peut demeurer membre du Bureau exécutif.
- (c) A moins que le Conseil général n'en décide autrement, la vacance qui se produit du fait qu'une personne cesse d'être membre du Conseil général, sera remplie par la personne qui remplace la première au Conseil général.

Article II: Sessions

- (a) En règle générale, le Bureau exécutif se réunira au moins deux fois par an.
- (b) Les réunions du Bureau exécutif seront présidées par le/la président(e) adjoint(e) élu(e) par le Conseil général pour assurer la présidence du Bureau exécutif. Au cas où il/elle est absent(e) de toute la session ou d'une partie de la session, le Bureau exécutif désignera à chaque fois un membre qui assurera la présidence pendant l'absence du ou de la Président(e).
- (c) Des réunions supplémentaires du Bureau exécutif seront convoquées si le/la Secrétaire général(e) le juge nécessaire en consultation avec le/la Président(e). Une telle réunion sera également convoquée sur une demande écrite, signée par au moins 25% des membres du Bureau exécutif.
- (d) Le Bureau exécutif se réunira normalement au siège de la Confédération.

Article III: Admission aux réunions

- (a) Les sessions du Bureau exécutif sont privées, restreintes aux membres titulaires et aux membres suppléants appelés à remplacer les membres titulaires quand ils/elles ne sont pas en mesure d'être présent(e)s. Les procédures pour le remplacement des membres titulaires sont celles qui figurent à l'Article XXII(b) des Statuts à propos des sessions du Conseil général.
- (b) Les seules autres personnes qui sont autorisées à participer aux sessions du Bureau exécutif sont les suivantes :

- (i) Une personne au maximum accompagnant le membre titulaire ou le membre suppléant qui le remplace, à titre de conseiller(ère) technique ou d'interprète;
- (ii) Deux représentant(e)s des Fédérations syndicales internationales ou leurs suppléant(e)s, et un(e) représentant(e) du TUAC, qui assistent aux sessions à titre consultatif;
- (iii) Les Secrétaires généraux/générales adjoint(e)s de la CSI;
- (iv) Les membres du personnel de la CSI qui sont désignés par le/la Secrétaire général(e) pour rendre service à la session.

- (c) Au cas exceptionnel où ni le membre titulaire ni aucun de ses deux suppléant(e)s ne sont en mesure d'assister à une réunion, le Bureau exécutif peut autoriser, sur demande préalable par écrit, un(e) remplaçant(e) personnel(le) à assister à la session au nom du membre titulaire.

Article IV: Ordre du jour

- (a) Avant chaque session prévue du Bureau exécutif, le/la Secrétaire général(e) préparera un projet d'ordre du jour qu'il communiquera aux membres du Bureau exécutif, ainsi que la documentation nécessaire le cas échéant, au moins deux semaines avant la date de la réunion.
- (b) Des questions urgentes peuvent être ajoutées à cet ordre du jour.

Article V: Vote

- (a) Nul autre que les membres titulaires, ou les membres suppléants qui les remplacent, n'ont le droit de voter.
- (b) Le Bureau exécutif essaiera d'assurer un consensus aussi large que possible plutôt que d'avoir recours au vote pour arriver à une décision. Toutefois, si le vote est demandé, les décisions seront prises à la majorité absolue du Bureau exécutif au complet.
- (c) En règle générale, le vote se fera à main levée.

Article VI: Procès-verbaux et rapports

- (a) Un procès-verbal des sessions du Bureau exécutif sera établi. Il ne sera ni publié, ni distribué.
- (b) Un rapport sommaire de chaque session sera préparé par le/la Secrétaire général(e) pour soumission au Conseil général à sa session suivante.

Projet de Résolution programmatique

1. Les ...délégué(e)s, représentant ... millions de membres de ... centrales syndicales nationales affiliées dans ...pays et territoires au Congrès fondateur de la Confédération syndicale internationale (CSI) , à Vienne, du 1^{er} au 3 novembre 2006, s'engage à œuvrer ensemble dans un esprit de solidarité, de démocratie et d'égalité pour faire de la Confédération l'instrument d'un nouvel internationalisme syndical, apte à réaliser les objectifs établis dans ses Statuts.
2. Le Congrès assume la tâche de combattre la pauvreté, l'exploitation, l'oppression et l'inégalité, de s'assurer des conditions permettant la jouissance des droits humains universels, et de promouvoir dans le monde entier la représentation effective des travailleuses et des travailleurs. Il reconnaît que, pour réussir, il doit adapter les méthodes de travail du mouvement syndical international aux défis posés et aux occasions offertes par la mondialisation, faire de l'action syndicale internationale une partie intégrante du travail des organisations syndicales nationales, et mobiliser l'action mondiale pour soutenir ses objectifs.
3. Le Congrès charge le secrétaire général de mettre en œuvre les politiques établies dans cette Résolution, en combinant les activités de défense, de mobilisation et de campagne et en travaillant en étroite coopération avec ses partenaires du Conseil des Global Unions. Le Congrès appelle toutes les affiliées à rester actives, engagées et vigilantes et à ne pas se libérer de la responsabilité partagée d'une solidarité qui se mondialise.
4. Les politiques inscrites dans cette Résolution s'inspirent du large éventail des lignes d'action et de la riche expérience de toutes les affiliées de la CSI, et notamment des décisions du 18^e Congrès mondial de la CISL à Miyazaki, au Japon, du 5 au 10 décembre 2004, de celles du 26^e Congrès de la CMT à Houffalize en Belgique, du 21 au 23 novembre 2005, et de celles prises par les organisations auparavant non affiliées qui rejoignent aujourd'hui la CSI.

Changer la mondialisation

5. Le Congrès engage la CSI à changer fondamentalement la mondialisation afin qu'elle fonctionne en faveur des travailleuses et travailleurs, des sans-emploi et des pauvres. Il est essentiel pour réaliser les objectifs permanents de la Confédération que les politiques du néolibéralisme du marché libre et les défaillances manifestes et l'incohérence de la communauté internationale face au processus actuel de mondialisation, cèdent le pas à une gouvernance de l'économie mondiale qui :
 - Combine les trois piliers du développement durable – économique, social et environnemental ;
 - Garantisse le respect universel des droits fondamentaux des travailleurs et des travailleuses ;
 - Génère du travail décent pour toutes et tous ;
 - Mette un terme à la pauvreté de masse et réduise de manière substantielle l'inégalité au sein des nations et entre elles ;
 - Encourage la croissance avec une distribution équitable des revenus.
6. Le Congrès donne mandat à la CSI d'organiser une Journée d'action mondiale afin de réclamer une action internationale immédiate pour formuler et mettre en œuvre l'agenda d'une nouvelle mondialisation, incluant le programme de l'OIT pour le travail décent et, en tant qu'élément minimal, la pleine réalisation des Objectifs du millénaire pour le développement (OMD) fixés par les NU. Face aux niveaux inacceptables de chômage et de sous-emploi, la réalisation du plein emploi et d'un travail décent pour tous doit être au cœur de cette action internationale. Les pays industrialisés doivent sans délai réaliser l'objectif minimum fixé par les NU de 0,7% du produit intérieur brut à consacrer à l'aide publique au développement. Ils doivent également entreprendre une action décisive pour mettre un terme à la tragédie de la dette des pays en développement, notamment en annulant leur dette, en priorité celle des pays les moins développés qui respectent les droits humains, en déplaçant des ressources vers des investissements sociaux, et en créant un mécanisme équitable et transparent pour l'arbitrage et la restructuration à l'échelon international de la dette, par exemple par une révision des dettes publique et privée pour identifier les responsabilités respectives des créditeurs et des débiteurs.
7. Combattre les inégalités sociales et lutter en faveur d'une redistribution constituent deux éléments qui sont au cœur du développement d'un nouveau modèle de mondialisation. Une taxe internationale sur les transactions en devises étrangères est nécessaire tant pour financer le développement que pour endiguer les mouvements financiers spéculatifs qui ont des conséquences sociales désastreuses.
8. La fourniture de services publics de qualité pour tous doit être au cœur de ce nouveau modèle de mondialisation. Il incombe aux gouvernements de garantir le droit à l'éducation et un accès équitable à la santé et aux autres services essentiels, y compris l'accès à l'eau propre et à l'assainissement. Faire de l'enseignement tout au long de la vie une réalité pour tous est la clé pour une participation à la société du savoir.
9. Une gouvernance effective et démocratique de l'économie mondiale réclame une réforme fondamentale des organisations internationales concernées, en particulier du Fonds monétaire international, de la Banque mondiale et de l'Organisation mondiale du commerce. Une plus grande transparence et plus de démocratie sont nécessaires dans les processus de prise de décisions de chaque partie prenante et il faut également une plus grande cohérence dans leurs positions politiques collectives.

Dans un même temps, toutes les organisations doivent reconnaître la primauté des droits humains par rapport aux réglementations financières, commerciales ou économiques ; les gouvernements doivent assumer de manière plus sérieuse leur responsabilité de les gouverner et de les faire fonctionner en parfaite cohérence et de coopérer de manière responsable à la réalisation d'objectifs décidés de manière démocratique.

10. Le Congrès demande à la CSI d'œuvrer, en coopération avec ses partenaires des Global Unions au sein des Fédérations syndicales internationales (FSI) et de la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC), de manière à ce que les organisations internationales répondent aux objectifs syndicaux visant à intégrer les considérations en matière de développement, de politique sociale, de travail et d'environnement ainsi que de genre dans leurs programmes de travail et de les dénoncer et de leur faire face au cas où et quand elles agissent au détriment des droits et intérêts des travailleuses et travailleurs et des pauvres. Le dialogue avec ces institutions doit être mené à bien dans le but d'amener dans leurs politiques les profonds changements qui sont nécessaires.
11. Le FMI et la Banque mondiale continuent de mettre en œuvre des programmes hostiles aux travailleurs et aux pauvres, en encourageant essentiellement la privatisation, la libéralisation du commerce et des investissements, et la déréglementation des marchés du travail. Dans de nombreux pays, ces programmes ont sapé la capacité de l'État à assurer une gouvernance efficace. Les IFI doivent adopter les alternatives proposées par la CSI qui favoriseront véritablement un développement durable et socialement juste au lieu de l'affaiblir.
12. Depuis sa création, l'OMC a été l'instrument d'un modèle non durable de libéralisation du commerce qui exacerbe l'exploitation des travailleuses et travailleurs, les inégalités en matière de développement, la destruction de l'environnement et les déséquilibres en termes de genre. Le Congrès reconnaît que le système commercial international n'œuvre pas en faveur du développement et qu'il faut faire en sorte qu'il favorise ce développement dans le cadre d'un effort intégré de tout le système multilatéral. Les pays en développement doivent disposer de l'espace nécessaire pour poursuivre des stratégies nationales de développement industriel qui s'accordent avec l'agenda du travail décent, et pour jouer un rôle à part entière dans les processus de prise de décisions de l'OMC.

