

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

Édito

Stop aux pertes du pouvoir d'achat ! Augmentons les salaires et retraites !

Les salaires sont devenus une préoccupation majeure que revendiquent de plus en plus les travailleurs. L'année 2007 sera vraisemblablement l'année des luttes de masse sur les salaires. Pourtant les forces libérales et sociales libérales s'efforcent, avec des médias bien pensants, de minimiser, voire d'escamoter cet enjeu qui touche directement le cœur du système capitaliste : le profit et la répartition des richesses créées. Car elles savent que la baisse du pouvoir d'achat des salaires et le développement de la précarité, favorisant des salaires réduits, contribuent à alimenter les profits, qui n'ont jamais été aussi élevés. **L'ensemble des entreprises du CAC 40 ont vu leurs profits croître au premier trimestre 2006 de 49,8 milliards d'euros**, soit plus que le déficit budgétaire prévisible de l'État. Cette explosion se rajoute à celle de 2005 qui était de plus 23 %.

Peut-on vivre décemment en payant des loyers de 500 € ou plus par mois avec un salaire de 1254 € brut ?

Dans notre pays, la moitié des travailleurs et retraités touchent moins de 1315 € par mois, selon le CERC (Conseil emploi, revenus, cohésion sociale). Or nous en connaissons tous les conséquences : montée alarmante de la pauvreté et des exclusions, explosion des SDF et des Rmistes,

Il ne faut pas croire que les fonctionnaires soient à l'abri. Ils subissent aussi les petits salaires et la perte du pouvoir d'achat estimée depuis 2000 à moins 5%. La précarité, les emplois à temps partiel imposé, la catégorie AST, les emplois dits « aidés », les stagiaires et les doctorants non payés utilisés sur des fonctions d'ITA, ainsi que les petits boulots des étudiants (etc.) existent dans notre milieu. De plus en plus de personnes occupent 2 emplois par jour pour subvenir à leurs besoins élémentaires. Nous avons des exemples de personnes travaillant comme AST ou dans les restaurants collectifs qui le soir font le nettoyage dans des entreprises de propreté.

Toutes les catégories de personnels subissent, elles aus-

si, le plafonnement d'une grille de salaires et des blocages de fin de carrière.

Il faut rappeler que les dépenses induites de la fonction publique de l'État (rémunérations + pensions + cotisations sociales) représentaient en 1999 : 8,1 % du PIB. En 2005, elles ne représentent que 7,6 % du PIB, cela correspond à la baisse du pouvoir d'achat des salaires des fonctionnaires, l'insuffisance de l'action sociale et l'obsolescence des grilles de salaire.

La réponse du gouvernement et du patronat ne s'adresse qu'au plus petit nombre, par des **primes individuelles et le salaire au mérite**, dans le dessein d'éviter de parler du pouvoir d'achat, des déroulements de carrière et des grilles de salaires reconnaissant la qualification, pour l'ensemble des salariés qu'ils soient du secteur privé comme du secteur public.

Cependant des luttes commencent à se développer. Dans notre secteur il y a eu des mobilisations sur les salaires notamment pour les 75 personnels de la restauration sociale du CESFO d'Orsay. Ils vont obtenir confirmation officiellement d'un rappel depuis 2002, correspondant à 3000 € en moyenne par personne et une nouvelle grille de salaires calquée sur la grille du CNRS, mais sans classe. Ce qui confirme que la lutte paye toujours ! (cf. article dans ce BRS).

Si nous pouvons regretter que malgré la demande de l'UGFF-CGT aux autres syndicats, il n'y ait pas eu de mobilisation sur les salaires lors de la rentrée sociale de septembre; depuis novembre les syndicats CGT, FO, FSU, CGC, UNSA ont pris l'initiative d'envoyer une carte pétition au Ministre de la Fonction publique qui réclamait :

- le maintien du pouvoir d'achat du point en 2006,
- le rattrapage sur les pertes du point en 2006,
- l'augmentation des salaires pour 2007 sur la base minimum de l'inflation prévue, soit 1,8%,
- une refonte globale de la grille indiciaire.

Il est donc urgent de se mobiliser pour exiger la refonte

d'une grille de salaires sur la base d'un SMIC de 1500 € par mois, proposé par la CGT.

Dans la recherche publique, le SNTRS-CGT demande l'ouverture de négociations pour obtenir :

- l'augmentation de la PPRS à 16 %, puis à 20% pour tous, puis intégration dans le salaire
- la reconnaissance de la qualification sur la base d'une évaluation professionnelle par les pairs, suivie d'un plan de reclassement,
- une grille de salaires de 7 à 8 niveaux de qualifications,
- un changement automatique de grade pour ceux qui sont bloqués depuis 3 ans en fin de grade,

- des bonifications indiciaires pour ceux qui sont bloqués depuis 3 ans en fin de corps.

Nous vous invitons à mettre en débat ces propositions avec les personnels et agir (cf. tracts).

Au nom du SNTRS-CGT, je vous souhaite à tous de passer de joyeuses fêtes de fin d'année, et vous présente mes vœux de bonne santé pour cette nouvelle année. Je vous souhaite que 2007 soit une année de luttes sur les salaires, l'emploi, le service public, la retraite, ... afin que les travailleurs vivent mieux que les années précédentes.

Michel Cousy

Membre du Bureau national

Sommaire :

	page
● Edito : Stop aux pertes du pouvoir d'achat ! Augmentons les salaires et les retraites	1 - 2
● Sécurité sociale professionnelle Introduction au débat sur : « Le nouveau statut du travail salarié et de la sécurité sociale professionnelle »	3
Extrait des résolutions de notre dernier congrès	3 - 4
Amendement proposé par notre syndicat pour le 48e congrès confédéral	4
Extrait du document d'orientation préparant au 48e congrès confédéral	4
● CNRS CNRS : vaches maigres pour la recherche fondamentale	5
Le logement : une urgence ! Bureau du logement Île-de-France	6
- Rapport d'activité année 2005	6 - 9
- Réservations de 1994 à 2006	10
Un rappel d'environ 3000 € par personne + une grille de salaires type CNRS, sans classe !	11
Règle d'attribution pour la bonification pour enfant pendant les années d'études	12
Développer l'action sociale au CNRS	13 - 15
● 20 ans de Téléthon : pour quelle efficacité ?	16
● Info luttes Délocalisation du siège de l'IRD	
- Déclaration intersyndicale relative à la délocalisation du siège	17
- Position des élus de l'intersyndicale de l'IRD	17
- Délocalisation du siège, nous sommes tous concernés	18
● Vos droits	19 - 22
● Tribune libre Mouvement associatif, syndicalisme : réflexions sur la stratégie syndicale (2)	23 - 24
SNTRS : A propos de la recherche clinique « Sécurité sociale professionnelle », « nouveau statut du travail salarié ».	24 - 25
Qu'en est-il ?	25 - 27
● Services à la personne : le piège de la marchandisation	27
● Notes de lecture	28

Introduction au débat sur : « Le nouveau statut du travail salarié et de la sécurité sociale professionnelle » (largement inspiré du compte rendu du 48^e congrès).

La CGT place la démocratie et notamment la démocratie sociale au cœur de ses ambitions de conquêtes. Qu'il s'agisse de l'exigence de l'extension du droit syndical, d'un réel droit de négociation pour un nombre important de salariés, d'un développement des services publics s'appuyant sur des droits supplémentaires pour les salariés et usagers, de la nécessité de faire évoluer le paritarisme de gestion, la démocratie sociale ne peut rester en l'état, cet enjeu central exige des transformations profondes.

Aussi la CGT propose, à l'issue des travaux de son 48^e congrès, de gagner le droit fondamental au travail, en d'autres termes : faire reculer tout ce qui porte préjudice au salarié dans la relation qu'il a avec le travail et face à l'employeur, et placer le travail au cœur de la société, pour que celui-ci soit force d'avancées sociales et de conquêtes pour les salariés.

Au gré des luttes, s'est construit en France un droit du travail fait de strates successives constituant un véritable patrimoine pour les salariés. Néanmoins ce droit du travail reste le droit d'un travail subordonné qui entérine une vision « étriquée » du travail et l'empêche d'aller au-delà de l'encadrement de la contrainte et de la subordination à l'employeur.

En effet, le droit du travail, les garanties collectives, les statuts ne permettent pas à eux seuls de juguler l'explosion de la précarité, de la flexibilité et l'insécurité au travail qui minent notre société.

Aussi, le nouveau statut du travail salarié et la sécurité sociale professionnelle donnent du sens à notre vision émancipatrice du travail. Concrétiser le droit au travail pour tous et toutes, l'asseoir sur un système de droits qui le valorisent et le sécurisent, gagner des droits démocratiques sur les stratégies de gestion, sont autant de condi-

tions pour transformer le travail, son contenu, les conditions de son exercice.

Notre objectif est de gagner plus de droits individuels pour tous les salariés dans un cadre solidaire.

Avec la sécurité sociale professionnelle, nous voulons protéger le salarié de toutes situations de rupture de son intégration professionnelle. Cela nécessite, bien sûr, de mener une action résolue contre les licenciements liés aux restructurations, mais également de construire avec les salariés les droits et moyens d'intervenir sur leur travail et les richesses qu'il crée.

Le nouveau statut du travail salarié et la sécurité sociale professionnelle nécessitent une réforme profonde du mode de contribution sociale des entreprises mais également du rôle et du fonctionnement des services publics qui doivent permettre de maîtriser la gestion d'intérêts collectifs et de satisfaire les besoins sociaux fondamentaux.

Car au constat que la propriété publique ne met pas fin au dessaisissement des citoyens sur les choix des entreprises publiques, cela pose la question fondamentale d'une maîtrise collective, d'une appropriation publique et sociale par les citoyens et des salariés.

Aussi nous devons continuer à lutter pour la défense et l'amélioration du code du travail, du CDI et des conventions collectives, car notre problématique ne saurait se résumer à la seule défense des acquis.

De la même manière, droits collectifs et individuels ne peuvent s'opposer, car lorsqu'une législation favorable aux salariés est établie, elle profite à chacun individuellement, qu'il soit syndiqué ou non.

Le 48^e congrès de la CGT s'est prononcé favorablement pour la référence au nouveau statut du travail salarié et pour le droit d'intervention des salariés dans les choix de gestion des entreprises.

Extrait des résolutions de notre dernier congrès :

Être à la fois un syndicalisme de proposition et de lutte.