13. Le Congrès insiste en outre sur le besoin pressant pour l'OMC de traiter les questions sociales et du travail et demande que l'OMC établisse un Groupe de travail ou un forum de travail permanent sur le commerce, le développement social et les normes du travail, avec la pleine participation de l'OIT. La CSI doit œuvrer pour l'incorporation d'une clause des droits des travailleurs et travailleuses dans les Statuts de l'OMC, laquelle exigerait que tous les produits et les services faisant l'objet d'un échange commercial entre pays soient produits et distribués conformément aux normes fondamentales du travail. Une telle clause devrait être antiprotectionniste, favorable au développement et devrait constituer un instrument crucial de justice sociale dans un système commercial mondial ouvert. Elle devrait s'accompagner d'une coopération technique pour aider les pays à se conformer entièrement aux normes du travail.
14. Toutes ces préoccupations sont d'une égale importance dans les accords régionaux et bilatéraux relatifs au commerce, à l'investissement et à la coopération. La CSI doit suivre de près ces accords et veiller à ce qu'ils prennent dûment en compte les droits des travailleurs et travailleuses et renferment des clauses garantissant leur application. Les organisations de travailleurs doivent avoir un Statut consultatif dans l'élaboration et l'application des accords.
15. Le Congrès affirme que les services publics essentiels, notamment en termes d'éducation, de santé, d'approvisionnement en eau, de transport public et d'autres biens publics essentiels doivent être exclus des négociations sur la libéralisation du commerce, les gouvernements conservant le droit de réglementer et de protéger dans l'intérêt public.
16. Le Congrès souligne la nécessité pour la communauté internationale d'appliquer une stratégie de fond pour le développement durable. Il demande à la CSI d'intégrer pleinement dans son travail le lien entre santé et environnement, en particulier en ce qui concerne les lieux de travail, l'entreprise et l'action nationale pour protéger la santé et la sécurité professionnelle et les conditions de travail, et en intégrant pleinement les questions des travailleuses et des travailleurs dans les activités de la Commission du développement durable, de l'Organisation mondiale de la santé et du Programme des Nations unies pour l'environnement. Il réclame en outre de mettre fin aux pratiques de consommation non durables et demande une coopération pour l'application du Protocole de Kyoto à la Convention-cadre des NU sur les changements climatiques.

Le défi des entreprises multinationales

17. Le Congrès reconnaît que les entreprises multinationales sont un moteur essentiel de la mondialisation, qui rend de plus en plus nécessaire et urgente la coopération intergouvernementale de la réglementation internationale des entreprises. L'activité internationale des milieux d'affaires et l'organisation changeante des entreprises posent des défis particuliers en matière de respect des droits des travailleurs et des travailleuses. L'exercice effectif du droit d'organisation et de négociation collective est de plus en plus difficile alors que les entreprises utili-

sent la menace d'une relocalisation de leurs opérations et leur pouvoir croissant pour dicter les conditions dans lesquelles le travail est entrepris, et pour échapper à leurs responsabilités envers les travailleuses et travailleurs et les communautés, les sociétés et l'environnement dans lequel elles évoluent.

18. Le Congrès condamne la récente vague de mauvaise conduite et de criminalité des entreprises ainsi que les niveaux indécents de rémunération que la haute direction des entreprises s'octroie. Il souligne l'inadéquation gran-

dissante des cadres juridiques et institutionnels nationaux existants pour la réglementation de l'activité des entreprises et l'urgente nécessité d'une réglementation contraignante et de nouveaux accords collectifs pour établir la responsabilité et la gouvernance des entreprises. Il faut assigner aux entreprises une plus grande responsabilité pour l'incidence qu'ont leurs activités dans le domaine social, environnemental et des droits humains, en assurant aux États et aux parties touchées un accès à une réparation légale et à l'imposition de sanctions.

19. Le Congrès charge donc la CSI d'œuvrer pour la réglementation nationale et internationale efficace des entreprises, y compris la pleine observation des dispositions des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique

sociale. Il ne faut pas permettre que la responsabilité sociale des entreprises soit utilisée comme un substitut au rôle qui revient au gouvernement et aux syndicats. La CSI doit assumer un rôle de premier plan dans le débat politique public sur la responsabilité sociale des entreprises afin d'assurer que les initiatives en la matière complètent la réglementation et la négociation collective ainsi que les accords. Des systèmes nationaux d'inspection du travail font partie intégrante d'une telle réglementation et doivent être renforcés.

20. Le Congrès reconnaît l'importance du dialogue social mondial et se félicite de la conclusion d'accords cadres globaux entre les entreprises multinationales et les FSI, avec lesquelles il charge la CSI de coopérer étroitement pour traiter de manière efficace l'activité commerciale multinationale.

Défendre et promouvoir les droits syndicaux

21. Le Congrès réaffirme que les droits syndicaux constituent un élément clé des droits humains au travail, que le respect total et universel des droits syndicaux constitue un objectif fondamental de la CSI et que la mondialisation ne fait qu'accroître l'urgence de son accomplissement. Le respect des droits syndicaux est une condition préalable à la justice sur le lieu de travail, dans la société et dans le monde entier. Ce n'est que quand les travailleurs peuvent s'organiser et négocier librement qu'ils sont en mesure de réclamer une part équitable de la richesse créée et qu'ils pourront ainsi contribuer à l'équité, au consensus et à la cohésion dans la société, ainsi qu'au développement durable. La violation des droits syndicaux – qui reste très répandue – est une source de concurrence déloyale dans l'économie mondiale et doit être empêchée pour des motifs d'ordre économique et également de droits humains : la répression, où qu'elle s'exerce, constitue une menace à la liberté partout dans le monde. L'exploitation de plus de 50 millions de travailleurs, essentiellement des femmes, dans les zones franches d'exportation (ZFE) du monde entier, est une preuve concrète de la manière dont les gouvernements finissent par succomber à la pression exercée par la concurrence internationale non réglementée pour nier les droits syndicaux.

22. Le Congrès engage la CSI à combattre les violations des droits syndicaux, où qu'elles se produisent et sans aucune distinction, convaincu que les droits syndicaux font partie intégrante des droits humains de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses, dans tous les pays et dans toutes les circonstances. Il ne sera pas dissuadé dans sa tâche par le pouvoir et l'influence des auteurs d'abus ou de ceux qui en tirent profit, pas plus que par les arguments fallacieux auxquels ces responsables recourent pour leur autojustification. Le Congrès condamne l'impunité qui permet fréquemment les violations des droits syndicaux perpétrées par des forces ou des gouvernements despotiques et antidémocratiques. Le Congrès demande en outre à la CSI de promouvoir et de défendre le rôle de l'OIT dans la fixation et la supervision de normes internationales définissant les droits syndicaux, notamment le droit à une action de solidarité transfrontière, et de promouvoir et défendre son rôle de premier plan dans la responsabilité partagée du système international à assurer leur respect universel. Il engage la CSI à recourir pleinement aux possibilités fournies dans tous les organes pertinents des NU, y compris le nouveau Conseil des droits de l'homme, l'ECOSOC et l'Assemblée générale.

Combattre la discrimination, établir l'égalité

23. Le Congrès engage la CSI à mener campagne pour mettre fin à la discrimination sous toutes ses formes, afin que les millions d'hommes et de femmes qui sont aujourd'hui privés d'emploi, confinés à certaines occupations, privés de possibilités d'avancement au travail, mal rémunérés ou qui font l'objet d'intimidation et de harcèlement aux motifs de leur sexe, religion, couleur, nationalité, ethnicité, orientation sexuelle, identité de genre, opinion politique, origine sociale, âge ou handicap, puissent vivre et travailler dans des conditions d'égalité, de dignité et de justice. Il engage la CSI à assurer l'application totale et effective du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de même valeur.

24. Le Congrès reconnaît qu'une discrimination de genre importante et omniprésente reste une réalité universelle dans le monde du travail et dans la société en général et que de nombreux aspects de la mondialisation l'accroissent. Par conséquent, le Congrès engage la CSI à assurer l'intégration totale et transversale de la perspective de genre dans toutes ses politiques, ses activités et ses programmes à tous les niveaux. Le Congrès sait que la force et la vitalité futures du mouvement syndical dépendent de l'adhésion syndicale des femmes et de leur accès à des postes de direction dans les syndicats et enjoint la CSI à adopter un programme d'action afin de promouvoir la parité de genre dans les structures syndi-

cales ainsi que la pleine intégration des questions de genre dans les politiques syndicales, et de combattre toute discrimination, tout harcèlement ou abus à l'égard des femmes et tout obstacle à leur avancement dans le mouvement syndical. Le Congrès exhorte la CSI à redoubler d'effort pour organiser les femmes dans les secteurs où elles prédominent, travaillent dans des conditions précaires et où les syndicats restent peu représentés (travail informel, zones franches d'exportation, main-d'œuvre migrante et emplois atypiques).

25. Le Congrès s'engage à promouvoir le respect de la diversité au travail et dans la société et à encourager activement des mesures propres à lutter contre le racisme et la xénophobie, en particulier sur le lieu de travail et le marché du travail. Il souligne la responsabilité de la CSI de mener campagne contre la discrimination et les conditions déloyales et souvent abusives de travail et de vie auxquelles les travailleuses et travailleurs migrants et les membres de leur famille se trouvent confrontés dans le monde. Il demande à la CSI et à ses affiliées de jouer un rôle plus actif et visible dans la promotion des droits et l'égalité de traitement de la main-d'œuvre migrante et dans la lutte contre le racisme et la xénophobie. La CSI et ses affiliées doivent sensibiliser davantage l'opinion publique à la contribution des migrants, des populations indigènes et des minorités ethniques à la société et doivent assurer que des mesures antiterroristes et des politiques d'asile n'encouragent pas le racisme et la discrimination.

26. *Mettre fin au travail des enfants*

29. Le Congrès considère que la situation des jeunes travailleurs et travailleuses, qui représentent le présent et l'avenir du monde, est d'une manière générale extrêmement vulnérable. Le Congrès estime que s'occuper efficacement des préoccupations et des attentes des jeunes travailleurs et travailleuses et assurer leur pleine intégration dans les syndicats, est une tâche essentielle au renforcement, à la revitalisation, à la créativité et à l'avenir du mouvement syndical où que ce soit dans le monde. Le Congrès engage la CSI à faire campagne

27. Le Congrès engage la CSI à mener à bien le combat historique du mouvement syndical international visant à éliminer le travail des enfants et à assurer que chaque enfant puisse aller à l'école. Il rejette les arguments selon lesquels le travail des enfants est inévitable, économiquement profitable, socialement acceptable ou qu'il est salubre pour les enfants concernés et les membres de leur famille.

28. Le Congrès demande à la CSI de faire campagne contre le travail des enfants sous toutes ses formes, et en prenant dûment en compte toutes ses causes et ramifications : dans l'économie informelle ainsi que dans l'économie formelle ; en assurant une éducation publique universelle gratuite, obligatoire et de qualité et une aide en termes de revenus familiaux ; en développant la prise de conscience et l'engagement de l'opinion publique ; en faisant campagne pour la ratification des Conventions 138 et 182 de l'OIT et pour leur respect par les employeurs, notamment dans leurs chaînes d'approvisionnement ; et en maintenant la pression sur les organisations internationales afin qu'elles assurent que les politiques commerciales, économiques et financières soutiennent l'élimination du travail des enfants plutôt que de pousser des enfants à quitter l'école et à entrer dans le monde du travail. La CSI œuvrera avec les ONG qui partagent ses objectifs, ses analyses et son approche à l'égard de travail des enfants, octroiera la priorité à l'élimination des pires formes du travail des enfants et ciblera les formes spécifiques d'exploitation des filles et des garçons.

Un avenir décent pour les jeunes travailleuses et travailleurs

pour le travail décent, et pour une éducation de qualité et la formation des jeunes, et à promouvoir une action propre à améliorer l'organisation des jeunes, femmes et hommes, et leur représentation dans les syndicats. Le Congrès demande à la CSI d'élaborer et d'appliquer une politique et une action qui traitent les questions des jeunes travailleurs et travailleuses, de faciliter l'échange d'expériences nationales, d'associer les jeunes syndicalistes à ses campagnes et d'être un élément catalyseur pour développer le potentiel qu'ils représentent pour le mouvement syndical.

Rendre les lieux de travail sains et sûrs

30. Le Congrès s'engage à renforcer la santé et la sécurité professionnelles pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses, à mettre fin à la perte de plus de deux millions de vies chaque année en raison d'accidents professionnels et de maladies liés au travail. Il demande que l'accès à un travail sûr et salubre soit accepté comme un droit indéniable de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses, il reconnaît que la participation des travailleuses et des travailleurs et de leurs représentant(e)s à la politique en matière de santé et de sécurité au travail diminue les accidents et les maladies, et demande à la CSI de promouvoir des initiatives nationales et internationales de la part et avec la coopération des employeurs et des gouvernements pour favoriser la santé et la sécurité.

31. La CSI fera campagne pour une interdiction mondiale totale de l'utilisation et de la commercialisation de l'amiante ; pour des sauvegardes adéquates et renforcées propres à protéger les travailleuses et travailleurs et les communautés qui sont ou seront exposées aux produits de l'amiante ; et pour des programmes de transition en matière d'emploi pour les travailleuses et travailleurs déplacé(e)s en raison de l'interdiction de l'amiante. La CSI agira pour stopper le dumping social résultant du remplacement de lieux de travail sûrs et salubres dans une partie du monde par des lieux de travail plus dangereux dans d'autres parties du monde.

32. Le Congrès réclame que le 28 avril soit reconnu et observé dans le monde entier comme la Journée internatio-

nale de commémoration de tous les travailleurs morts et blessés au travail.

33. Le Congrès est convaincu que le lieu de travail est un terrain essentiel dans le combat mené contre la pandémie du VIH/sida et engage la CSI à œuvrer pour une action forte et efficace afin de prévenir, contrôler et finalement éradiquer le VIH et le sida. Ce combat doit inclure des mesures pour prévenir et pénaliser la discrimination

au motif de l'infection par le VIH ; des tests et des conseils sur une base volontaire et confidentielle ; et des soins, un soutien et un traitement pour les personnes qui sont porteuses du VIH, leur famille et leur communauté. La CSI encouragera l'éducation syndicale en matière de VIH/sida et fera campagne pour une juste distribution des médicaments qui sauvent des vies afin d'en assurer l'accès universel.

L'Organisation internationale du travail : Un point de référence mondial

34. Le Congrès affirme son ferme soutien à l'Organisation internationale du travail dans la poursuite de son mandat historique imprescriptible de promouvoir la justice sociale et les droits et intérêts des travailleuses et travailleurs partout dans le monde. Il engage la CSI, par le biais du Groupe des travailleurs de l'OIT, à renforcer l'OIT, à accroître la participation des femmes en son sein, et l'efficacité de son travail.
35. Le Congrès exprime son soutien à l'Agenda du travail décent de l'OIT – l'application des normes internationales du travail, des politiques pour le plein emploi, la protection sociale et le dialogue social – qui a accru l'autorité et la visibilité de l'organisation, et demande à la CSI de participer pleinement à son application concrète.
36. Le Congrès rappelle que la fixation et la supervision des normes internationales du travail reste la tâche fondamentale de l'OIT. Il demande à la CSI de s'engager activement dans toutes initiatives propres à renforcer les activités normatives de l'OIT tout en s'opposant à ceux dont la véritable intention est de les politiser et de les affaiblir.

37. Le Congrès insiste sur le fait que le tripartisme procure à l'OIT un avantage comparatif essentiel et demande à la CSI de veiller à ce que ce tripartisme reste l'élément central de ses activités et structures.
38. Le Congrès se félicite de l'occasion fournie par le rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, permettant à la communauté internationale de traiter la mondialisation dans le contexte de l'engagement de l'OIT envers la justice sociale et les droits des travailleurs. Le Congrès engage la CSI à agir pour assurer que cette occasion ne soit pas perdue et que les organisations internationales concernées, en particulier l'OMC, la Banque mondiale et le FMI soient associées à une activité conjointe pour donner effet aux recommandations de la Commission et assurer une meilleure cohérence politique internationale, nécessaire pour avoir un processus de mondialisation juste et intégré. À cet égard, le Congrès souligne le besoin urgent d'établir un programme effectif de coopération entre l'OIT et l'OMC sur la relation entre le commerce, les normes et d'autres questions sociales et d'emploi, ainsi qu'une interaction renforcée avec les institutions de Bretton Woods.

Paix, sécurité et Nations unies

39. Le Congrès affirme l'engagement de la CSI à établir un monde pacifique et sûr où les populations de tous les pays coexistent dans un climat de tolérance et de respect mutuel, sans la menace de conflits armés, de terrorisme, qu'il soit le fait de l'État ou d'acteurs non étatiques, ou d'autres formes de violence. La paix est une condition préalable à la réalisation des objectifs syndicaux.
40. Le Congrès rejette l'unilatéralisme dans les affaires mondiales et engage la CSI à soutenir par tous les moyens possibles le rôle principal des Nations unies dans le maintien de la paix et la résolution pacifique des différends. Il condamne la décision prise en 2003 d'initier la guerre en Irak sans une autorisation explicite des NU et demande un rôle des NU pour mettre un terme à l'occupation de ce pays.
41. Le Congrès réclame la réforme et le renforcement du système international en tant qu'instrument de promotion de la paix, de la sécurité et du développement. Cette réforme doit comporter une Organisation des Nations unies renforcée et plus démocratique et la création d'un Conseil de sécurité économique, social et environnemental des NU. Le récent conflit en Israël et le Liban démontre la nécessité pour la communauté internationale de pouvoir agir de manière décisive, selon les ter-

- mes de l'accord-cadre multilatéral des NU et de la règle de droit, afin de trouver des solutions adéquates et opportunes fondées sur le plein respect des résolutions pertinentes des NU.
42. Le Congrès condamne également le terrorisme sous toutes ses formes et sous quelques prétextes que ce soit, de même que les politiques de « guerre préventive » et « d'assassinats sélectifs » défendues et pratiquées par certains États. Il demande à la CSI d'être vigilante afin d'assurer que des mesures de lutte contre le terrorisme n'exacerbent pas la xénophobie et la discrimination ou n'érodent pas des droits démocratiques durement acquis.
43. Le Congrès reconnaît que les conflits trouvent souvent leurs racines dans la pauvreté, l'inégalité, les violations des droits humains et notamment des droits des travailleurs et des travailleuses, le manque de travail décent, la corruption, la mauvaise gouvernance et que les syndicats, par le biais de leur combat pour la solidarité et la justice sociale, peuvent contribuer largement à la préservation de la paix. Le Congrès salue le rôle que les syndicats ont fréquemment joué dans la promotion de la tolérance, du respect et de la coopération entre travailleurs par delà les conflits et demande à la CSI de soutenir et

- d'encourager de telles initiatives et la compréhension entre les cultures.
44. Le Congrès déclare qu'une paix globale entre Israël et la Palestine fondée sur l'existence de deux États souverains, indépendants et viables exige une attention internationale renouvelée et un soutien, et qu'il faut octroyer d'urgence la plus haute priorité à cette question.
 45. Le Congrès demande à tous les pays d'œuvrer pour parvenir à un monde sans armes de destruction massive dans les plus brefs délais possibles et convertir les économies de guerre en économies de paix. Il demande des

réductions majeures des dépenses militaires qui détournent des ressources vitales pour répondre aux besoins urgents en matière de développement et fournir des services, et il demande de nouvelles initiatives pour réglementer et contrôler la production mondiale des armes et le commerce des armes.

46. Enfin, le Congrès se félicite de l'établissement de la Cour pénale internationale (CPI) et des Tribunaux internationaux pour crimes de guerre et soutient de nouvelles initiatives pour renforcer le champ d'action effectif de la justice internationale.

S'organiser !

47. Le Congrès met en exergue le besoin pressant pour les travailleuses et travailleurs de s'organiser, aujourd'hui plus que jamais. Les avantages d'adhérer à des syndicats n'ont jamais été aussi grands ni aussi importants. Organiser les travailleuses et travailleurs est et reste la tâche fondamentale et le défi majeur de toutes les affiliées de la CSI, des accords collectifs librement négociés constituant le moyen essentiel de réaliser les demandes de leurs membres. Alors que l'organisation de la main-d'œuvre prend de plus en plus une dimension internationale dans l'économie mondialisée, le Congrès demande à la CSI de fournir, en étroite coopération avec les FSI, tout le soutien possible aux activités d'organisation des affiliées et au renforcement de leurs capacités.
48. L'organisation est le fondement de la force et de l'influence syndicale et fournit la base grâce à laquelle le mouvement syndical international peut être un véritable contrepouvoir dans l'économie mondiale.
49. Le Congrès déclare que la solidarité réclame des syndicats d'élargir l'opportunité d'une affiliation syndicale à la main-d'œuvre non organisée et que les syndicats doivent organiser toutes les travailleuses et tous les travailleurs dans leurs différentes sphères d'activité, et notamment les centaines de millions de personnes qui travaillent dans l'économie informelle, ou dans des situations non traditionnelles ou atypiques, comme le travail à temps partiel ou le travail temporaire, par l'extension des pleins droits et de la protection à ceux et celles qui effectuent un travail précaire et non protégé. Ceci implique forcément un engagement renouvelé à refléter la diversité dans l'affiliation syndicale et à organiser les femmes et les jeunes.
50. Le Congrès reconnaît que l'éducation syndicale est un outil essentiel pour développer la capacité des syndicats et de leurs membres afin de leur permettre d'améliorer et de renforcer leurs organisations et de jouer un rôle constructif, déterminé et créatif sur leurs lieux de travail et dans leurs sociétés. Le Congrès demande à la CSI de doter les travailleuses et les travailleurs d'une autorité et de renforcer les affiliées, en particulier dans les pays en développement par le biais de programmes internationaux d'éducation. Ces programmes doivent refléter les principales lignes d'action de la CSI et constituer une partie intégrante de sa stratégie pour traiter le processus actuel de mondialisation.
51. Dans ce contexte, la coopération syndicale au développement est cruciale. Le Congrès demande par conséquent à la CSI de mobiliser davantage de ressources

pour la coopération au développement et d'assurer que ces ressources soient gérées de manière efficace et transparente dans le cadre d'une stratégie globale convenue. La CSI aura une responsabilité spécifique en matière de formulation politique, de partage des informations et de coordination tout en assurant la pleine intégration des perspectives de genre. Le Congrès demande à tous les acteurs syndicaux de contribuer à cet objectif dans des conditions de coopération et d'ouverture.

52. Le Congrès demande à la CSI d'agir pour influencer les politiques de développement des pays industrialisés et des institutions régionales et internationales afin qu'elles reflètent les objectifs syndicaux et incluent adéquatement les syndicats en tant que partenaires de développement.
53. Le Congrès charge la CSI d'octroyer la priorité à l'éducation des travailleuses et travailleurs pour les sensibiliser à leurs droits. Promouvoir la connaissance et la prise de conscience des droits syndicaux par le biais de l'éducation est un élément essentiel du travail syndical pour en assurer le respect total.
54. Le Congrès est convaincu que l'engagement des affiliées de la CSI à contribuer par le biais de ressources, à la solidarité internationale est solide et que c'est une tâche importante de la CSI d'assurer un mécanisme efficace pour apporter cette solidarité. Le Fonds de solidarité de la CSI protégera les droits syndicaux et les syndicalistes victimes d'oppression et renforcera l'organisation syndicale, le recrutement et l'affiliation sur base d'objectifs clairement définis et convenus et avec des rapports clairs sur les résultats de l'utilisation de ces ressources. Le Congrès demande à toutes les affiliées de contribuer au Fonds de solidarité.
55. Le Congrès demande à la CSI d'adopter des méthodes et pratiques de travail qui la mettront dans la meilleure situation possible pour relever les défis qui se posent aux syndicats dans le monde et pour appliquer ce programme de travail et exercer un contrôle permanent sur ces méthodes et pratiques de travail. Il est essentiel que la CSI travaille dès sa création en coopération étroite et systématique avec d'autres organisations du mouvement syndical international démocratique et en maintenant un contact permanent avec ses affiliées. Le Congrès demande également à la CSI de travailler conjointement avec des groupements politiques et d'autres organisations de la société civile partageant ses valeurs et ses objectifs et de renforcer sa capacité à initier et soutenir des campagnes mondiales pour obtenir un large soutien de l'opinion publique à ses valeurs et objectifs. Une telle

coopération doit se fonder sur l'indépendance et la liberté d'action du mouvement syndical.

56. *Le nouvel internationalisme*

57. Le Congrès s'engage solennellement à faire de la CSI l'instrument d'un nouvel internationalisme syndical au

profit de tous les travailleurs. il demande à toutes les affiliées de s'unir dans un effort commun pour s'assurer que leur solidarité et leur influence agissent pour un avenir meilleur dans un monde plus juste.