On oppose souvent deux visions du syndicalisme. A un syndicalisme moderne qui s'adapterait au monde réel s'opposerait un syndicalisme archaïque qui s'arque bouterait sur ses acquis. Cette présentation n'est pas seulement simplificatrice, elle vise aussi à décrédibiliser ceux qui se battent. Faire des propositions, pour le SNTRS-CGT, ce n'est pas négocier le poids des chaînes quand le patronat aura décidé de rétablir l'esclavage, c'est placer les luttes dans la perspective de nouvelles avancées. Pour être très concret, est ce que le syndicat a une légitimité à s'inscrire dans la politique scientifique des organismes autrement

que sous le seul aspect de la défense des conditions de travail ? Pour le SNTRS, la réponse est oui. Il ne s'agit pas bien entendu de choisir, à titre syndical le meilleur candidat à l'académie des sciences, mais d'intervenir sur les champs scientifiques. C'est ce que nous faisons quand nous nous battons pour un aménagement du territoire équilibré ou pour le maintien de thématiques de recherche au service des populations et pour le développement des connaissances. Mais pour gagner ces combats, la meilleure façon est de ne pas être pris de court et d'élaborer des propositions s'appuyant sur les revendications des personnels, que l'on devra populariser pour les faire partager. Il en va de même avec tout ce qui concerne les droits

des travailleurs. La notion de sécurité sociale professionnelle avancée par la CGT peut rendre aux salariés la capacité de maîtriser leur vie, dans une période où l'incertitude se généralise. Il faut que chaque salarié puisse alterner périodes de travail et de formation, sans être à la merci d'une faillite d'entreprise. C'est un problème qui

concerne la société dans son ensemble. C'est en organisant le débat et la réflexion de façon collective que nous pourrions retrouver notre capacité de contrer l'hégémonie de la pensée néo libérale. Cette proposition ne s'oppose pas à la défense des acquis du Code du travail. Elle vise à aller plus loin.

Le congrès n'a pu aller au bout du débat sur deux thèmes importants :

- ☞ L'action sociale.
- ☞ La sécurité sociale professionnelle.

Pour le premier thème il s'agit essentiellement un manque de temps pour débattre et décider de bonne façon. Pour le second il s'agit d'un manque d'information des délégués pour leur permettre se prononcer valablement sur cette question qui dépasse notre cadre d'activité.

Aussi le congrès a décidé, unanimement, de ne pas trancher et de permettre la poursuite du débat sur ces deux questions dans les sections du syndicat pour préparer des décisions en Conseil syndical national. Il s'agira alors d'apporter des améliorations au document d'orientation et au document revendicatif.

- ☞ Sur l'action sociale le Conseil syndical national sera réuni le 22 juin 2006. Il sera précédé d'une journée d'études.
- ☞ Sur la sécurité sociale professionnelle le Conseil syndical sera réuni en fin de l'année 2006.

Amendement proposé par notre syndicat pour le 48e congrès confédéral

II-22bis Ajouter : « Dans l'immédiat prenant en compte le fait que 6 chômeurs sur 10 ne sont pas indemnisés, la CGT fait de l'indemnisation de tous les chômeurs, une priorité immédiate de son action. Les cotisations patronales doivent être augmentées, leur assiette revue et toute exonération interdite, afin de permettre à l'UNEDIC de faire face à la charge supplémentaire ».

Extrait du document d'orientation préparant au 48e congrès confédéral

II-12 Statut du travail salarié : l'ambition de la CGT de changer le travail

II-13 Le nouveau statut du travail salarié et la sécurité sociale professionnelle sont des dimensions inséparables de la démocratie sociale. Ensemble, elles garantissent et pérennisent l'autonomie et l'émancipation des salariés à l'opposé de la domination que traduit le lien de subordination.

II-14 Il s'agit de garantir à chacune et chacun des droits individuels et collectifs équivalents quels que soient les entreprises ou les sites, la branche professionnelle ou le bassin d'emploi, le secteur public ou le secteur privé.

II-15 Cet ensemble commun de garanties individuelles et collectives est indispensable pour que chaque salarié se sente partie prenante d'un projet d'émancipation. C'est le fondement du nouveau statut du travail salarié. Il est nécessaire pour consolider les conventions collectives et les statuts existants.

II-16 Pour des droits individuels transférables

II-17 Le statut du travail salarié doit garantir le droit à l'emploi stable et/ou statutaire, l'éducation et la formation tout au long de la vie, la reconnaissance et la progression des qualifications et des salaires, la conciliation entre vie privée et professionnelle, l'intégrité physique, mentale, et la santé, la retraite solidaire, une véritable démocratie sociale.

II-18 Le droit à la formation rémunérée comme temps de travail effectif, transférable d'une entreprise à une autre, doit déboucher sur une validation de qualifications, s'intégrer dans une progression de carrière.

II-19 Le statut du travail salarié doit aussi donner la possibilité de changer d'entreprise, de métier, de branche, de région, pour accéder à un emploi de niveau au moins égal, garantissant la progression de carrière.

II-20 A partir de ces principes, en s'appuyant sur les besoins et aspirations des salariés, nous entendons élaborer avec eux des revendications dans les entreprises, les administrations, les territoires, sites, bassins d'emploi, dans les branches professionnelles : niveau du salaire minimal, temps de travail, grilles de rémunérations...

II-21 Pour la sécurité sociale professionnelle

II-22 Il s'agit de conquérir une sécurité sociale professionnelle pour les salariés n'aient pas à souffrir des transitions entre deux emplois que leur imposent les restructurations, délocalisations, ou fermetures d'entreprises dictées par les stratégies économiques et industrielles. Le contrat de travail et la rémunération doivent être maintenus jusqu'à ce que le salarié ait obtenu un reclassement effectif dans un nouvel emploi de niveau au moins équivalent au précédent. Le salarié doit pouvoir s'engager dans un effort de formation.

II-23 Les entreprises de la branche ou du bassin d'emploi doivent être mises à contribution, la solidarité organisée entre les branches, au travers de la mise en place d'un fonds mutualisé.

II-24 La réorientation des fonds publics en faveur de l'emploi complète ce dispositif.

CNRS: vaches maigres pour la recherche fondamentale?

Le Conseil d'administration du CNRS a adopté le 30 novembre 2007 son budget 2007, malgré 6 voix contre dont toutes celles des élus des personnels. Ce budget n'est pas un bon budget. La subvention de l'État stagne. La hausse affichée de 4,2 % se ramène à 1,5% si on retire les 59,4 Millions réservés à la hausse des cotisations retraite. A cela s'ajoutent deux mesures de gel, mises en œuvre avant même que le budget ne soit définitivement adopté par le Parlement, l'une de 0,15% sur la masse salariale, l'autre de 2,5% sur tous les autres crédits. Compte tenu de 15,6 millions ainsi gelés, la subvention réellement disponible pour l'organisme n'augmente que de 0,83%. Impossible dans ce cadre, d'assurer les hausses salariales 2007 et de compenser l'inflation.

Le SNTRS-CGT dénonce cet appauvrissement du CNRS.

L'emploi : le gouvernement a fait inscrire dans le budget 2007 la création potentielle de 50 postes de chercheurs et 150 postes d'ITA, sans relever en conséquence la masse salariale du CNRS. La campagne de recrutement annoncée au CA du CNRS le 19 octobre faisait l'impasse sur 47 recrutements chercheurs et 125 recrutements ITA. La dénonciation de cet état de fait par le SNTRS-CGT, dénonciation reprise lors du débat parlementaire par l'opposition a contraint le ministre de la recherche à une mesure technique : le CNRS est autorisé à étaler le paiement de la dette de 26 millions qu'il doit à l'Unedic. C'est pour cette raison que la direction du CNRS a annoncé la mise au concours de 75 postes d'ITA supplémentaires. Mais aucun nouvel effort n'a été fait pour les chercheurs. Il y aura donc 426 chercheurs recrutés en 2007, dont 23 en accueil temporaire, et 596 ITA. Pour tenir les promesses, il aurait fallu 47 postes de chercheurs et 50 postes d'ITA supplémentaires. La direction du CNRS porte aussi sa part de responsabilité, en favorisant l'embauche de CDD sur budget d'État au détriment des postes de titulaires.

Dans ce contexte, le soutien de base aux laboratoires va baisser de 2,4% en moyenne. Hormis les sciences de l'environnement qui vont progresser de +4%, toutes les disciplines stagnent ou baissent, la génétique plus que les

autres avec moins 8%. Compte tenu du très grand retard d'équipement des labos, un effort sera fait sur les équipements mi-lourds dont le budget passera de 23 à 37 millions d'euro. Les mesures de gel affectent principalement les actions communes qui baissent de 5,3% en moyenne : avec - 9,8% sur les très grands instruments et - 7% pour la formation permanente.

Le SNTRS-CGT a dénoncé l'absence de mesures significatives pour les personnels. Aucune réelle mesure n'est prise pour l'amélioration des carrières. Les promesses d'une classe exceptionnelle pour les chargés de recherche et d'un plan de reclassement pour les ITA sont remises aux calendes grecques.

Le budget affiche également 513 millions de ressources propres dont environ 95 millions provenant des contrats ANR obtenus par les équipes du CNRS. Mais, les contrats ANR n'irriguent pas l'ensemble des disciplines et des laboratoires. Ils ne favorisent ni la prise de risque ni l'émergence de nouvelles thématiques. Ils transforment petit à petit le CNRS en une agence de moyens qui met ses personnels à la disposition de programmes décidés par d'autres. Ils enclenchent une embauche massive de contractuels,

Le conseil a également voté, toujours malgré 6 voix contre, la mise en place de 12 RTRA, Réseaux Thématiques de Recherche Avancée. Ces réseaux, les ex-campus d'excellence vont se partager 200 millions d'euros que l'ANR thésaurise depuis fin 2005 ! Ils vont contribuer à la restructuration territoriale de la recherche publique, favorisant à l'extrême les spécialisations régionales. Ils seront créés sous forme de fondations de coopération scientifique, à statut de droit privé. C'est bien à une privatisation larvée de la recherche publique que l'on assiste : la présence d'industriels, de collectivités territoriales dans les conseils d'administration ne seront pas sans conséquence. Mais les heureux élus commencent déjà à déchanter, car selon des sources bien informées leurs projets seraient exclus du financement des futurs contrats de projets État Régions.

Le Logement : une urgence !