La situation du syndicalisme dans la recherche en Russie

Le SNTRS-CGT a été invité à participer à une réunion du Conseil National du Syndicat de l'Académie des Sciences de Russie. Cette invitation faisait suite à une première rencontre d'un membre du SNTRS, Michel Gruselle, qui se rend de temps en temps en Russie pour des collaborations scientifiques, avec le Président du Syndicat de l'Académie des Sciences de Russie. Ce contact initial a été suivi de nombreux échanges de messages puis par une invitation adressée à notre syndicat. Nos camarades russes souhaitaient visiblement rencontrer notre Secrétaire Générale. Finalement, le compromis, en quelque sorte, a été d'envoyer un Secrétaire Général Adjoint disponible à cette date (Michel PIERRE).

Avant de parler de la situation de l'Académie des Sciences de Russie, il est bon de situer le contexte. D'abord, je n'étais pas retourné en Russie depuis 25 ans. Les changements sont impressionnants. Les embouteillages automobiles sont aussi importants qu'à Paris alors que jadis les automobiles étaient plutôt rares. La publicité est omniprésente. De grands centres commerciaux, comme on en connaît en France, sortent de terre dans la banlieue de Moscou. les groupes français de grande distribution comme Auchan sont très présents. De manière générale, les grandes firmes françaises et étrangères sont présentes en bonne place à Moscou et dans les villes de province que j'ai visité ou traversé. Mac Do est également partout. Comme nous le verrons plus loin, nombreux sont les russes qui n'accèdent pas à la consommation, mais il serait faux de croire que cette consommation ne concerne qu'une toute petite minorité. La fréquentation des centres commerciaux montre que la situation est plus complexe, d'autant que l'économie et les finances de la Russie s'améliorent depuis quelques années (remboursement de la dette exté-

rieure, développement des firmes gazières et pétrolières,..). Les gens qui travaillent dans les activités commerciales ne doivent pas forcément avoir des revenus minables. Les prix dans les centres des grandes villes sont très élevés et comparables aux prix français. Cela change cependant dès qu'on s'éloigne des centres villes. La situation sanitaire est clairement un problème. Le système sanitaire russe est au 130^{ème} rang sur 192 pays membres de l'OMS. L'espérance de vie des hommes est de 59 ans et 72 ans pour les femmes. La population russe diminue rapidement. Les russes sont actuellement 144 millions. Au rythme où la population diminue, ils seront bientôt à peine le double des français. Probablement l'effet du délabrement du système sanitaire, de la faiblesse des revenus, de la pollution, des conditions de travail mais aussi du tabagisme et de la consommation d'alcool. Il est très frappant de constater qu'une grande proportion des hommes consomment la bière à la bouteille dans la rue et qu'il n'y a pas de restriction à la consommation de tabac dans les lieux publics.

C'est donc dans ce contexte que j'ai eu des contacts avec des syndicalistes : ceux de l'Académie des Sciences mais aussi les syndicalistes qui tentent de constituer des fédérations syndicales nouvelles pour échapper à la loi de la Fédération Nationale des Travailleurs de Russie (FNTR). Cette organisation, la FNTR, a été créée dès la chute de l'URSS. Il faut noter que les syndicats du temps de l'URSS ne correspondaient pas à ce que nous appelons des syndicats en Europe Occidentale. Ces syndicats n'avaient pas vraiment d'activité revendicative et n'avaient donc pas d'expérience dans ce domaine. Ils géraient surtout les centres de vacances et de loisirs. Les dirigeants de la FNTR, qui s'est donc créée au début des années 1990, se sont révélés être surtout des libéraux

proches aujourd'hui de Poutine. Leur Président est élu à la Douma (nationale) sur la liste du parti de Poutine. On comprend que beaucoup de salariés soient mécontents de la FNTR qui défend plutôt mollement leurs revendications. Des fédérations concurrentes de la FNTR tentent maintenant de se constituer. J'ai rencontré la Direction de la principale fédération contestataire qui souhaite prendre des contacts avec la CGT et aussi l'UGICT pour traiter les problèmes de leurs cadres.

Le syndicat de l'Académie des Sciences a quitté il y a cinq ans la FNTR et est aujourd'hui autonome. Il a plus de 80 000 adhérents pour environ 110 000 salariés de l'Académie des Sciences (chercheurs, ingénieurs, techniciens, administratifs). Il est organisé en syndicats régionaux : région de Moscou, Sibérie, région de Nijni-Novgorod (ex Gorki) où se tenait la réunion nationale du syndicat de l'Académie, ... La région de Moscou représente plus de 50% des adhérents. La syndicalisation est massive car tous dans ce contexte sentent le besoin d'être défendus. Le problème central est de loin celui des salaires. Pour la plupart des personnels y compris les chercheurs, le salaire officiel est très bas et il ne permet pas de vivre de son métier. Le salaire d'un chercheur à Moscou est peut-être de l'ordre de 150 euros et pour un doctorant 60 euros ! Compte tenu du coût de la vie, les personnels doivent forcément avoir d'autres sources de revenus. Cela a des implications qui ne vont pas de soi pour un syndicaliste français. Par exemple, tous les retraités essaient de poursuivre une activité professionnelle rémunérée par les Instituts de Recherche car les pensions sont très faibles et le syndicat de l'Académie ne se prononce pas pour une limite d'âge. Comme le gouvernement veut réduire les effectifs, les Instituts ne recrutent plus non plus beaucoup de doctorants pour éviter

de se débarrasser systématiquement des retraités voire d'aboutir à des licenciements de personnels. Le gouvernement propose en contrepartie de la baisse des effectifs, une augmentation importante des salaires en deux ans.... mais seulement pour les chercheurs !! Diviser pour régner, nous connaissons cela. On comprend aussi que la défense de la recherche fondamentale est difficile dans ces conditions d'autant que les sondages d'opinion montrent que les chercheurs sont considérés comme des gens intelligents mais inutiles socialement. En plus, le syndicat de l'Académie, y compris sa direction, connaît très mal la situation de la recherche dans les pays occidentaux : effort de recherche des différents pays, statuts, organisation des grilles salariales, organisation des laboratoires, stratégie du Capital,... Sa source d'information est simplement leur ministère ! De plus, le syndicat globalement, n'a pas vraiment mesuré que le gouvernement russe veut vraisemblablement restructurer la recherche pour répondre aux objectifs du Capital et se confronter demain à la concurrence mondiale. Leur analyse tend souvent à se résumer à l'incompréhension des fonctionnaires du Ministère. Comme l'Europe occidentale et les USA sont considérés comme la référence, ils ont vraiment besoin d'avoir des contacts avec des syndicats de la Recherche en Europe occidentale. D'autre part, ils se sentent proches des orientations défendues par le SNTRS et la CGT française, à partir de la traduction du BRS et de l'image de la CGT qui transparait dans les médias russes qui la critiquent fortement.

Le syndicat a du mal à développer les luttes, notamment la mobilisation dans la rue ou les interventions médiatiques. La recherche d'arrangements avec le Praesidium de l'Académie des Sciences et les Directeurs

des Instituts occupent une grande place. Cela tient à leur tradition et à la structuration de l'Académie des Sciences. Le gouvernement finance l'Académie, passe des accords avec elle et lui délègue la mise en œuvre. L'Académie regroupe l'équivalent, en gros des EPST, plus quelques usines pour produire des produits dont les labos ont besoin. La recherche nucléaire et spatiale sont en dehors de l'Académie. Ils commencent aussi à exister des centres de recherche indépendants de l'Académie. L'Enseignement Supérieur fait peu de recherche et est encore plus séparée de l'Académie qu'en France les EPST des Universités. L'Académie est dirigée par une assemblée d'académiciens et son bureau (le praesidium) qui sont en particulier les Directeurs des Instituts. Ces Instituts sont des grosses structures locales, comptant souvent plusieurs centaines, voire plus d'un millier, de personnes. Beaucoup de choses sont gérées au niveau des Instituts locaux qui reçoivent des moyens de l'Académie et qui les complètent avec des financements extérieurs (entreprises, collectivités,...). Ces financements extérieurs peuvent, semblent-ils, servir pour des compléments de salaires. Compte tenu l'importance des Instituts locaux dans la gestion de la recherche, on imagine aisément le type de relations qui prévaut dans ces Instituts. Si les salaires sont bas, les Instituts que j'ai visité ne sont cependant pas délabrés et disposent d'appareillages. L'équipement informatique est occidental et ne semble pas être trop rare.

J'ai été invité devant le Conseil Syndical National (avec un traducteur) à présenter le SNTRS-CGT, à expliquer l'évolution de la recherche française et les luttes auxquelles nous avons participé ces dernières années dans la recherche et dans le pays. Devant l'intérêt manifesté pour ce qui se passe en France et l'orga-

nisation de la recherche française, j'ai dû faire des présentations complémentaires hors des sessions de la réunion du syndicat.

Ce qui les laissent rêveurs, c'est qu'en France malgré le pluralisme syndical et le faible niveau de syndicalisation, la mobilisation autour de la recherche a pu faire reculer le gouvernement sur les 550 postes et quelques crédits, même s'ils mesurent bien que le gouvernement maintient le fonds de sa politique et continue à développer la précarité. Ils ont été encore plus frappés par la lutte contre le CPE. Voir à la télévision le Secrétaire Général de la CGT entouré par les responsables étudiants à la tête de grosses manifestations et constater que le gouvernement a été obligé de retirer la disposition contestée les a étonné et je dirais même enthousiasmé. Cela est inimaginable aujourd'hui chez eux. En plus, il faut dire que les médias russes ont mené une campagne haineuse contre la CGT et les étudiants accusés de démagogie et de violence. Notons que cet étonnement quant à la réussite de la lutte contre le CPE n'est pas particulier aux syndicats russes. L'écho a été considérable dans de nombreux pays.

Il me semble que le SNTRS et la CGT se doivent d'aider les camarades russes qui veulent développer des luttes. Il faut leur fournir toutes les informations dont ils ont besoin et partager nos expériences réciproques. Nous avons intérêt au renforcement du syndicalisme dans ce pays. Ce pays peut offrir beaucoup de possibilités aux firmes occidentales, y compris en matière de recherche dans certains domaines. Le capitalisme dans la phase actuelle d'accélération des échanges mondiaux doit être vraisemblablement tenté d'utiliser les différences de salaires et de situations statutaires.

Michel PIERRE

La Déclaration universelle sur la bioéthique et les droits de l'homme : les vrais enjeux

Le 19 octobre 2005 les États membres de l'UNESCO ont adopté par acclamation une nouvelle déclaration dans le domaine de la bioéthique. Cet instrument normatif vient après deux autres qui traitent les aspects éthiques de la recherche génétique, la *Déclaration universelle sur le gé-*

nome humain et les droits de l'homme de 1997, et en 2003 la *Déclaration internationale sur les données génétiques humaines*. Les États d'abord, mais aussi tout individu ou groupe ayant à agir ou prendre des décisions dans ce domaine - **notamment les chercheurs**, - en sont les desti-

nataires. Tous sont invités à respecter les principes éthiques énoncés dans le texte.

Pourquoi une troisième Déclaration ?

Dès les années 1990 l'UNESCO a pris conscience du besoin de repères éthiques **universels** pour la biomédecine qui connaît un développement fulgurant, à tel point que le progrès des recherches est devenue une des clés du prestige et du pouvoir des États. Mais ces progrès se font souvent au détriment de principes éthiques universels liés aux droits de l'homme tels que le respect de la dignité humaine et la protection des libertés fondamentales. En outre se sont posés de nouveaux problèmes qu'on ne pouvait pas imaginer plus tôt, comme par exemple ceux posés par la médecine prédictive. Certains États, mais pas tous, ont élaboré des législations pour protéger les droits et libertés de leur population en biomédecine, alors que de nombreuses activités de recherche dépassent les frontières nationales (circulation d'éléments du corps humain et des données génétiques correspondantes, expérimentation de nouveaux médicaments par des chercheurs de pays développés dans des pays dépourvus de législations protectrices). Les nombreux cas de violation de l'éthique scientifique rapportés par les médias en témoignent. La tendance à la marchandisation des connaissances scientifiques accroît les risques de dérapages, de même que la tendance à la chosification de l'individu.

En quoi cette Déclaration représente-t-elle une avancée ?

Au niveau de l'**éthique**, le texte reconnaît la valeur **universelle** de principes généralement acceptés en médecine et recherche biomédicale. Principes élaborés plus tôt à l'intention de collectifs professionnels (codes d'éthique médicale et/ou biomédicale), recommandations de groupes institués tels que les comités nationaux d'éthique, ou lois (par ex. la loi française sur la bioéthique, votée en 1994, révisée en 2004). Au niveau **politique** le seul instrument juridique sur la bioéthique est de portée régionale, c'est la *Convention sur les droits de l'homme et la biomédecine* adoptée par le Conseil de l'Europe (qu'il ne faut pas confondre avec l'Union européenne). Cette Convention aura force de loi pour les pays européens qui la ratifieront, ce qui n'est pas encore le cas pour tous.

En revanche, la visée universelle de la Déclaration de l'UNESCO la situe à un niveau supérieur à tout autre texte de même nature, et l'avancée symbolique de cet acquis doit être saluée. Outre les articles qui rappellent quelques principes fondamentaux, - respect de la dignité, de l'autonomie, de la confidentialité etc., plusieurs autres s'adressent plus particulièrement aux chercheurs. Ils soulignent l'importance de la liberté de la recherche scientifique tout en assortissant leur liberté d'obligations découlant de leur responsabilité vis à vis de la société. Ainsi, l'article 18, 1^{er} alinéa : « Le professionnalisme, l'honnêteté, l'intégrité et la transparence dans la prise de décisions devraient être encouragés, en particulier la déclaration de tout conflit d'intérêts et un partage approprié des connaissances...

Cependant, le recours à la seule éthique pour régler les activités de recherche ne suffit plus quand

le contexte sous-jacent est caractérisé par la globalisation économique et technologique qui pèse sur les conditions dans lesquelles les recherches sont menées.

Malheureusement, bien que l'UNESCO ait commencé sa réflexion éthique sur la biomédecine par la mise en évidence de rapports de forces économiques et politiques favorables aux seuls pays développés, le document final, du fait qu'il est une « Déclaration », c'est-à-dire un instrument international officiel, ne peut pas inclure l'obligation pour les États de corriger les inégalités flagrantes existant en matière d'accès à la santé, à l'eau, à l'alimentation, à l'éducation, - toutes choses indispensables à la vie des populations. Il effleure seulement Les facteurs économiques sont seulement effleurés lorsque le texte recommande que les pratiques transnationales soient compatibles avec les principes de la Déclaration et que les États prennent des mesures appropriées pour combattre le bio-terrorisme et le trafic illicite d'organes ou de ressources génétiques.

Les cyniques diront que bon nombre des États qui acclamaient avec enthousiasme cette Déclaration en octobre 2005, l'ont déjà rangée dans un tiroir et ne modifieront en rien leurs politiques en la matière. En effet, l'économique reste le parent pauvre des réflexions en bioéthique. Trop peu de gens considèrent que l'éthique et l'économique doivent être pensés ensemble. La FMTS, quant à elle, s'est efforcée d'insister sur ce point dans une contribution au projet de Déclaration en observant que « les principes [éthiques]...n'entreront, progressivement, dans la vie que si l'on agit également sur le contexte économique », mais ce message n'a pas trouvé d'écho au niveau des États, à la seule exception du Brésil, dont les délégués sont intervenus à plusieurs reprises dans ce sens.

Il est de l'intérêt des syndicats, et particulièrement des syndicats de travailleurs scientifiques, de situer l'action quotidienne qui est leur raison d'être dans une perspective du devenir de la société, du « comment voulons-nous vivre ensemble sur cette planète ? ». C'est pourquoi nous sommes concernés par la Déclaration. Notre attitude à son égard est une façon parmi d'autres d'exprimer notre engagement pour une recherche scientifique au service de la société.

Ce qui reste à faire

L'UNESCO a annoncé son intention de parvenir un jour à un traité relatif à la bioéthique. Sachant que dans la terminologie de l'UNESCO une *déclaration* définit un idéal à poursuivre tandis qu'un *traité* implique des obligations juridiques, cela obligera à intégrer le droit « mou » des principes de la bioéthique dans le système juridique des droits de l'homme en train de se constituer et de « rendre opposables les considérations éthiques, non seulement aux États, mais encore aux forces économiques » (citation de Mireille Delmas-Marty).

Le chemin est encore loin.

Gwen Terrenoire, retraitée,
déléguée FMTS auprès du Comité de Liaison des ONG en relation avec l'UNESCO

CA INSERM du 21 septembre 2006

A propos de la Recherche Clinique à l'INSERM ...

Intervention de Jean KISTER, Élu SNTRS CGT au CA INSERM

Le Directeur Général soumet au Conseil d'Administration, qui de part sa composition n'a pas vocation à traiter de politique scientifique, un texte d'actualisation de la politique scientifique de l'organisme, qui n'a pas été présenté ni discuté par les CSS et le Conseil Scientifique.

« *L'Inserm doit se centrer sur des études physiopathologiques innovantes et des essais cliniques de phase I-IIa, s'impliquer dans des projets pour lesquels la valeur ajoutée est claire, interagir avec les partenaires industriels et les associations caritatives ...* »

Nous nous posons la question de savoir si l'Institut a encore la possibilité d'avoir une politique scientifique propre, toute son activité devant être pilotée par la clinique, l'industrie et les associations de malades ?

Si on admet la nécessité d'une recherche clinique à l'INSERM, le document insiste essentiellement sur le développement des essais thérapeutiques : allons nous devoir être les testeurs de molécules pour les firmes pharmaceutiques ? Pour nous, une véritable recherche clinique doit s'appuyer sur l'être humain, normal et pathologique. C'est pourquoi nous sommes très attachés aux missions de l'INSERM définies dans le décret de 1983 :

« *Encourager, entreprendre, développer à son initiative ou à la demande des pouvoirs publics tous travaux de recherche ayant pour objectifs :*

- *la connaissance de la santé de l'homme et des facteurs qui la conditionnent sous leurs aspects individuels et collectifs dans leur composante physique et sociale.*
- *l'acquisition ou le développement des connaissances dans les disciplines de la biologie et de la médecine ainsi que de l'ensemble des disciplines qui concourent au progrès sanitaire et médical.*
- *La découverte et l'évaluation de tous les moyens d'intervention tendant à prévenir et à traiter les maladies ou leurs conséquences et à analyser l'état de santé de la population. »*

Votre projet consiste en fait à un singulier rabougrisse-

ment des missions de l'INSERM !

Il n'est plus question de comprendre des mécanismes fondamentaux du vivant dont les dérèglements et détournements sont la cause des pathologies. Comment soigner les pathologies sans comprendre ces mécanismes ? L'INSERM doit soutenir la recherche dans sa diversité ; recherche fondamentale, recherche appliquée et recherche en santé publique. L'Institut doit favoriser les évolutions en tenant compte de la multiplicité des approches et de tous les enjeux, y compris les besoins sociaux. Ceci implique la préservation des thèmes « hors normes », l'aide à leur émergence et l'encouragement des coopérations interdisciplinaires.

D'autres questions se posent à la lecture de ce texte :

- « *Les CIC sont pour l'Inserm des formations de recherche à part entière* » : elles devraient donc être évaluées par les instances scientifiques de l'institut !
- « *une unité ne peut être soutenue par l'Inserm si le transfert à la clinique et la santé publique n'est pas pris en compte* » : quelle place pour les unités dont la recherche n'implique pas dans l'immédiat un transfert à la clinique, mais pouvant être très utile à l'accroissement des connaissances en biologie, physiologie ... ?
- « *une contribution financière des unités de recherche au fonctionnement des CIC* » : cela pose le problème du financement des CIC. Si l'INSERM doit augmenter son financement des CIC, avec une partie pris sur les crédits récurrents des unités, on peut se poser la question des moyens importants nécessaires pour le développement des essais cliniques, lesquels sont particulièrement coûteux ?

Pour conclure, nous pensons qu'il n'est pas possible que les acteurs de la recherche soient tenus à l'écart de la définition des orientations de recherche. Les instances scientifiques doivent s'exprimer, de même que les Directeurs d'unité et d'équipe, les membres des CSS et du CS, les chercheurs, les ingénieurs et techniciens de notre institut et leurs organisations syndicales représentatives.

Quelle recherche biomédicale pour le pays ?

L'asservissement de la recherche publique aux stratégies des groupes industriels se décline différemment suivant les organismes et les disciplines.

Dans un document présenté au Conseil d'Administration de l'Inserm du 22 septembre 2006 visant à « *renforcer les activités de recherche clinique au sein de l'organisme* », le Directeur Général affirme que « *l'Inserm doit se centrer sur des études physiopathologiques innovantes (il faut traduire donnant lieu à applications industrielles) et des essais cliniques de phase I-IIa, s'impliquer dans des projets pour lesquels la valeur ajoutée est claire, interagir avec les partenaires industriels et les associations caritatives dans des projets qui « respectent » l'esprit de la recherche à l'INSERM et son éthique...* ». Ainsi, l'Institut ne doit plus

avoir de politique scientifique propre, toute son activité devra être pilotée. Dans le domaine du biomédical, cet assujettissement consiste à faire assumer les essais cliniques menés par les firmes pharmaceutiques dans les services hospitaliers par les formations de recherche de l'Inserm. Le Directeur général vise une refonte complète de l'organisation de la recherche biomédicale. Les centres d'investigation clinique (CIC) vont constituer l'ossature de la recherche de l'organisme. Les CIC (10 en 2000, 41 en 2006) présents au sein des Centres Hospitaliers Universitaires sont des structures mixtes Inserm-Hopital entièrement dédiées à l'organisation, la coordination et la réalisation d'essais cliniques. Chaque CIC comprend un certain nombre de lits dédiés aux explorations et à l'hospitalisa-

tion avec un personnel médical affecté. Les promoteurs des essais cliniques des CIC sont l'Hôpital, l'Inserm, les laboratoires pharmaceutiques. L'Inserm était jusqu'à maintenant impliqué dans les CIC via des unités de recherche, mais la Direction a commencé à y affecter directement des chercheurs, des Ingénieurs et des Techniciens statutaires et CDD. Elle compte amplifier le mouvement d'affectation. Mais elle veut transformer les CIC de simple structure de coordination en structure de recherche à part entière au sein desquelles les équipes de recherche seront fortement invitées à s'intégrer. Les projets de créations d'équipes seront d'autant plus favorablement accueillis qu'ils s'intégreront dans un CIC. Pour aider au mouvement les dotations des CIC seront revues à la hausse.

La politique de site de la Direction générale menée depuis quelques années incite à l'éclatement des unités en petites équipes fédérées au sein d'un Centre de Recherche. La Direction veut faire évoluer ces Centres de Recherche en Centres de Recherche et de Soins (5 ont été déjà créés cette année) liés au services cliniques des Centres Hospitaliers Universitaires et impliqués dans les Réseaux Thématiques de Recherche et de Soins (nom des Réseaux Thématiques Avancés du biomédical).

Pour que les choses soient claires le texte dit expressément que l'Inserm ne soutiendra plus une unité qui ne prendra pas en compte le transfert à la clinique et à la santé publique. La recherche fondamentale n'a sa place que si elle est en phase avec les stratégies cliniques, que si elle est susceptible de dégager de la valeur. L'institut assurera « *un soutien sans faille de la recherche d'amont qui alimentera ce transfert, de la recherche clinique qui l'inspirera et en bénéficiera...* ».