A chaque commission logement CNRS d'Île de France, nous avons à traiter beaucoup de dossiers et peu de logements disponibles. Avant de vous laisser lire le rapport d'activité de l'année 2005 et les réservations de logements de 1994 à 2006, rappelons nos revendications :

- Obtenir le renouvellement du parc immobilier pour l'accès au logement locatif et des prêts accessibles aux personnels, dans les secteurs géographiques où les besoins sont exprimés – notamment dans les grandes agglomérations – et en conformité avec l'évolution des implantations d'unités.
- Obtenir l'augmentation substantielle du budget consacré au logement à 1 % de la masse salariale.
- Obtenir pour les agents bénéficiant d'un logement CNRS ou INSERM la possibilité du maintien dans les lieux pour les logements de petite taille après la mise en retraite.
- Développer la politique de rénovation de logement F1 et F2 convenant aux nouveaux entrants tout en maintenant la possibilité d'accès à des logements de plus grande taille pour les familles avec enfants.
- Adapter la part du budget des organismes consacrés à ces besoins, dans le cadre d'un plan pluriannuel, afin

de répondre effectivement à la demande, notamment dans les régions où la population concernée a considérablement évolué (recrutement de jeunes).

- Obtenir une augmentation substantielle du budget alloué aux prêts bonifiés d'accèsion à la propriété (prêts BAP) afin de satisfaire l'ensemble des agents qui en font la demande, quelle que soit la période de l'année.
- Obtenir la revalorisation du montant des prêts à l'amélioration de l'habitat (prêt principal et prêt complémentaire) qui n'ont pas été revalorisés depuis 20 ans, et de fait ne répondent plus aux besoins.
- Ouvrir l'accès aux Aides à Installation des Personnels « AIP » et Prêts à l'Installation des Personnels « PIP » à l'ensemble des agents CNRS sur tout le territoire.
- Ouvrir l'accès à la prime spéciale d'installation à l'ensemble des agents CNRS sur tout le territoire.

Mamadou SIBY
Membre du BN

Représentant SNTRS à la Commission d'Attribution des logements de la région Île de France

BUREAU DU LOGEMENT ILE-DE-FRANCE

RAPPORT D'ACTIVITE ANNEE 2005

Dans le cadre des missions définies par la note n° 97 0313 DRH du 17 décembre 1997 relative aux principes et modalités d'attribution des logements réservés au CNRS, la Commission d'attribution des logements de la région Île-de-France a tenu quatre séances durant l'année.

Les missions du Bureau du logement s'inscrivent dans le cadre de la politique sociale définie par le CNRS :

- la gestion du parc immobilier locatif réservé en Île-de-France, les relations avec les organismes immobiliers partenaires, avec tous les agents stagiaires ou titulaires concernés et les assistantes de service social des délégations franciliennes,
- l'organisation, l'animation de la structure opérationnelle « la Commission d'attribution des Logements de la région Île-de-France » et l'application de toutes ses décisions,
- suivant le budget de l'action sociale accordé, la recherche de programmes immobiliers et la négociation des conventions de réservation,
- toutes interventions auprès des instances municipales, préfectorales, auprès des sociétés immobilières et interventions dans le cas de litige entre bailleurs et locataires,
- la participation aux études de réflexion et d'analyse sur le logement, l'aide technique apportée aux délégations

régionales dans leurs projets de réservation et la représentation lors des Forums sociaux organisés par les délégations franciliennes

Il est bon de rappeler les **critères d'attribution** appliqués par la Commission et de préciser que les appartements sociaux réservés s'adressent en priorité aux agents en difficulté:

- les agents effectuant une mobilité géographique,
- les agents ayant des ressources modestes,
- les agents confrontés à une situation familiale difficile: divorce, séparation, chômage du conjoint, personnes à charge, maladie ou décès d'un proche,
- les familles monoparentales ou les familles nombreuses,
- les agents handicapés,
- les agents qui effectuent des trajets importants entre leur site professionnel et leur domicile.

Les dossiers ne présentant aucune difficulté sociale ne sont pas exclus, leur classement est laissé à l'appréciation de la Commission. En cas de désaccord, les membres peuvent être appelés à voter pour classer les candidatures et en dernier recours, la présidente peut trancher. En toutes circonstances, la Commission demeure souveraine de ses décisions.

Durant l'année, **63 demandes** ont obtenu satisfaction par l'attribution de :

- 2 appartements de type F 5,
- 6 appartements de type F 4,
- 16 appartements de type F 3,
- 22 appartements de type F 2 et
- 17 studios.

Par délégation, les agents logés sont au nombre de :

- 7 agents pour la délégation Paris Michel-Ange,
- 5 agents pour la délégation Paris A,
- 15 agents pour la délégation Paris B,
- 4 agents pour la délégation Île-de-France Est,
- 18 agents pour la délégation Île-de-France Sud et
- 14 agents pour la délégation Île-de-France Ouest&Nord.

Agents logés par délégation et par type d'appartement :

Délégation IDF	Studio	F 2	F 3	F 4	F 5-6	TOTAL
Paris Michel -Ange	2	2	1	2	-	7 11,1%
Paris A	-	2	3	-	-	5 7,9%
Paris B	4	6	2	2	1	15 23,8 %
IDF Est	1	2	-	1	-	4 6,3%
IDF Sud	7	6	4	-	1	18 28,6%
IDF Ouest&Nord	3	4	6	1	-	14 22,2%
Total IDF	17 27%	22 35%	16 25,4%	6 9,5%	2 3,1%	63

Agents logés par délégation et par grade:

Délégation IDF	DR-CR	IR-IE	AI	T-SAR	AGT-AJT	AUTRES
Paris Michel -Ange	-	-	1	6	-	-
Paris A	-	-	1	3	1	-
Paris B	2 (1 stagiaire)	1	2	9	1 (1 stagiaire)	-
IDF Est	1	1	-	1	-	1 CDD Hand.
IDF Sud	-	1 (1 stagiaire)	5 (1 stagiaire)	9 (2 stagiaires)	3	-
IDF Ouest&Nord	1	3 (1 stagiaire)	5 (1 stagiaire)	5	-	-
Total IDF	4 (1 stagiaire) 6,3%	6 (2 stagiaires) 9,5%	14 (2 stagiaires) 22,2%	33 (2 stagiaires) 52,4%	5 (1 stagiaire) 7,9%	1 1,6 %

Soit 4 chercheurs, 20 ingénieurs, 38 techniciens et administratifs, se rajoute 1 agent en CDD handicap: 63 agents, dont 8 ont le statut de stagiaire, soit 12,7% de la population logée.

Plusieurs interventions effectuées auprès des municipalités, des préfetures et des sociétés immobilières ont permis à **10 agents d'accéder à la location d'un appartement** :

Un ingénieur d'étude de la délégation IDF Ouest&Nord a obtenu l'attribution d'un F 5 à CLAMART à la suite d'une intervention auprès de l'APEC 1%.

Un chargé de recherche de la délégation IDF Ouest&Nord a accepté l'attribution d'un F 3 à PARIS XVème à la suite d'une intervention auprès de la Mairie de PARIS.

Un ingénieur de recherche de la délégation IDF Ouest&Nord a obtenu l'attribution d'un F 4 à ORSAY à la suite d'une intervention auprès de la société SOVAKLE.

Un ingénieur d'étude de la délégation Paris Michel Ange a obtenu un F 3 à TOURS à la suite d'une intervention auprès de la société CGFF du Val de Loire.

Un technicien de la délégation Paris A a accepté un appartement de type F 2 à PARIS XVIIème à la suite d'une intervention auprès du Ministère et de l'OPAC de Paris.

Un assistant ingénieur de la délégation Paris A a obtenu un appartement de type F 3 au KREMLIN- BICETRE à la suite d'une intervention auprès du Ministère.

Un assistant ingénieur de la délégation Paris B a obtenu un logement de type F 3 à PARIS XIVème à la suite d'une intervention auprès de la Mairie.

Un adjoint technique de la délégation Paris Michel Ange a accepté un appartement de type F 2 à CERGY ST-

CHRISTOPHE, à la suite d'une intervention auprès du Ministère.

Un technicien stagiaire de la délégation IDF Ouest&Nord a obtenu un appartement de type F 1 à MEUDON la FO-RET, à la suite d'une intervention auprès de la société Pôle Investissements.

Un chargé de recherche de la délégation IDF Sud a accepté l'attribution d'un logement de type F 4 à PARIS XIIIème à la suite d'une intervention effectuée auprès de la Mairie.

A la date du 31 décembre 2005, le fichier des demandes regroupe 343 candidatures :

Ancienneté des demandes:

- 128 dossiers enregistrés durant l'année 2005 (soit 37,3 %),
- 92 dossiers enregistrés durant l'année 2004 (soit 26,8 %),
- 62 dossiers enregistrés durant l'année 2003 (soit 18 %),
- 34 dossiers enregistrés durant l'année 2002 (soit 9,9 %),
- 13 dossiers enregistrés durant l'année 2001 (soit 3,8 %),
- 14 dossiers enregistrés durant l'année 2000 (soit 4 %).

Tous les dossiers déposés avant le 1^{er} mai 2005 ont fait l'objet d'une campagne de renouvellement, permettant de réactualiser les situations.

Répartition par délégation et par type de logement sollicité:

BRS numéro 416

Délégation IDF	studio	F 2	F 3	F 4	F 5-6	TOTAL
Paris Michel-Ange	6	33	22	8	1	70
Paris A	2	14	14	6	3	39
Paris B	-	25	11	9	0	45
IDF Est	6	18	14	8	1	47
IDF Sud	11	33	17	20	1	82
IDF Ouest&Nord	11	21	16	11	1	60
Total IDF	36 10,5%	144 41,9%	94 27,4%	62 18%	7 2%	343

Hébergement des jeunes salariés du CNRS :

En moyenne, une vingtaine de jeunes recrutés au CNRS se loge temporairement dans les résidences hôtelières de l'Association pour le Logement des Jeunes Travailleurs (ALJT). Situées à PARIS et dans des banlieues limitrophes, les 23 résidences offrent aux jeunes agents âgés de moins de trente ans un logement temporaire de qualité et des services associés.

Une convention négociée avec cette association a permis la réservation de dix studios et studettes meublées et équipées dans la résidence sise 95/51, avenue Marcelin Berthelot à CHÂTILLON, dont la livraison est prévue le 1^{er} février 2006. La participation du CNRS s'élève à 15 000 euros par appartement ; sur les dix logements, deux studios sont spécialement aménagés pour personnes handicapées.

Accueil des chercheurs étrangers :

Dans un quartier animé et commerçant, proche de la gare de l'Est et du canal Saint-Martin, le "Centre International d'Accueil et d'Échanges des Récollets" se trouve dans l'ancien couvent rénové, du 150 au 154 de la rue du Faubourg Saint-Martin à PARIS Xème,.

Dans le cadre d'une convention signée avec la Ville de PARIS et une filiale de la R.I.V.P. « Le Richemont », douze appartements meublés sont réservés au CNRS pour permettre le séjour des chercheurs étrangers accueillis dans ses laboratoires franciliens.

Depuis l'inauguration du Centre, ces douze logements d'une superficie habitable de 26m², 31m² ou 46m², sont occupés par des chercheurs de vingt cinq nationalités différentes pour la durée de leur séjour variant d'un mois à deux ans. En plus de ces locataires, six à huit chercheurs désignés par le CNRS bénéficient des appartements laissés vacants par d'autres organismes réservataires.

Du 1^{er} juillet 2003 au 31 décembre 2004, soit une période de dix-huit mois, **79 séjours** ont été recensés, au cours de l'année 2005, **40 séjours** se sont déroulés. Leur répartition par durée de séjour est la suivante :

- 15 séjours de moins d'un mois, soit : 12,6%
- **61 séjours de un à trois mois, soit : 51,2% (le plus fréquent)**
- 26 séjours de trois à six mois, soit : 21,8%
- 7 séjours de six à neuf mois, soit : 5,9%
- 10 séjours de neuf à dix huit mois soit : 8,4%.

Le forfait mensuel d'un logement, toutes charges incluses,

comprend des prestations de service : ménage, changement du linge de maison et accès internet illimité. Pour plus de détails sur cette résidence hôtelière, il est possible de consulter son site internet : www.centre-les-recollets.com.

Inaugurée le 1^{er} septembre 2005, la « Villa Louis Pasteur » sise 3, rue des Ursulines à PARIS Vème a la même vocation, celle de loger les chercheurs étrangers accueillis par les grands organismes de recherche pour leur séjour à PARIS. Les résidents viennent de 29 pays et effectuent un court séjour : **50% des séjours sont inférieurs à un mois**, leur durée est volontairement limitée à 6 mois avec un minimum de deux semaines, afin de pouvoir permettre au plus grand nombre de laboratoires de bénéficier de la résidence.

Dans le cadre d'une convention signée avec le Bureau d'Accueil des Chercheurs Étrangers (BACE) de la Cité Internationale Universitaire de PARIS, sise 17 boulevard Jourdan à PARIS XIVème, le CNRS a réservé **30 appartements meublés** pour l'année universitaire 2005/2006, dans trois maisons de la Cité: Maison du Cambodge, Maison des Provinces de France et Maison du Collège Franco-britannique. Depuis le 1^{er} janvier 2005, **66 séjours** sont recensés au titre de l'accueil des chercheurs invités par le CNRS; au 31 décembre 2005, **33 chercheurs** sont logés dans la cité pour divers séjours répartis comme suit :

- 5 séjours de un à trois mois, soit : 15,1%
- 3 séjours de trois à six mois, soit : 9%
- 4 séjours de six à neuf mois, soit : 12%
- 18 séjours de neuf à dix huit mois, soit : 54,5%.
- 3 séjours de deux ans, soit : 9%.

Le site du Bureau du Logement Île-de-France est accessible à partir de la page d'accueil de la délégation Île-de-France Ouest&Nord. Il renseigne les agents sur l'**actualité du Bureau, sur la localisation** des appartements réservés par la **carte du locatif**, il précise la date de la prochaine **commission** avec la liste des logements à attribuer ou la liste des appartements en cours de visite. Il est possible de télécharger le formulaire de demande de logement et la liste de localisation des appartements. Il permet d'accéder aux sites partenaires, de l'**ADIL 75** pour tous renseignements sur la location, l'accession à la propriété, les travaux, les aides et les litiges de toutes sortes, au site de l'**ALJT** avec les modalités d'accès aux résidences hôtelières franciliennes, au site du **Centre des Récollets**, au site de la **Villa Louis Pasteur** ainsi qu'au site du **Bureau d'Accueil des chercheurs étrangers de la CIUP**.

BUREAU DU LOGEMENT DE LA RÉGION ILE-DE-FRANCE

RÉSERVATIONS DE 1994 à 2006

ANNEE	BUDGET	NOMBRE DE LOGEMENTS	LOCALITES
1994	1 560 000 F	6	BOULOGNE IVRY-SUR-SEINE VERSAILLES
1995	4 495 000 F	18	ALFORTVILLE - ANTONY CLICHY - GUYANCOURT ISSY-les-MOULINEAUX - PARIS XIIIème SCEAUX - SAINT-CYR
1996	7 195 000 F	31	BOULOGNE - BUC CHATENAY-MALABRY- CHATILLON CHEVREUSE -CHOISY-le-ROI -GENTILLY ISSY-les-MOULINEAUX - LE KREMLIN-BICÊTRE - VAUCRESSON
1997	9 900 000 F	42	ANTONY - BOULOGNE - CLAMART COURBEVOIE - ISSY-les-MOULINEAUX- LE KREMLIN-BICÊTRE - NANTERRE PALAISEAU - PARIS XIIIème - SEVRES - SCEAUX SURESNES – VIROFLAY
1998	8 530 000 F	39	BURES-sur-YVETTE - CHARENTON-le-PONT CLAMART - ISSY-LES- MOULINEAUX LE PLESSIS-ROBINSON - MONTROUGE PALAISEAU - SEVRES - SURESNES
1999	5 500 000 F	25	BURES-SUR-YVETTE CHARENTON - CHAVILLE - GUYANCOURT IVRY-sur-SEINE - ISSY-les-MOULINEAUX MONTROUGE
2000	3 490 000 F	16	ALFORTVILLE -CHARENTON-LE-PONT CHAVILLE - ISSY les MOULINEAUX MONTROUGE - NANTERRE LINAS - PARIS XIIIème
2001	3 140 000 F	14	CLICHY-COURBEVOIE-LE KREMLIN MAISONS- ALFORT-LE PLESSIS-ROBINSON -MEUDON- SAINT-CLOUD LEVALLOIS-PERRET PARIS XIXème - PARIS XVème
2002	288 711 euros 1 893 820 F	9	COURBEVOIE - GIF sur YVETTE - IGNY IVRY sur SEINE - VILLEJUIF VINCENNES
2003	104 000 euros 682 240 F	3	ALFORTVILLE - CHARENTON le PONT
2004	61 000 euros	2	VILLEJUIF
2005	150 000 euros	10	Résidence hôtelière CHATILLON
2006	503 000 euros	13	ARCUEIL - BURES sur YVETTE - CHOISY le ROI IVRY sur SEINE - VILLEJUIF

Un rappel d'environ 3000 € par personne + une grille de salaires type CNRS, sans classe !

*C'est un succès salarial appréciable pour les personnels des restaurants
du CESFO de l'Université d'ORSAY...*

Le CESFO, (Comité d'Entraides Sociales de la Faculté d'Orsay), a été créé en 1962, suite à la création du CAES du CNRS. Il a un statut type Comité d'Entreprise avec une association Loi 1901. Il est toujours géré par les élus du personnel du campus d'Orsay, sur listes syndicales. Le CESFO gère 3 restaurants qui servent en moyenne de 2800 repas par jour, avec 74 personnes (21 titulaires mis à disposition et 53 CDI de droit privé). Il gère également un Centre de loisirs (120 à 140 enfants et 20 animateurs) et une colonie de vacances : l'Aubette (qui accueille en moyenne 50 enfants). Il propose également un CLS, l'Entraide et des initiatives culturelles.

Depuis mai 2005, la CGT (SNTRS-SES) est majoritaire (50 à 58 % sur liste unitaire avec la FSU) et son nouveau Président est notre camarade **Jean Pierre Barbe**.

En 1997, les personnels des restaurants ont fait 3 semaines de grève, soutenus par les usagers, pour s'opposer à la privatisation de la restauration sociale engagée par le CNRS plus ou moins soutenu par l'université d'Orsay. Les administrations ont dû reculer, tout en imposant une convention qui renforce son contrôle et sa présence au CA du CESFO.

Après 9 ans de gestion par la CFDT, les personnels des restaurants et les élus CGT du CESFO constatent une perte de salaire énorme avec, depuis 2002, pour les CDI, une grille de salaires démarrant en dessous du SMIC.

Pendant les grèves contre le CPE, les personnels des restaurants qui étaient en lutte, ont profité de 3 jours de

grève pour créer un syndicat CGT des personnels du CESFO (SPC-CGT). Créé officiellement le 29 mars 2006, lors de son congrès fondateur, il a voté son orientation, sa plate forme revendicative et élu son bureau. Aujourd'hui, le SPC-CGT compte environ 60 adhérents sur 74 personnes travaillant dans les restaurants, ce qui représente 81 % de syndiqués CGT. Aux élections des Délégués du Personnel et du Comité d'Entreprise, la CGT a obtenu 100 % des votants.

Avec un syndicat CGT majoritaire des personnels des restaurants et des élus CGT majoritaires au CESFO, les conditions étaient réunies pour engager les négociations et mener la lutte afin d'exiger le rappel des pertes de salaires depuis 2002 et l'obtention d'une nouvelle grille de salaires, calquée sur celle du CNRS, mais sans les classes.

Après plusieurs réunions avec l'Université Paris XI et le CNRS, avec une pétition recueillant 1 800 signatures parmi les usagers, une grève du zèle de plusieurs jours des personnels des restaurants (aucun repas, mais des sandwiches + un fruit), des « occupations » dans les administrations et les interventions des élus du CESFO, un accord a été obtenu pour toutes les revendications.

Cet accord doit être entériné par le CA de l'Université Paris XI le lundi 18 décembre 2006, et devrait se conclure par l'application de la nouvelle grille dès janvier 2007, un rappel de salaires concernant les années 2005 et 2006, puis par un deuxième rappel concernant les années 2002 à 2004, ce qui fait au total 3000 € en moyenne par personne.

*Une fois de plus la lutte paye, mais c'est encore mieux avec
une CGT partout majoritaire !*

Michel COUSY
Secrétaire régional et membre du Bureau National

Annonce

Information sur de nouvelles procédures concernant les CAP au CNRS...