La recherche développement joue un rôle de plus en plus stratégique dans la concurrence que se livrent les firmes pharmaceutiques. Concurrence qui n'a cessé de se renforcer par une série impressionnante de fusions-acquisitions. L'État est un acteur de cette lutte entre firmes. Le gouvernement Raffarin a ainsi aidé à l'absorption du groupe franco-allemand Avantis par Sanofi afin de créer un groupe français d'envergure mondial. Si toutes les firmes se concurrencent par la vente de produits génériques, la vraie concurrence, celle qui permet de prendre un avantage décisif sur le marché repose sur la mise au point d'une molécule efficace contre une pathologie. Mais ceci demande beaucoup de temps et d'investissements. Les coûts liés au développement de nouveaux médicaments sont de plus en plus importants (plus de 800 millions d'euros), les délais sont longs entre les études pré-cliniques et

cliniques et l'autorisation de mises sur le marché! Les 20 années de protection du brevet permettent de rentabiliser ces investissements. Mais, l'apparition après l'autorisation de mise sur le marché d'effets secondaires particulièrement néfastes, peut s'avérer catastrophique face à la concurrence. Les études cliniques n'en prennent que plus d'importance.

Le rôle de l'État est d'aider à la productivité du capital (diminution des coûts de développement, raccourcissement des délais entre conception d'un produit, d'un procédé et sa mise sur le marché). C'est ce à quoi s'emploie la direction de l'Inserm. Cette politique entièrement tournée vers les essais thérapeutiques repose sur les cliniciens dont la formation les destinent à intervenir sur le malade. La place de plus en plus grande donnée aux cliniciens dans la direction des formations Inserm permet à la Direction générale de mieux imposer ses choix aux chercheurs fondamentalistes.

Ce recentrage autour la recherche clinique entraîne l'étranglement de la recherche libre, l'Inserm n'ayant plus les moyens de son financement. C'est donc tout naturellement que le Directeur Général a présenté son texte « d'actualisation de la politique de l'Inserm » au Conseil d'Administration dont la majorité des membres est choisie par le pouvoir politique sans l'avoir présenté aux Commissions scientifiques et au Conseil scientifique, instances représentatives de la communauté scientifique. Jamais la Direction de l'Inserm n'avait autant méprisé les personnels travaillant dans ses laboratoires.

Ce sont des pans entiers de recherche qui vont rapidement disparaître. Parions sans trop de risques que dans quelques années des enquêtes feront le constat du recul de la recherche biomédicale française. Faudra-t-il aller démarcher des équipes Cnrs ou étrangères pour boucher les trous thématiques créés par « le tout clinique » ?

Pour le Snters-Cgt la recherche à l'INSERM ne doit pas se réduire au développement du médicament, aux essais thérapeutiques, à la recherche chirurgicale.

L'INSERM doit soutenir la recherche dans sa diversité ; recherche fondamentale libre et finalisée, recherche appliquée et recherche en santé publique. L'Institut doit favoriser les évolutions en tenant compte de la multiplicité des approches et de tous les enjeux et compris les besoins sociaux. Ceci implique la préservation des thèmes « hors normes », l'aide à leur émergence et l'encouragement des coopérations interdisciplinaires.

Gilles Mercier

Sur la recherche clinique

Je me demande si nous sommes prêts à une vraie discussion sur la recherche clinique, compte tenu de la quantité des préjugés contre les chercheurs, et contre les médecins, qui prédominent toujours même à l'intérieur de notre syndicat.

Malgré cela j'ai décidé de perdre un peu de mon temps et de vous donner mon avis.

En premier lieu, je crois indispensable d'essayer de trouver une définition pour commencer. Je trouve celle qui donne le Pr. Hervé Allain (Laboratoire de Pharmacologie

Expérimentale et Clinique, 2, avenue du Pr. Léon Bernard, 35043 Rennes Cedex) :

"La recherche clinique est une activité médicale visant à améliorer la connaissance soit d'une maladie soit d'une thérapeutique. La recherche clinique concerne l'être humain. En pharmacologie, la recherche clinique est dominée par les études du médicament administré à l'homme, dans le cadre des essais cliniques (clinical trials ou évaluations cliniques).

Chronologiquement, les essais cliniques se déroulent

après les études dites de pharmacologie expérimentale, qui se déroulent en laboratoire (stades pré cliniques). Les études chez l'homme obéissent à une technique (méthodologie des essais cliniques), à une législation (exemple de la loi Française dite Huriet-Sérusclat du 20 décembre 1988) et à une éthique. Ces études peuvent se dérouler soit en médecine de ville, soit dans les centres hospitaliers soit dans des structures de recherche agréées publiques ou privées (les Contract Research Organizations, ou CRO ; l'Industrie)."

Dans cette définition il y a un élément fondamental qui est la phrase : " La recherche clinique concerne l'être humain". Et j'ajouterais, "l'être humain malade". Je me souviens encore qu'il y a quelques années on disait que les travaux sur l'homme normal pouvaient être considérés comme de la recherche fondamentale, mais que les travaux sur l'homme malade c'était de la recherche clinique.

Si l'on accepte cette définition, ce partage, alors il faut que les personnes qui font ce type de recherche soient formés à la pratique médicale, c'est-à-dire qu'ils soient médecins. Pour quoi? Parce que la formation médicale est la seule à fournir des connaissances sur tous les systèmes et organes de Homo sapiens, y compris sur son fonctionnement psychologique qui est si important même dans la pharmacologie, voir l'effet placebo.

Prétendre faire de la recherche clinique avec des médecins Hospitalo-universitaires débordés par les récentes nouvelles gouvernances et autres plans de redressement est franchement illusoire. Prétendre faire de la recherche clinique avec 16 % de médecins parmi les titulaires d'un poste de chercheur à l'INSERM c'est de la démagogie. Il ne faut pas oublier que la "démédicalisation" de l'INSERM est récente, qu'elle date des années 80, et qu'à mon avis elle fait partie du plan d'alignement de la recherche française sur les Directives de Bruxelles qui s'est accentué à la même époque.

A ce propos, l'École de l'INSERM, dans sa facette "formation à la clinique et la Santé Publique de chercheurs et ingénieurs statutaires", est simplement une farce. On passe de 7 à 10 ans pour former un médecin, à leur apprendre une technique d'examen et de diagnostic qui ne peut s'apprendre que par transmission directe, à proximité, au lit du malade. Et l'École de l'INSERM veut donner l'illusion d'avoir appris la "clinique" à des biologistes qui parfois n'ont même pas été en contact avec un animal entier,

vivant, pendant toute leur formation!!!! Ce n'est pas de leur faute puisque les études universitaires sont organisées de cette manière. Mais voilà pourquoi il est de plus en plus fréquent de voir des chercheurs convertis en spécialistes de maladies dont ils n'ont jamais vu un seul cas! Je considère que cela frise le charlatanisme.

Je vois déjà les accusations de tous bords : il défend les mandarins, il est corporatiste, etc.

Dire "médecin" ne veut pas dire médecin HU, et dire "médecin HU" ne veut pas dire mandarin. Il faut, une bonne fois pour toutes, regarder ce qui se passe dans la cité, dans la vie de tous les jours. Moi, je ne parle que de la formation nécessaire pour mener à bien de la recherche clinique. Par ailleurs, l'INSERM n'est pas que la recherche clinique. Il y a aussi la Psychiatrie, la Santé Publique, la Médecine Préventive, etc. Et dans toutes ces disciplines la formation médicale est nécessaire et elles sont toutes délaissées par l'Institut. Le fiasco de l'EC sur "les bébés délinquants" a montré qu'aucun chercheur de l'INSERM n'a participé en tant qu'expert tout simplement parce qu'il n'y en a pas de recherche sur le développement mental humain à l'INSERM. Les jeunes médecins s'ils étaient recrutés à l'INSERM ils ne seraient pas forcément à la botte des HU.... À mon avis, ils pourraient bien constituer un pôle différent et cela pourrait être tout à fait le contraire. Et, vous n'avez jamais vu un chercheur biologiste, non médecin, mandarin? Voulez vous des noms?

Si l'INSERM a une spécificité est celle de la recherche sur l'homme. Si l'Institut perd sa raison d'être les décideurs le feront facilement disparaître en le fusionnant avec le Département des Sciences de la Vie du CNRS. Et à ce moment-là, la recherche médicale ne se fera que dans les CHU. Je me demande même, si Bréchet n'est pas au courant d'un plan de ce type et si son texte n'est pas une façon de défendre son bifeck car après tout, chaque mandarin a son territoire à défendre. Quand il regrette "de voir parfois certains directeurs de CHU, doyens ou présidents d'université penser ce renforcement (de la recherche clinique dans les CHU) comme une "compétition" vis-à-vis de l'INSERM" on peut se poser des questions! Il est peut-être déjà trop tard.

Nous pouvons toujours répéter des slogans, comme Bréchet dans le CA avec son brouillon plein de sigles qui montrent bien l'état de décomposition de l'Institut. Cela ne fera pas avancer les choses.

Roberto FLORES GUEVARA

Extraits des propositions de C. Bréchet, Directeur général de l'INSERM sur les activités de recherche clinique au sein de l'organisme (CA INSERM du 21 septembre 2006)

BRS numéro 414

L'INSERM doit se centrer sur ses missions : soutenir des études physiopathologiques innovantes et des essais cliniques de phase I-IIa, s'impliquer dans des projets pour lesquels sa valeur ajoutée est claire, interagir avec les partenaires industriels et les associations caritatives dans des projets qui « respectent » l'esprit de la recherche à

l'Inserm et son éthique et jouer un rôle moteur dans l'ouverture européenne et internationale de cette recherche.

L'Inserm a mis en place en 2006, en concertation étroite avec les CHU et les universités, une commission « recherche clinique » qui n'est pas destinée à se substituer aux instances scientifiques de l'Inserm pour l'évalua-

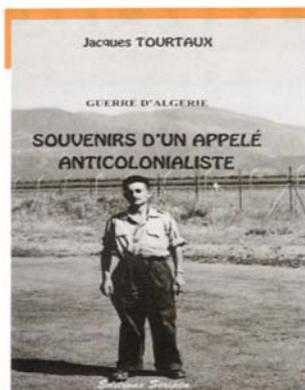
tion des structures et des chercheurs mais dont le champ de compétences regroupe des appels d'offres auparavant évalués par des comités distincts : CIC, contrats d'interface et postes d'accueil, CTRS et réseaux de recherche clinique, etc.

- le nombre de CIC est passé de 10 en 2000 à 41 en 2006
- les liens entre nos unités de recherche et les CIC sont insuffisants et doivent être renforcés
- Les CIC sont pour l'Inserm des formations de recherche à part entière
- des chercheurs statutaires et, quand cela est possible, des ingénieurs-techniciens peuvent y être recrutés et/

ou affectés (29 déjà affectés, la moitié en CDD)

- Il est possible depuis 2005, pour une équipe de recherche, de solliciter soit sa création d'emblée au sein d'un CIC, soit sa mobilité dans un CIC
- Les budgets des CIC verront donc leur équilibre modifié et le financement de l'Inserm amplifié
- une contribution financière (limitée...) des unités de recherche au fonctionnement des CIC
- une unité ne peut être soutenue par l'Inserm si le transfert à la clinique et la santé publique n'est pas pris en compte
- La création des centres de recherche doit contribuer, quels que soient les modes d'organisation proposés, à renforcer ce continuum.

Note de lecture parue dans « Le Peuple » -septembre 2006



« Guerre d'Algérie - Souvenirs d'un appelé anticolonialiste »

par Jacques Tourtaux

Souvenirs d'un appelé anticolonialiste

L'ancien secrétaire de l'union locale de Rethel (Ardennes), Jacques Tourtaux, a pris la

plume pour raconter sa guerre d'Algérie et demander à l'Etat de payer sa dette qu'il a envers les anciens appelés.

« Le soldat communiste part à toute guerre, même si elle est réactionnaire, pour y poursuivre la lutte » (Lénine). Comme tous les hommes de son âge, Jacques Tourtaux, militant communiste, est appelé à faire la guerre d'Algérie dans les années soixante. Après deux convocations, les gendarmes l'emmèneront de force avec les « bracelets de l'honneur », faire une guerre qu'il ne soutient pas.

De février 1961 à décembre 1962, Jacques vivra l'horreur de la guerre au quotidien, prenant des notes au fils du temps. « Mon témoignage est un hommage à la poignée de soldats anticolonialistes qui, malgré les risques encourus, se sont battus clandestinement contre cette connerie qu'est la guerre, en vue d'aider à la prise de conscience des autres soldats, moins politisés. »

Quarante ans après, les traces sont indélébiles. L'auteur évoque des scènes de meurtre ou de tortures : « La vision de l'un d'eux m'a particulièrement choquée. Je le revois... Cette vision d'horreur hante encore parfois mes nuits. Des cauchemars d'une acuité accrue, chaque année, à l'approche du mois de septembre. » Un « gus » qui réclame toujours à l'armée une pension pour « les séquelles engendrées par cette guerre coloniale... J'en subis d'ailleurs les séquelles, plus de quarante années après ».

Aujourd'hui à 65 ans, Jacques connaît des fins de mois difficiles. Sa retraite pourrait être bonifiée et ses troubles reconnus mais « durant les heures de vols en service aérien commandé, bon nombre de services rendus pour la nation n'ont pas été notés dans les journaux de marche et d'opérations » pour de simples appelés comme lui. L'Etat serait-il amnésique avec ces anciens appelés ? Jacques Tourtaux note dans son livre qu'en rentrant d'Algérie en décembre 1962, c'est une assistante sociale qui lui a avancé l'argent du

retour dans ses Ardennes natales, et pas l'Etat : « L'argent d'Algérie n'était pas accepté au guichet de la gare. Je ne pouvais pas aller au-delà de Paris Est. »

Pour Jacques, la page n'est pas tournée, « J'ai besoin de briser la censure qui entoure ma guerre d'Algérie. Pendant des décennies, j'ai gardé le silence sur ce tabou qu'était cette guerre coloniale. Aujourd'hui encore, l'existence de sections disciplinaires et des bagnes militaires est occultée... Le refus des autorités, ministre ou autorité judiciaire, de reconnaître les traumatismes subis pendant la guerre m'inflige une douleur supplémentaire car les autorités, par leur refus, expriment la négation même des mauvais traitements subis... provoquant de nouvelles souffrances encore plus aiguës, et porte une grave atteinte à ma dignité. » Jacques se bat uniquement pour que l'Etat paye pour « la dette qu'il a contractée envers les anciens gus de la guerre d'Algérie. Plus de quarante années se sont écoulées, plus anticolonialiste que jamais, l'armée qui n'est pas parvenue à me briser a fait de moi un antimilitariste forcené. »

Editions Scripta. Pour toute commande : 03.26.40.62.15.

Note de lecture
Christophe Barette
Le Peuple



Tribune libre... Tribune de discussion...

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

Économie solidaire

Le journal « Le Monde » daté du 22.09.06 publie un « manifeste de l'économie solidaire ». Cet appel est signé de personnalités du monde économique, universitaire et social. S'y trouvent, côte à côte, C. Alphantery ancien Président de la Caisse des Dépôts et Consignations, M. Hirsh d'Emmaüs France, E. Maire ancien secrétaire général de la CFDT, des membres de la commission exécutive de la CFDT, A. Naton du bureau confédéral de la CGT, P. Rosanvallon Professeur au Collège de France etc., etc. Mais tous les signataires ne figurent pas dans Le Monde. Les manquants se retrouvent en consultant le site. On y compte par exemple J.C. Le Duigou autre membre du bureau confédéral de la CGT. Autant dire qu'il y a du beau linge et que ce manifeste n'est pas sans intérêt pour comprendre le positionnement des deux principales organisations syndicales françaises, la CFDT et la CGT.

Le manifeste en question s'emploie à développer « dix propositions concrètes pour développer un « tiers secteur » de l'économie ». La première phrase plante le décor en affirmant que « le profit ne peut être la finalité unique de l'activité économique ». S'il n'est pas la finalité unique, cela signifie qu'il est l'une des finalités de l'activité économique. Les capitalistes peuvent dormir tranquilles, les signataires ne remettent pas en cause la domination et l'exploitation capitaliste. Nous verrons même comment ils cherchent à la conforter par leurs propositions concrètes. Si les signataires n'entendent pas mettre en cause le capitalisme, ils veulent par contre « recréer un espace vertueux entre l'emploi, la cohésion sociale et la démocratie » ce qui signifie que cet état des choses a déjà existé. Il s'agit en fait de trouver les voies d'un nouveau consensus social entre le capital et le travail, consensus qui empêche tout changement fondamental de la société.

La définition de cette économie solidaire est d'ailleurs éclairante des objectifs recherchés : « C'est un mouvement qui regroupe des milliers d'initiatives locales pour produire, consommer, employer, épargner et décider autrement. Les entreprises solidaires se battent sur le marché, comme les autres et doivent donc être performantes. Mais en plus elles emploient des personnes exclues ou qui risquent de l'être. »

On le voit les signataires se placent dans le moule de l'économie de marché capitaliste. Ils ajoutent que ces entreprises doivent être soutenues par des ressources mixtes publiques et privées. Dans les propositions concrètes, les signataires font appel aux particuliers, aux collectivités publiques et à l'État pour soutenir financièrement les entreprises de ce type par l'épargne et les financements directs. Dans toutes les propositions se profile l'idée que ces entreprises peuvent et doivent occuper le terrain qui

est laissé en friche par le public et le privé. Le recul programmé du service public, comme le manque de profits réalisés dans des secteurs particuliers des services seraient donc compensés par cette économie aidée.

Si l'on y regarde d'un peu près, les signataires ne font aucune allusion aux salaires de ceux qui seront employés dans ces entreprises et pour cause ! Ce secteur organise déjà une baisse sensible du prix de la force de travail, sans compter que les aides ne sont que du transfert de richesses prises sur les salariés. Qui se plaindra dans les milieux patronaux et de l'État de cette situation. Elle fait diminuer les statistiques du chômage sans créer de réels emplois salariés, elle fait pression sur les salaires et les revenus, elle crée une masse de travailleurs complètement dépendants de leurs employeurs, fussent-ils associatifs, permettant un contrôle social accru sur les plus pauvres. Elle donne un gage fabuleux au patronat en indiquant que le prix de la force de travail est l'obstacle au développement des entreprises. Pendant ce temps les entreprises du CAC 40 voient leurs profits s'envoler (88 milliards en 2006 +4 milliards par rapport à 2005)

Cette économie solidaire qui veut se donner des airs de nouveauté est en réalité vieille comme le capitalisme (voir les work houses et autres ateliers de charité du XIXème siècle). Elle représente une tentative de « soigner la pauvreté » sans toucher à l'essence même de l'exploitation capitaliste qui la produit responsable de cette pauvreté. Ce réformisme ne choque pas quand il s'agit de la CFDT, et des patrons dits sociaux, il est dans leur nature. Mais quand il s'agit de dirigeants au plus haut niveau de la CGT cela suscite des interrogations légitimes.

Certains diront : « oui mais c'est Le Duigou » ! dédouanant ainsi la direction confédérale. Malheureusement cette orientation de ne pas mettre en cause le capitalisme, d'abandonner le terrain de la lutte de classe c'est l'orientation du 48ème congrès de la CGT. C'est si vrai que l'adhésion à la nouvelle Confédération Syndicale Internationale (qui, rappelons-le, se fixe comme objectif la participation à « la gouvernance » de l'économie mondiale) est justifiée par le profond accord des orientations du 48ème congrès avec celles de cette nouvelle Confédération : « Les orientations et principes proposés sont conformes aux objectifs et aux valeurs que le 48ème Congrès Confédéral a retenus pour cette nouvelle organisation » (délibération du Comité Confédéral National de la CGT du 27.09.06).

Nous n'avons qu'une CGT, nous entendons y défendre avec les militants, les salariés une orientation de classe pour leurs intérêts qui restent irrémédiablement opposés à ceux de la classe capitaliste.

Michel GRUSELLE

Le CAES du CNRS condamné pour harcèlement moral

Dans l'affaire CAES du CNRS contre Gérard DUMARTINEIX, la chambre sociale de la cour d'appel de Chambéry a rendu son jugement par délibéré le mardi 20 juin 2006. Celui-ci est exécutoire, le seul recours possible reste la cassation.

Le CAES du CNRS est condamné à :

- 20 000 € au titre du harcèlement moral
- 10 425 € d'indemnité compensatrice de préavis
- 1 042 € d'indemnité de congés payés
- 4 170 € d'indemnité de licenciement
- 1 200 € au titre de l'article 700 du NPC

La cour a confirmé toutes les dispositions du jugement des prud'hommes d'Albertville du 26 août 2005 qui avait requalifié en contrat CDI CAES le contrat de travail de Gérard DUMARTINEIX, et condamné le CAES à lui payer la somme de 3 000 € à titre d'indemnité de requalification et 500 € au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure civile. Dans son jugement, en plus de la condamnation du CAES pour harcèlement moral, la cour a rejeté les fautes graves à l'encontre du directeur, mais a retenu la cause réelle et sérieuse décrite par : "*la conservation de la clef du coffre entre le 10 août et le 31 août constitue un agissement fautif reconnu par le directeur alors que la restitution lui avait été expressément réclamée*". Sans commentaires. En prenant cette décision, nous supposons que les juges n'ont pas voulu alourdir les finances du CAES du CNRS car les dommages et intérêts réclamés pour ce motif s'élevaient à 84 000 €. C'est ce que l'on appelle "couper la poire en deux"

Le coût financier pour l'association s'élève à environ 40 000 €.

C'est une victoire personnelle pour notre camarade, licencié scandaleusement à l'âge de 57 ans par des élus syndicaux, qui s'était alors engagé dans une action en justice sans jamais douter de ses droits. C'est aussi une victoire pour le SNTRS-CGT qui l'a soutenu moralement et financièrement et enfin pour le droit des salariés.

Dans cette affaire de licenciement aggravé par du harcèlement moral, le président du CAES du CNRS est impliqué à tous les niveaux de la chaîne de décision en tant que : personne morale de l'association, chef de service des personnels travaillant pour le CAES, directeur d'unité de l'UMS 2927 regroupant tous les personnels CNRS et surtout instigateur de ce règlement de compte personnel programmé depuis sa réélection.

L'argumentaire de la cour est sans équivoque (sic) :

Le harcèlement moral est avéré pendant la période de septembre 2004 à août 2005.

Durant cette période, Gérard Dumartineix était un agent CNRS sous contrat CDD.

Le harcèlement moral est caractérisé par la mise en œuvre programmée et annoncée d'une mise à l'écart d'un salarié en fin de carrière au prix d'une dévalorisation progressive de la contribution de ce directeur dont la prestation de travail n'avait jusqu'à la modification de son statut fait l'objet d'aucun reproche, ce qui a en effet dégradé les conditions de travail de Gérard DUMARTINEIX au point de

compromettre son avenir professionnel. Ces agissements doivent être qualifiés d'harcèlement moral.

Les pourvois en cassation :

Au mépris des instances décisionnelles du CAES du CNRS : le conseil d'administration et le bureau national, un groupe d'élus (CFDT/SNCS/SNIRS) mené par le président du CAES a écrit un courrier en date du 4 juillet 2006, au directeur des ressources humaines du CNRS, l'informant qu'il prenait la décision de se pourvoir en cassation. Une fois de plus, l'acharnement procédurier dont fait preuve le président de l'association, provoque le gaspillage de la subvention des agents CNRS et jette le discrédit sur le CAES du CNRS. De plus, la condamnation de l'association pour harcèlement moral met en cause sa moralité.

A titre information, l'ex directeur d'Aussois a fait un pourvoi en cassation relatif à la cause réelle et sérieuse estimant que celle-ci était non fondée sur la forme.

Le gaspillage de la subvention du CNRS continue :

Depuis le début de l'année 2006, le CAES du CNRS a été condamné trois fois en appel.