- Vous avez pu constater que les résultats des CAP de promotions 2006 ont tardé à être publiés. En fait, la Direction du CNRS a demandé aux élus de CAP de ne pas diffuser les résultats des travaux des CAP avant que la liste des agents promus ne soit signée par Monsieur Migus. Aussi il faut ou faudra parfois une à deux semaines après la tenue des CAP pour connaître la liste unique et officielle des heureux promus.
- Au 1^e janvier 2007 les corps de catégorie C : AGT et AJT fusionnent pour ne former qu'un seul corps AJT à quatre grades. En conséquence les élus de la CAP des AGT sont invités à siéger avec les élus AJT, le temps que le CNRS organise de nouvelles élections CAP pour ce nouveau corps.

Règles d'attribution pour la bonification pour enfant pendant les années d'études

Paris, le 12 décembre 2006



CENTRE NATIONAL
DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE
Réf. : FF/0039

Direction des ressources humaines

SNTRS - CGT
7, rue Guy Môquet
Bâtiment I - BP 08
94801 Villejuif Cedex

A l'attention de Monsieur Michel PIERRE, Secrétaire général adjoint

Monsieur le Secrétaire Général Adjoint,

Par lettre du 7 novembre dernier, en réponse à votre courrier du 22 septembre relatif à la bonification attribuée aux femmes fonctionnaires qui ont accouché au cours de leurs années d'études, je vous avisais être dans l'attente de la position retenue par le service des pensions du ministère du budget.

Je suis au regret de vous informer que celui-ci vient de me faire connaître qu'il ne pourra être donné une suite favorable qu'aux demandes de bonification pour les femmes fonctionnaires qui répondront aux critères énoncés par la réglementation, à savoir :

- la naissance de l'enfant doit avoir lieu pendant les années d'études de la femme fonctionnaire ;
- ces études doivent avoir abouti à l'obtention d'un diplôme qui aurait pu permettre l'inscription au concours d'accès à la fonction publique ;
- le recrutement comme **fonctionnaire** stagiaire ou titulaire doit avoir lieu dans le délai de deux ans après l'obtention du diplôme.

Le fait que l'intéressée ait effectué des services auxiliaires validés avant son recrutement ne pouvant être pris en considération,

Je vous prie d'agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Pour le Directeur général
Et par délégation
La Directrice des Ressources Humaines

Christine d'Argouges



Election au Conseil d'Administration du CAES du CNRS 2007 Profession de foi du SNTRS-CGT

DEVELOPPER L'ACTION SOCIALE AU CNRS

Le Comité d'Action et d'Entraide Sociale du CNRS fêtera ses 50 ans en 2007. Il a été créé à l'initiative des organisations syndicales en vue de tenir le rôle d'un Comité d'Entreprise pour les agents, les retraités du CNRS et du CEE (Centre d'Etudes et de l'Emploi), et leurs familles. La participation financière du CAES correspond à un salaire différé.



Le bilan du mandat 2004/2007

Lors de ce mandat, marqué par de rudes tensions entre les différents groupes d'élus et par l'affaire désastreuse du licenciement des directeurs des centres de vacances d'Aussois et d'Oléron, les élus du SNTRS-CGT ont agi pour :

- **La négociation** entre le CNRS, les syndicats et le CAES d'une nouvelle convention CNRS/CAES a permis d'obtenir une augmentation annuelle de **8% (350 k€)** du budget du CAES pendant cinq ans.
- **Un effort financier de 200 k€/an** est prévu pour améliorer la subvention du CAES pour les séjours vacances familles par l'application d'une nouvelle courbe de tarifs dégressifs.
- **Un prix plafond** de journée en CLE de **15 €** a été instauré permettant aux agents, selon leur quotient familial, de payer seulement entre **3 € et 11,70 €/jour**.
- **La création** d'une bourse solidarité vacances CAES permet d'accueillir, dans ses centres de vacances, les familles d'agents ou retraités du CNRS les plus défavorisées.
- **Patrimoine CAES** : la création d'un espace aquatique à Oléron, la rénovation de la Villa CLYTHIA à Fréjus, de la maison des Vosges et de la maison Clément aux Plantiers.

Le **SNTRS, fidèle à sa démarche unitaire**, a cherché à établir un accord de gestion du CAES avec l'ensemble des organisations syndicales. La direction majoritaire CFDT/SNCS a récusé tout accord et a reconduit le président sortant du SGEN-CFDT qui s'est enfermé dans une gestion désastreuse du personnel travaillant pour le CAES, avec des conséquences humaines et financières intolérables.

Les élus du SNTRS-CGT se sont opposés au licenciement des directeurs des centres de vacances d'Aussois et d'Oléron. En 2006, le CAES a perdu quatre fois en appel, dont une condamnation pour harcèlement moral. Le coût de ces procès est estimé à plus de 120 000 €, prélevé sur le budget de l'action sociale du CAES. **Les candidats du SNTRS qui se présentent aujourd'hui à vos suffrages s'efforceront d'améliorer la politique sociale du CNRS et de construire le CAES de demain.**

Améliorer la politique sociale du CNRS

L'action sociale du CNRS doit permettre l'amélioration des conditions de vie et de travail, or celles-ci se dégradent depuis des années. Il faut offrir aux agents un logement, une place dans une crèche, ou un centre de loisirs pour leurs enfants, proches de leur lieu de travail.

Le **SNTRS-CGT revendique** :

- Le droit au logement à des tarifs sociaux facilitant l'accueil des nouveaux entrants et pour tous les agents CNRS demandeurs. Le budget du CNRS, pour agrandir et renouveler son parc locatif, doit être porté au moins à 1% de la masse salariale.
- Le droit d'accès aux crèches par l'accroissement de la réservation de lits.
- L'augmentation des capacités d'accueil du jeune enfant dans les centres de loisirs éducatifs.
- Une restauration sociale gérée par les comités d'action sociale. Les tarifs ne doivent pas excéder le coût des denrées sur le plateau et ne doivent pas augmenter plus que le prix de ces denrées.
- L'accès au chèque emploi universel préfinancé (CESU) pour les retraités et les CDD.

Construire le CAES de demain

La subvention du CNRS (5 M€ en 2006) correspond à un salaire différé. Sa gestion et sa redistribution doivent être caractérisées par une politique sociale en faveur de tous les agents et retraités du CNRS, du CEE et du CAES, en priorité pour les plus défavorisés, selon le principe de solidarité.

Les organisations syndicales devront définir les objectifs sociaux prioritaires dans les secteurs de l'enfance, de la solidarité, des vacances, des régions et structures locales. Cette réflexion collective, construite avec vous, devrait permettre d'élaborer un document rassemblant les orientations du CAES et définir les conditions de sa mise en œuvre, dans un cadre unitaire.

Les options que vos élus SNTRS-CGT défendront prioritairement au CAES

Vacances

- **Agir pour le droit aux vacances** de qualité pour tous en améliorant fortement la participation financière du CAES aux tarifs dégressifs des familles et de l'enfance.
- **Subventionner à 80%** les familles dont le revenu brut mensuel est égal ou inférieur à 2,5 SMIC (3 400 €).
- **Appliquer** une courbe unique de subventionnement de 80 % à 20 %
- **Augmenter de 14 à 21** le nombre de jours subventionnés dans les centres extérieurs.
- **Diversifier** les destinations en développant une politique d'échanges mutuels de nos patrimoines avec des partenaires associatifs ou des comités d'entreprises.

Enfance

- **Appliquer** le tarif dégressif de l'enfance pour les enfants en séjours familiaux dans les centres de vacances.
- **Augmenter** les capacités d'accueil des jeunes enfants dans les centres de loisirs éducatifs à proximité du lieu de travail ou du domicile, en association avec les structures universitaires, municipales ou associatives.

Solidarité et handicap

- **Aider** les familles confrontées à des situations difficiles en renforçant les aides spécifiques.

- **Continuer et développer** l'effort entrepris par le CAES depuis sa création pour que nos centres de vacances accueillent, dans les meilleures conditions de confort et d'aide, les personnes handicapées et leurs familles.

Action sociale de proximité

- **Doter** les régions de moyens humains et financiers qui leur permettent de développer une action sociale de proximité dans les structures régionales et locales.
- **Appliquer** les tarifs dégressifs pour toutes les activités coûteuses.

Communication

- **Obtenir** la liberté d'expression des groupes syndicaux représentés au CA, permettant des débats d'orientation de politique sociale dans le CAES-magazine.

Réforme du fonctionnement du CAES

- **Redéfinir** le rôle des élus et des professionnels.
- **Créer** une direction professionnelle.
- **Réduire** les coûts d'administration, afin de redistribuer une part plus grande de la subvention vers les activités sociales.

Pour une gestion démocratique et unitaire
Pour des élus respectueux des personnels
VOTEZ ET FAITES VOTER
POUR LES CANDIDATS DU SNTRS-CGT

L'action sociale n'est qu'un aspect des actions du SNTRS pour vous défendre.

Soutenez nos propositions pour lutter contre les conditions de vie qui se dégradent : blocage des carrières, baisse du pouvoir d'achat par la faible augmentation des salaires et des pensions de retraite au regard de l'évolution des prix.

Face à cette situation, le SNTRS fait les propositions suivantes :

- **Le passage immédiat du minimum fonction publique à 1500 € brut.**
- **Un rattrapage immédiat de 5% du point d'indice pour tous.**
- **La revalorisation générale des carrières dans une refonte globale de la grille indiciaire.**
- **La prime à 16% pour tous dès maintenant et à 20% rapidement.**



ELECTION
Conseil d'Administration du CAES 2007
Liste des candidats présentée par le
SNTRS-CGT

1	HIRSCH	Jacky	IR1	STRASBOURG
2	CABEZA	Christiane	TCE	BORDEAUX
3	CHAUCHEPRAT	Jean-Pierre	TCE	TOULOUSE
4	PENCOLE	Jean-Pierre	IE2	JUSSIEU
5	MATIGNON-BOUJOT	Monique	AI	MONTPELLIER
6	GUTNIC	Annie	IR2	ORSAY
7	GABEL	Annie	AJT	CEE
8	BIREBENT	Gérard	TCN	GIF SUR YVETTE
9	SOURROUILLE	Patricia	IE2	MONTPELLIER
10	LAUNAY	Jean-François	TCN	BREST
11	CLAISSE	Denis	AI	VILLEJUIF
12	FOURNIER	Irène	RETRAITE	PARIS
13	ALLEGRET	André	RETRAITE	MONTPELLIER
14	LECOMTE	Patrice	TCN	CAEN
15	DIRAISON	Magali	AI	VILLEJUIF
16	AYMARD	Alain	IE2	ORLEANS
17	MIACHON	Sylvain	CR1	LYON
18	CARON	Lise	CR1	NANTES
19	BARRAL	David	TCN	GRENOBLE
20	LEFRANCOIS	Michel	TCE	ROUEN
21	SITRUK	Maya	AI	JUSSIEU
22	HERRMANN	Christophe	AI	PARIS/ENS
23	MACE	Eric	AI	ROSCOFF
24	ROUSSEL	Clotilde	TCN	NANCY
25	JACQ	Annie	CR1	ORSAY
26	LEGER	Francis	TCS	DIJON
27	FARGUE	Alain	TCE	LILLE
28	PIERRE	Michel	DR2	KREMLIN-BICÊTRE
29	MARIANI	Charles	AAR	MARSEILLE
30	OMNES	Jean	IE2	GIF SUR YVETTE

20 ans de Téléthon : pour quelle efficacité ?

Depuis 20 ans, le Téléthon met en avant la souffrance des enfants et la détresse des parents pour récolter des fonds pour la recherche sur les maladies génétiques, l'aide au handicap, l'accès au soin des malades. Compte tenu de l'absence de financement de l'État, tout ce système repose uniquement sur la générosité des téléspectateurs. Ce qui amène les organisateurs à faire promettre plus à la recherche qu'elle n'est en mesure de réaliser.

Le Téléthon repose sur un malentendu. L'argent récolté sert à la recherche alors que la recherche n'a pas pour but immédiat de soigner mais de comprendre. Si la connaissance contribue au traitement des maladies, il n'y a pas néanmoins de lien direct entre les progrès de la recherche et les progrès thérapeutiques. L'identification du gène responsable de la mucoviscidose, de sa fonction, des mutations inductrices de la maladie n'a pas débouché sur des thérapies éradiquant cette maladie. Il en est de même de la β thalassémie, maladie génétique de l'hémoglobine, alors le gène responsable dans cette maladie est identifié depuis très longtemps. Les quelques 200 maladies génétiques neuromusculaires actuellement répertoriées montrent l'immensité du chemin restant à parcourir. Un bilan s'impose concernant l'efficacité de la recherche structurée par la charité télévisuelle. Rapporté aux espoirs suscités, aux sommes investies, le bilan des programmes de l'AFM aux noms ambitieux - « Grande Tentative », « Nouvelle Frontière » - est plutôt mince. Chaque année les sommes récoltées par le Téléthon sont équivalentes, voire supérieures, à ce que l'INSERM alloue, de façon très insuffisante, à ses formations de recherche pour l'ensemble de ses disciplines (hors salaires).

Face à cette absence d'efficacité, ne serait-il pas opportun de faire diriger et évaluer ces programmes par les organismes publics de recherche ? La politique de créniaux à outrance menée par les pouvoirs politiques successifs et par les directions d'organisme entraîne la disparition de champs disciplinaires, ce qui met en cause notre capacité à répondre à tous les enjeux de recherche et de santé. Les sommes disproportionnées du Téléthon contribuent à déséquilibrer le système de recherche. La vision du Télé-

thon est somme toute assez sommaire, les progrès dans l'avancée des traitements de ces maladies ne peuvent venir exclusivement de la thérapie génique, ou cellulaire, mais dépendent de l'avancée de l'ensemble des champs disciplinaires des sciences de la vie. Or la politique autoritaire de pilotage des recherches menée actuellement par le gouvernement va à l'encontre de cette nécessité.

Avec le Téléthon, les risques inhérents à toute recherche sont assurés par la générosité des donateurs, mais en cas d'avancée thérapeutique l'industrie pharmaceutique saura s'approprier ces avancées et les faire fructifier. Ceci correspond parfaitement à la politique d'assujettissement des laboratoires publics à la compétitivité des entreprises du gouvernement avec la récente loi « Pacte » pour la Recherche.

Sous prétexte d'aide à la recherche, les sommes récoltées servent également au financement du travail précaire sous forme de « bourses » allouées à de jeunes travailleurs scientifiques. La lutte des personnels de recherche en 2004 aura permis de transformer « les libéralités » de l'AFM, et d'autres associations telles que l'Association de la Recherche contre le Cancer et Ligue Nationale Contre le Cancer, en contrats de travail. La Fondation de la Recherche Médicale persiste dans sa volonté de ne pas respecter le droit du travail en maintenant ses aides à la recherche sous forme de « libéralités ».

L'autre volet du Téléthon est l'aide au malade. Ce qui relève de la responsabilité de l'État dépend de la générosité des donateurs. Mais à quoi servent les impôts : à développer le service public hospitalier, la solidarité nationale, ou à alimenter à fond perdu sous forme d'aides non remboursables les stratégies des entreprises ?

Confrontée à la baisse continue du pouvoir d'achat, la charité télévisuelle n'a t'elle pas atteint ses limites, comme tend à le montrer la progression de plus en plus faible des sommes recueillies par le Téléthon. Il est difficile de continuer à ponctionner les revenus des salariés et de faire appel chaque année à leur générosité pour assurer des dépenses qui devraient être de la responsabilité de l'État.

Jean KISTER

Annonce

Informations sur la préparation du congrès de l'UGICT...

Nous vous informons que les amendements et contributions proposés par les composantes doivent parvenir à l'UGICT au plus tard le 8 mars 2006.

Nous vous invitons donc, dès à présent, à adresser au Bureau National vos propositions d'amendements et de contributions, car elles doivent faire l'objet d'une parution dans le BRS, (mais vous pouvez solliciter Options pour cela aussi), et seront discutées à la CE du 8 février 2006 qui doit : proposer les amendements du SNTRS, choisir les délégués au Congrès de l'UGICT et désigner les candidatures pour la future CE de l'UGICT.

Délocalisation du siège de l'IRD

DECLARATION INTERSYNDICALE RELATIVE A LA DELOCALISATION DU SIEGE

Nous, représentants des personnels au CTPC, réaffirmons notre opposition totale et inconditionnelle à la délocalisation du Siège en Province.

Nous refusons d'être associés à un CTPC qui s'apparente à un marché de dupes où solliciter l'avis des personnels relève d'un simulacre de concertation.

Cette procédure précipitée a pour objectif de conduire une délocalisation à marche forcée. Cette délocalisation résulte d'un « marchandage politique » et sacrifie les intérêts de l'institut et de ses personnels à des fins politiciennes.

Nous réitérons, avec insistance, l'examen d'une candidature en Île de France où des solutions concrètes et satisfaisant le plus grand nombre peuvent être trouvées.

STREM-Sgen-CFDT

SNTRS-CGT-IRD

SNPREES-FO

SNCS-FSU

Le 1^{er} décembre 2006

Position des élus de l'intersyndicale de l'IRD

A l'appel de l'intersyndicale, les représentants du personnel au CTPC réaffirment leur opposition au projet de délocalisation du siège de l'IRD en province.

La convocation au pas de charge d'un CTPC le 1^{er} décembre, suivi d'un CA le 5 décembre, apparaît comme une tentative de faire avaliser par le personnel une décision autoritaire et non justifiée dédouanant par avance l'officialisation d'un choix gouvernemental déjà décidé.

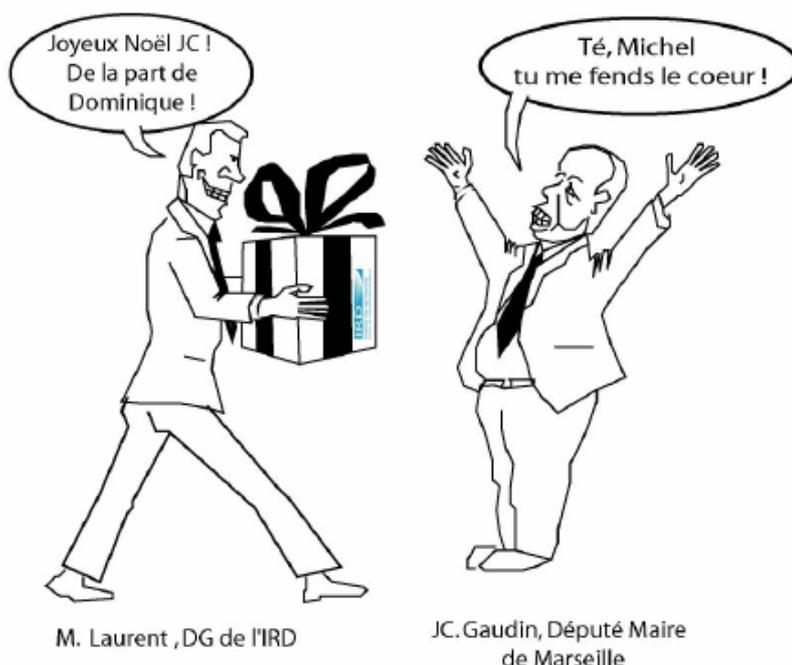
Les documents fournis aux membres du CTPC mettent délibérément en avant le choix préétabli de Marseille. La délocalisation est en contradiction avec les missions de l'Institut, les souhaits exprimés par les personnels et leurs instances de concertation et même avec les résultats établis par le bureau d'étude et la mission d'expertise.

L'aveuglement du gouvernement relayé par notre direction aurait-il des objectifs non avoués de déstabilisation de notre Institut et de précarisation encore accrue de son personnel.

En conséquence, les membres élus du CTPC ne cautionneront pas une mascarade visant à fournir un blanc-seing au gouvernement par dessus la volonté du personnel de l'IRD ; **ils refusent de siéger à ce CTPC du 1^{er} décembre 2006.**

STREM-SGEN-CFDT SNPREES-FO SNTRS-CGT SNCS-FSU

Délocalisation du siège de l'IRD, nous sommes tous concernés



Délocalisation du siège de l'IRD : Petits cadeaux entre amis...

Après les nombreuses prises de positions des agents de l'IRD et de leurs instances de participation contre les projets gouvernementaux de délocalisation de leur siège en province, Vendredi 1er décembre 2006 a marqué une date nouvelle dans le développement de la lutte. Celle-ci a rendu quelques couleurs au révolutionnaire Louis Blanc dont la rue longe le siège de l'IRD et à l'ancien immeuble de la CGT qui l'abrite. Environ 150 agents du siège, appuyés par certains collègues d'autres implantations, ont accueilli le DG et les membres nommés du CTPC au cri de "Non non non à la délocalisation" dont la force faisait trembler les murs. Les membres élus ont alors lu une déclaration refusant de siéger pour une mascarade réglée d'avance ne visant qu'à donner un blanc-seing au projet gouvernemental.