Les faits de la première condamnation remontent au précédent mandat. Les représentants des personnels de l'époque, inquiets de l'état des finances du CAES avaient demandé des comptes. Face au refus d'explication du président, ils exerçaient leur droit d'alerte et provoquaient une expertise (coût 56 000€).

La seconde condamnation était relative au licenciement abusif d'une secrétaire CAES travaillant en région. Celle-ci a obtenu 15 000 € d'indemnités de licenciement.

La facture de ces procès payée par le CAES s'élève à plus de 110 000 € sans compter les frais d'avocat dont le montant est dissimulé par le président.

Suite des affaires :

Outre l'affaire G DUMARTINEIX, une autre procédure est en cours, concernant la demande de requalification en CDI CAES de Michel SABY (ex-directeur du centre de vacances d'Oléron). Le Conseil des prud'hommes de Rochefort, en séance le lundi 27 mars 2006 s'est dit compétent et a rejeté l'exception de procédure soulevée par le CAES du CNRS. Une fois de plus, sans consulter le bureau national, le président a fait appel du jugement en contredit. La chambre sociale de la cour d'appel de Poitiers a statué sur le contredit, le 12 septembre 2006. Le jugement sera rendu le 24 octobre 2006.

La spirale infernale :

Face à cette situation qui ne cesse de se dégrader, le SNTRS a toujours cherché une solution qui permette à chacune des parties de trouver une issue positive. Déclaration, motion, entrevues syndicales, les élus CFDT/SNCS/SNIRS/UNSA et leurs organisations syndicales sont restés sourds à toutes les solutions.

Et maintenant ? :

Jusqu'à quand ? :

- les organisations syndicales, CFDT/SNCS/SNIRS/UNSA, laisseront agir leurs élus, sans discernement, au mépris des règles de fonctionnement de l'association, en détournant l'usage social de la subvention du CNRS.

- la présidence du CAES peut-être confié à un élu syndical condamné pour harcèlement moral, cumulant la fonction de chef de service des personnels CAES, directeur d'unité des personnels CNRS,

Si, celui-ci avait un peu de courage, un peu de dignité, un peu le sens de l'honneur, le respect de l'association, la question ne devrait plus se poser.

Si, son syndicat avait le sens des responsabilités et des valeurs humaines propres à chaque organisation, il prendrait la décision salutaire qui s'impose pour redonner au Comité d'action et d'Entre aides Sociales ses valeurs sociales et syndicales.

Préparer l'avenir : mandat 2007/2011

En 2004, en refusant de se présenter à la présidence du CAES, le SNCS/FSU n'a pas assumé ses responsabilités dans le cadre de sa stratégie d'alternance prônée lors du précédent mandat. En récusant tout accord de gestion pluraliste et en reconduisant le président sortant du SGEN-CFDT, la direction majoritaire CFDT/SNCS poursuit sa politique sociale injustement catégorielle.

A six mois de la fin du mandat, le constat est accablant :

- en 2006, trois condamnations du CAES en appel dont une pour harcèlement moral
- gaspillage de la subvention du CNRS dans des procès coûteux
- une gestion du personnel inique et autoritaire
- une exclusion des familles les plus démunies des prestations onéreuses (vacances, enfance, etc.)
- une professionnalisation du rôle des élus
- une déqualification latente des cadres de l'association

Les prochaines élections au conseil d'administration auront lieu en 2007 :

Le SNTRS proposera la négociation d'un accord de gestion pluraliste engageant la responsabilité des organisations syndicales et de leurs élus en vue d'insuffler une politique dynamique et d'éviter les dissensions entre ceux-ci. Cet accord devra préciser les orientations de politique sociale en faveur de tous les agents et retraités du CNRS, de leurs familles et en priorité pour les plus démunis. Il devra garantir un fonctionnement collectif de l'association dans tous les domaines d'activités en spécifiant clairement les responsabilités.

Le rôle et les prérogatives des élus et des professionnels devront être redéfinis:

Le SNTRS proposera la création d'une direction professionnelle faisant l'interface entre les élus et les professionnels. Celle-ci dégagerait les élus d'une partie de cette responsabilité pour qu'ils se consacrent à leur mission essentielle : la politique.

Cette direction professionnelle (directeur général ou administratif) permettrait une meilleure cohérence administrative et assurerait la complémentarité des responsabilités entre élus et professionnels. Elle aiderait à la décision des élus en matière de gestion des personnels qui est une fonction trop spécifique pour être confiée seulement à des élus.

Sa fonction serait définie en concertation avec les personnels du CAES.

Denis CLAISSE

Cne : un an de trop

Malgré les déclarations triomphalistes du gouvernement, le bilan du Cne est cruellement négatif.

Censé favoriser l'emploi, le Cne n'atteint pas l'objectif affiché.

Selon l'étude de la Dares, 90% des 550 000 Cne se sont substitués à des Cdi ou des Cdd.

Ainsi, la précarisation subie par les salariés des petites entreprises est indéniable.

Les abus sont nombreux.

Combien de salariés licenciés pour avoir réclamé leur dû ?

Combien n'osent même pas faire respecter leurs droits de crainte du licenciement ?

L'injustice est d'autant plus grande, que le Cne est surtout utilisé dans des secteurs où les conditions de travail sont pénibles et les rémunérations faibles : Btp, services, commerce.

Le Cpe a déjà été rejeté.

Il est plus que temps d'en finir aussi avec le Cne.

Les premières victoires devant les tribunaux nous encouragent à poursuivre la lutte.

Nous invitons chaque salarié victime de l'arbitraire à contester son licenciement en se rapprochant de la Cgt.

La Cgt revendique auprès du patronat et des pouvoirs publics la requalification en Cdi de tous les Cne conclus et l'arrêt de toute nouvelle embauche en Cne.

Le Peuple - septembre 2006

HISTORIQUE AFFAIRES DES DIRECTEURS DE CDV AU 12/09/06

BN CAES du mardi 21/09/04

Fins de contrats CDD CNRS au poste de directeurs d'Aussois et d'Oléron
De lancer l'appel à candidature pour les postes de direction des Centres de Vacances d'Aussois et d'Oléron compte tenu que les contrats CDD CNRS pour les postes de directions des Centres de Vacances ne sont pas renouvelables automatiquement. Les directeurs actuels pourront faire acte de candidature s'ils le désirent.

D'être le maître d'œuvre du recrutement des directeurs des Centres de Vacances d'Aussois et d'Oléron.

11 octobre 2004

Courrier du SNTRS à la DRH CNRS

Informant de la décision du BN CAES du 21/09.05, dénonçant la situation de mettre en compétition des agents CNRS sur leur propre poste de travail demandant au CNRS une entrevue

03 novembre 2004

Réponse de la DRH

Ne peut pas remettre en cause une décision de l'association

Est attachée à la fois à la qualité du fonctionnement de l'association et au respect des dispositions réglementaires applicables aux personnels CNRS qui y travaillent.

10 février 2005

Réunion bureau CAES /DRH CNRS

La DRH ne souhaite plus recruter sur CDD CNRS les personnels travaillant pour le CAES.

18 février 2005

Courrier du PR du CAES à DRH

De ne pas vous demander de proposer aux directeurs de CDV un nouveau contrat CNRS

BN CAES du 1er mars 2005

De soutenir le président du CAES dans sa décision de non renouvellement des contrats des deux directeurs d'Aussois et d'Oléron.

Mardi 1er mars 2005

Courrier du SNTRS à la DRH CNRS

Le SNTRS n'accepte pas que ces décisions privent d'un emploi les directeurs de centres de vacances. Il demande une entrevue.

lancement de la pétition au CAES du CNRS "les élus syndicalistes licencient comme des patrons"

Info à la CE

Jeudi 17 mars 2005

Vendredi 22 avril 2005

message du BN CGT au BN SNCS

Demande d'entrevue

Mai 2005

le CNRS confirme aux deux directeurs leur fin de contrat CDD au 31 août 2005

Jeudi 2 juin 2005

réunion SNTRS/FLABBEE

dénonçant la situation

demandant au CNRS d'assumer sa responsabilité

Vendredi 3 juin 2005

Courrier du SNTRS au BN SNCS

Demandant la requalification des CDD CNRS en CDI CAES

Ouvrer ensemble au CA du 8 juin 2005

CA CAES 8 juin 2005

Les élus CGT proposent la requalification des CDD CNRS en CDI CAES aux directeurs

A FREJUS

Le CA s'est abstenu, annulation du vote

31 juillet 2005

fin de fonctions de Michel SABY

Mardi 9 août 2005

fin de fonction de Gérard DUMARTINEIX

coup de force de MUSSOT

Jeudi 18 août 2005

Affaire CAES contre DUMARTINEIX

Prud'hommes d'Albertville

débats à l'audience de jugement DUMARTINEIX/CAES du CNRS

Vendredi 26 août 2005

Affaire CAES contre DUMARTINEIX

Prud'hommes d'Albertville

"Il prononce la décision de requalification en CDI CAES"

Lundi 29 août 2005

Affaire CAES contre DUMARTINEIX

le CAES interjette appel de la totalité de la décision

Il engage une procédure de licenciement à l'encontre de G DUMARTINEIX. Il est convoqué à un entretien préalable au licenciement le vendredi 9 septembre à 14 H à Vincennes

BN CAES du mardi 6 septembre 05

Affaire CAES contre DUMARTINEIX

le bureau du CAES approuve les procédures engagées

jeudi 15 septembre 05

Affaire CAES contre DUMARTINEIX

l'entretien préalable a été reporté à ce jour

Manif devant le siège du CAES (30 personnes)

Mercredi 21 septembre 05

rencontre OS affaire des directeurs, le SNCS propose une médiation

Jeudi 22 septembre 05

Affaire CAES contre DUMARTINEIX

rencontre CAES/OS e principe d'une médiation est accepté M COUSY et G BIL-LAUT sont nommés médiateur

Mardi 27 septembre 05

Affaire CAES contre DUMARTINEIX

G BILLAULT présente les résultats de la médiation

G DUMARTINEIX opte pour une transaction

MUSSOT est mis en minorité sur sa demande de licenciement

Il rejette la médiation syndicale

BN CAES du mardi 4 octobre 2005

Affaire CAES contre DUMARTINEIX

Le BN vote le licenciement de GD par :

7 pour (CFDT/SNCS/SNIRS) et 4 contre (CGT/FO)

Il vote le principe d'une transaction faite par Y HP et A BENTZ

Lundi 27 mars 2006

affaire CAES contre SABY

Le prud'homme de Rochefort se déclare compétent dans l'affaire CAES contre SABY

Lundi 3 avril 2006

affaire CAES contre SABY

Courrier de MUSSOT PR DU CAES justifiant sa décision d'appel

BN CAES du mardi 4 avril 2006

affaire CAES contre SABY

le BN CAES fait appel en contredit

déclaration des élus du SNTRS

Mardi 19 avril 2006

BN SNTRS

Lettre ouverte au président du CAES

Lundi 9 mai 2006

Affaire CAES contre DUMARTINEIX

Audience de la chambre sociale de la cour d'appel de Chambéry

21 juin 2006

Affaire CAES contre DUMARTINEIX

Arrêt de délibéré de la chambre sociale de la cour d'appel de Chambéry

Le CAES du CNRS, représenté par son président, personne morale de l'association, directeur de l'UMS "USAES 2927", est condamné à :

- 20 000 € au titre du harcèlement moral
- 10 425 € d'indemnité compensatrice de préavis
- 1 042 € d'indemnité de congés payés
- 4 170 € d'indemnité de licenciement
- 1 200 € au titre de l'article 700 du NPC

09 août 2006

Affaire CAES contre DUMARTINEIX

Pourvoi en cassation de Gérard DUMARTINEIX

18 août 2006

Affaire CAES contre DUMARTINEIX

Pourvoi en cassation du CAES du CNRS

12 septembre 2006

A f f a i r e C A E S c o n t r e M S A B Y

La chambre sociale de la cour d'appel de Poitiers statue sur l'appel en contredit.

AFFAIRE A SUIVRE