Mais notre Directeur général persiste à vouloir imposer à marche forcée ce projet gouvernemental

Il a pour cela immédiatement appelé à un nouveau CTPC Lundi prochain 11 Décembre et à un conseil d'administration le 20 Décembre.

En réponse, nous n'avons pas le choix. L'intersyndicale appelle au développement d'actions et protestations du personnel dans toutes les implantations.

A Montpellier rassemblons nous ce Jeudi 7 Décembre à 13h30 dans le hall du centre IRD (café syndical offert)

SNTRS-CGT

STREM-SGEN-CFDT

SNPREES-FO

SNCS-FSU

La loi 2006-737 du 27 juin 2006 JO n° 148 du 28 juin 2006 page 9672 vise à accorder une majoration de pension de retraite aux fonctionnaires handicapés.

Mais comme le précise la loi dans son article unique: " une majoration de pension sera accordée aux fonctionnaires handicapés visées à l'alinéa précédent, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État".

Ce décret tardait ; mais renseignements pris auprès de la DGAFP: ce texte est parti au JO ; Il s'agit d'une question de jour (s) pour sa publication.

En voici donc la dernière version proposée...

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Décret n° 2006-1582 du 12 décembre 2006 relatif à l'abaissement de l'âge de la retraite pour les agents de la fonction publique handicapés pris pour l'application du 5° du I de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite et modifiant la partie réglementaire de ce code

NOR : FPPA0600146D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de la fonction publique,

Vu le code des pensions civiles et militaires de retraite, notamment le 5° du I de son article L. 24 ;

Vu le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales, modifié par le décret n° 2004-240 du 18 mars 2004 et par le décret n° 2005-451 du 10 mai 2005 ;

Vu le décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État, modifié par le décret n° 2005-449 du 10 mai 2005 ;

Vu l'avis du Conseil national consultatif des personnes handicapées en date du 1^{er} février 2006 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés en date du 2 février 2006 ;

Le Conseil d'Etat (section des finances) entendu,

Décrète :

CHAPITRE 1^{er}

Dispositions relatives aux fonctionnaires relevant du code des pensions civiles et militaires de retraite

Art. 1^{er}. – Dans l'intitulé du paragraphe 4 du chapitre II du titre III du livre I^{er} de la partie réglementaire du code des pensions civiles et militaires de retraite, les mots : « à caractère familial » sont supprimés.

Art. 2. – Après l'article R. 33 du même code, il est ajouté dans le même paragraphe un article R. 33 *bis* ainsi rédigé :

« *Art. R. 33 bis.* – I. – Le taux de la majoration de pension prévue au 5° du I de l'article L. 24 est fixé à un tiers du quotient obtenu en divisant la durée des services accomplis au sens de l'article L. 5 durant laquelle l'intéressé était atteint d'une incapacité permanente au moins égale à 80 %, par la durée de services et bonifications admise en liquidation. Le taux ainsi obtenu est arrondi, le cas échéant, au centième le plus proche.

« II. – La pension ainsi majorée ne peut excéder la pension qui aurait été obtenue par application du pourcentage maximum mentionné à l'article L. 13. Lorsque la pension est également majorée en application des dispositions de l'article L. 18, son montant ne peut excéder celui des éléments de rémunération déterminés à l'article L. 15. »

Art. 3. – Après l'article R. 37 du même code, il est ajouté au titre IV un article R. 37 *bis* ainsi rédigé :

« *Art. R. 37 bis.* – Pour les fonctionnaires handicapés mentionnés au 5° du I de l'article L. 24, la condition d'âge de 60 ans est abaissée :

« 1° A cinquante-cinq ans s'ils justifient alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente au moins égale à un taux de 80 %, d'une durée d'assurance au moins égale au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension mentionné au second alinéa de l'article L. 13, diminué de 40 trimestres, et d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisation à leur charge au moins égale au nombre de trimestres fixé à l'article L. 13, diminué de 60 trimestres ;

« 2° A cinquante-six ans s'ils justifient, alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente au moins égale à un taux de 80 %, d'une durée d'assurance au moins égale au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension mentionné au second alinéa de l'article L. 13, diminué de 50 trimestres, et d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisation à leur charge au moins égale au nombre de trimestres fixé par l'article L. 13, diminué de 70 trimestres ;

« 3° A cinquante-sept ans s'ils justifient, alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente au moins égale à un taux de 80 %, d'une durée d'assurance au moins égale au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension mentionné au second alinéa de l'article L. 13, diminué de 60 trimestres, et d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisation à leur charge au moins égale au nombre de trimestres fixé par l'article L. 13, diminué de 80 trimestres ;

« 4° A cinquante-huit ans s'ils justifient, alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente au moins égale à un taux de 80 %, d'une durée d'assurance au moins égale au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension mentionné au second alinéa de l'article L. 13, diminué de 70 trimestres, et d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisation à leur charge au moins égale au nombre de trimestres fixé par l'article L. 13, diminué de 90 trimestres ;

« 5° A cinquante-neuf ans s'ils justifient, alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente au moins égale à un taux de 80 %, d'une durée d'assurance au moins égale au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension mentionné au second alinéa de l'article L. 13, diminué de 80 trimestres, et d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisation à leur charge au moins égale au nombre de trimestres fixé par l'article L. 13, diminué de 100 trimestres. »

CHAPITRE 2

Dispositions relatives aux fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales

Art. 4. – Dans l'intitulé de la section 5 du chapitre II du titre III du décret du 26 décembre 2003 susvisé, les mots : « à caractère familial » sont supprimés.

Art. 5. – Après l'article 24 du même décret, il est ajouté dans la même section un article 24 *bis* ainsi rédigé :

« Art. 24 bis. – I. – Une majoration de pension est accordée aux fonctionnaires handicapés mentionnés au II de l'article 25.

« II. – Le taux de la majoration est fixé à un tiers du quotient obtenu en divisant la durée des services accomplis au sens de l'article 8 durant laquelle l'intéressé était atteint d'une incapacité permanente au moins égale à 80 %, par la durée de services et bonifications admises en liquidation. Le taux ainsi obtenu est arrondi, le cas échéant, au centième le plus proche.

« III. – La pension ainsi majorée ne peut excéder la pension qui aurait été obtenue par application du pourcentage maximum mentionné au I de l'article 16. Lorsque la pension est également majorée en application des dispositions de l'article 24, son montant ne peut excéder celui des éléments de rémunération déterminés à l'article 17. »

Art. 6. – L'article 25 du même décret est ainsi modifié :

1° Le II devient le III ;

2° Il est inséré un II ainsi rédigé :

« II. – Pour l'application aux fonctionnaires mentionnés à l'article 1^{er} du présent décret des dispositions du 5° du I de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite, la condition d'âge de 60 ans est abaissée :

« 1° A cinquante-cinq ans s'ils justifient, alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente au moins égale à un taux de 80 %, d'une durée d'assurance au moins égale au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension mentionné au second alinéa de l'article 16, diminué de 40 trimestres, et d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisation à leur charge au moins égale au nombre de trimestres fixé à l'article 16, diminué de 60 trimestres ;

« 2° A cinquante-six ans s'ils justifient, alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente au moins égale à un taux de 80 %, d'une durée d'assurance au moins égale au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension mentionné au second alinéa de l'article 16, diminué de 50 trimestres, et d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisation à leur charge au moins égale au nombre de trimestres fixé par l'article 16, diminué de 70 trimestres ;

« 3° A cinquante-sept ans s'ils justifient, alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente au moins égale à un taux de 80 %, d'une durée d'assurance au moins égale au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension mentionné au second alinéa de l'article 16, diminué de 60 trimestres, et d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisation à leur charge au moins égale au nombre de trimestres fixé par l'article 16, diminué de 80 trimestres ;

« 4° A cinquante-huit ans s'ils justifient, alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente au moins égale à un taux de 80 %, d'une durée d'assurance au moins égale au nombre de trimestres nécessaire pour

obtenir le pourcentage maximum de pension mentionné au second alinéa de l'article 16, diminué de 70 trimestres, et d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisation à leur charge au moins égale au nombre de trimestres fixé par l'article 16, diminué de 90 trimestres ;

« 5° A cinquante-neuf ans s'ils justifient, alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente au moins égale à un taux de 80 %, d'une durée d'assurance au moins égale au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension mentionné au second alinéa de l'article 16, diminué de 80 trimestres, et d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisation à leur charge au moins égale au nombre de trimestres fixé par l'article 16, diminué de 100 trimestres. »

CHAPITRE 3

Dispositions relatives aux ouvriers des établissements industriels de l'Etat

Art. 7. – Dans l'intitulé de la section 5 du chapitre II du titre III du décret du 5 octobre 2004 susvisé, les mots : « à caractère familial » sont supprimés.

Art. 8. – Après l'article 20 du même décret, il est ajouté dans la même section un article 20 *bis* ainsi rédigé :

« Art. 20 bis. – I. – Une majoration de pension est accordée aux ouvriers des établissements industriels de l'Etat handicapés mentionnés à l'article 22 *bis* du présent décret.

« II. – Le taux de la majoration est fixé à un tiers du quotient obtenu en divisant la durée des services accomplis au sens de l'article 4 durant laquelle l'intéressé était atteint d'une incapacité permanente au moins égale à 80 %, par la durée de services et bonifications admise en liquidation. Le taux ainsi obtenu est arrondi, le cas échéant, au centième le plus proche.

« III. – La pension ainsi majorée ne peut excéder la pension qui aurait été obtenue par application du pourcentage maximum mentionné au I de l'article 13. Lorsque la pension est également majorée en application des dispositions de l'article 20, son montant ne peut excéder celui des éléments de rémunération déterminés à l'article 14. »

Art. 9. – Au 3° du I de l'article 21 du même décret, après les mots : « prévues au 3° », sont insérés les mots : « ou au 5° ».

Art. 10. – Après l'article 22 du même décret, il est ajouté au titre IV un article 22 *bis* ainsi rédigé :

« Art. 22 bis. – Pour les ouvriers des établissements industriels de l'Etat handicapés, la condition d'âge de 60 ans prévue au 1° du I de l'article 21 et au I de l'article 22 est abaissée :

« 1° A cinquante-cinq ans s'ils justifient, alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente au moins égale à un taux de 80 %, d'une durée d'assurance au moins égale au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension mentionné au second alinéa de l'article 13, diminué de 40 trimestres, et d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisation à leur charge au moins égale au nombre de trimestres fixé par l'article 13, diminué de 60 trimestres ;

« 2° A cinquante-six ans s'ils justifient, alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente au moins égale à un taux de 80 %, d'une durée d'assurance au moins égale au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension mentionné au second alinéa de l'article 13, diminué de 50 trimestres, et d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisation à leur charge au moins égale au nombre de trimestres fixé par l'article 13, diminué de 70 trimestres ;

« 3° A cinquante-sept ans s'ils justifient, alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente au moins égale à un taux de 80 %, d'une durée d'assurance au moins égale au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension mentionné au second alinéa de l'article 13, diminué de 60 trimestres, et d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisation à leur charge au moins égale au nombre de trimestres fixé par l'article 13, diminué de 80 trimestres ;

« 4° A cinquante-huit ans s'ils justifient, alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente au moins égale à un taux de 80 %, d'une durée d'assurance au moins égale au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension mentionné au second alinéa de l'article 13, diminué de 70 trimestres, et d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisation à leur charge au moins égale au nombre de trimestres fixé par l'article 13, diminué de 90 trimestres ;

« 5° A cinquante-neuf ans s'ils justifient, alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente au moins égale à un taux de 80 %, d'une durée d'assurance au moins égale au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension mentionné au second alinéa de l'article 13, diminué de 80 trimestres, et d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisation à leur charge au moins égale au nombre de trimestres fixé par l'article 13, diminué de 100 trimestres. »

Art. 11. – La ministre de la défense, le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer, le ministre de la santé et des solidarités, le ministre de l'agriculture et de la pêche, le ministre de la fonction publique, le ministre délégué au budget et à la

réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, et le ministre délégué à la sécurité sociale, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et à la famille sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 12 décembre 2006.

DOMINIQUE DE VILLEPIN

Par le Premier ministre :

Le ministre de la fonction publique,
CHRISTIAN JACOB

La ministre de la défense,
MICHÈLE ALLIOT-MARIE

*Le ministre de l'économie,
des finances et de l'industrie,*
THIERRY BRETON

*Le ministre des transports, de l'équipement,
du tourisme et de la mer,*
DOMINIQUE PERBEN

Le ministre de la santé et des solidarités,
XAVIER BERTRAND

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,
DOMINIQUE BUSSEREAU

*Le ministre délégué au budget
et à la réforme de l'Etat,
porte-parole du Gouvernement,*
JEAN-FRANÇOIS COPÉ

*Le ministre délégué à la sécurité sociale,
aux personnes âgées,
aux personnes handicapées
et à la famille,*
PHILIPPE BAS

Mouvement associatif, syndicalisme : réflexions sur la stratégie syndicale (2)

Pourquoi, l'UGICT et la Fédération des finances de la CGT sont elles membres d'ATTAC ? Répondre à cette question implique d'aborder des problèmes qui n'ont jamais été abordés de façon ouverte et explicite dans la CGT, ceux du rapport du syndicalisme au salariat. Le syndicalisme de lutte s'est historiquement structuré autour de la classe ouvrière, c'est-à-dire des salariés producteurs de richesses. Mais la classe ouvrière, n'a jamais été homogène, son évolution, reflétant l'évolution des forces productives. L'histoire du syndicalisme est le reflet de ces évolutions. Ainsi la création de la CGT Unitaire (créée en 1921 après l'exclusion par la direction de la CGT des syndiqués et organisations se réclamant de la lutte de classe) représentait les intérêts de la classe ouvrière taylorisée, celle de la production de masse, alors que la CGT « maintenue » celle de la classe ouvrière des métiers, des corporations. L'évolution du rapport CGTU/CGT en faveur de la CGTU et du courant CGTU après la réunification de 1936 était le reflet de l'importance croissante de la classe ouvrière taylorisée dans la production des richesses. FO n'a fait que reprendre l'héritage de la CGT « maintenue ».

A la fin des années 50, des transformations profondes vont commencer à affecter la classe ouvrière et l'ensemble du salariat. Le poids relatif de la classe ouvrière va diminuer avec le développement des services publics et des services privés : banques, assurances, commerce de distribution. La part de plus en plus grande du travail de conception dans la création de la valeur va se concrétiser par la progression continue des effectifs de techniciens et d'ingénieurs. Bon nombre d'entreprises de production vont se convertir dans les années 60 en usines de prototype travaillant pour la défense, le spatial, le nucléaire.... Cette progressive mutation du salariat va se traduire par la réduction des effectifs du 1^{er} collège au profit des 2^e et 3^e collèges. Le rôle de la classe ouvrière va être très fortement remis en question avec la crise de suraccumulation du capital marquée par les plans de licenciements massifs de la fin des années 70. Mais vers la fin des années 80, les licenciements vont commencer à toucher aussi les entreprises de service et affecter ainsi l'ensemble du salariat qui va être confronté à la précarité et à son corollaire la déqualification du travail.

La conception historique du mouvement de lutte anti-capitaliste qui est celle du rôle central des fonctions d'exécution de la classe ouvrière dans la lutte contre le patronat et l'État va se heurter à ces mutations, fruits à la foi de la transformation des processus de travail et de production et de la gestion capitaliste. C'est cette conception qui avait amené la CGT à laisser les enseignants rejoindre la FEN en 1954 et avait incité dans cette même période (heureusement sans succès) à l'autonomisation du syndicalisme des fonctionnaires CGT.

Cette conception a perduré pendant des décennies et continue de perdurer. La FSU n'est elle pas considérée dans la CGT comme une sorte de CGT enseignants autonome ! Dans les années 90, des dirigeants de l'UGICT ne considéraient ils pas les chercheurs comme des « valets du capital ». Lors de la préparation du congrès de l'UGICT de 1991, deux de ses anciens dirigeants explicitaient dans un document envoyé à sa direction que les fonctionnaires de catégorie A, réformistes par nature, devaient être sous le contrôle de la classe ouvrière et que l'UGICT ne devait s'occuper que des problèmes techniques et professionnels des ICT, leurs revendications devant être du ressort de la direction confédérale ! Cette incapacité de la CGT à analyser les mutations et d'en tirer les conséquences en termes de stratégie et d'organisation va amener la direction de l'UGICT à prétendre dans son texte d'orientation présenté au congrès de Nantes de 1996, devenir la CGT sous prétexte de représenter le « nouveau » salariat. Cette orientation fut repoussée après un débat houleux. L'UGICT voulait que les fonctions d'exécution soient dans le syndicalisme CGT subordonnées au syndicalisme des ingénieurs, cadres et techniciens.

L'effondrement du socialisme, dont la CGT n'a pas jusqu'ici sérieusement analysé les raisons, et le processus d'union économique et monétaire de l'Europe, étape clef du processus de mondialisation, va plonger le mouvement syndical de lutte dans le désarroi. Plus aucune grille de lecture ne permettait d'analyser les mutations en cours et de constituer des points d'ancrage pour les luttes.

C'est ainsi que l'on va passer en très peu d'années de la CGT centrale ouvrière au syndicalisme rassemblé, ce passage s'accompagnant de la disparition progressive de toute référence à la lutte de classe et à l'intégration dans le mouvement associatif. L. Viannet ancien secrétaire général de la CGT, qui fut le concepteur du syndicalisme rassemblé repris par la suite par B. Thibault et J.C. Le Duigou vient récemment d'explicitier ce concept du syndicalisme rassemblé dans la revue « Mouvements » (N°43, février 2006. *Réinventer le syndicalisme, texte disponible sous forme pdf sur demande à mercier@kb.inserm.fr*). Il s'agit pour la CGT d'aider à l'unité syndicale, non pas en développant les luttes qui sont totalement absentes du texte, mais uniquement par des accords de sommet. Avec cette conception, il n'y a plus de différences majeures entre la CGT et les autres confédérations ou fédérations. Certes la CFDT fait problème avec ses positions sur les retraites et la sécurité sociale, mais ceci doit être surmonté : mais il n'est pas dit comment ? L'auteur a même pour perspective dans un futur lointain la fusion organique de l'ensemble des organisations syndicales ! Avec cette conception, il n'y a plus d'opposition entre organisations syndicales, qui ne sont plus franchement concurrentes.

Certaines organisations sont plus à même que d'autres de représenter telles ou telles catégories salariales. D'un syndicalisme de lutte nous sommes passés à un syndicalisme de zone d'influence. La CGT s'interdit de fait de s'implanter dans des secteurs où elle n'est pas ou peu présente (l'enseignement par exemple), *la FSU n'a pas eu ces états d'âme lors la crise de la CFDT qui lui a permis de s'implanter hors du système éducatif!* La CGT tend à privilégier les accords de sommet et les diagnostics partagés afin de ne pas se retrouver isolés des autres centrales syndicales.

C'est cette démarche qui a conduit L. Viannet à permettre en 1991, sans en débattre au CCN, à la Fédération des finances et à l'UGICT de rentrer dans l'association ATTAC. Le cartel d'ATTAC exprime la protestation de couches sociales qui voient leur place remise en cause par la crise capitaliste et la mondialisation. La FSU et SUD et la Confédération paysanne y jouent un rôle déterminant. La stratégie du syndicalisme rassemblé va amener le représentant de l'UGICT et celui de la Fédération des finances à cautionner des positions contraires à celle de la CGT et à se taire sur des questions aussi essentielles que celle de la décroissance alors qu'au sein de l'association s'expriment les partisans de cette idéologie, c'est-à-dire d'une société qui produit moins de richesses et dont le salariat est encore plus appauvri. L'UGICT et la Fédération des Finances cogèrent ATTAC avec SUD et la Confédération paysanne, membres de l'association « Sortir du nucléaire ». ATTAC associe systématiquement technologie et domination capitaliste, c'est ce qui l'a conduit à appeler au rassemblement antinucléaire de Cherbourg d'avril dernier. L'appel d'ATTAC, rédigé par le représentant FSU, associait la construction du réacteur de 3e génération, l'EPR, la mise en œuvre du réacteur de 4e génération, et celle d'ITER à la satisfaction des intérêts des entreprises privées de l'industrie nucléaire. C'est le même raisonnement pour les OGM et les nanotechnologies. Au lieu d'aff-

fronter la gestion des technologies ATTAC les refuse. Ainsi, les enjeux majeurs du développement de l'humanité sont laissés aux forces dominantes. Il s'agit en fait d'un partage des rôles. Dans les Forums sociaux qui servent d'exutoire, on donne l'apparence de lutter contre la mondialisation capitaliste, mais dans des salons plus feutrés, comme ceux de l'association « Confrontations » (association créée en 1991 par un membre du bureau confédéral de la CGT des hommes politiques et plusieurs grands patrons français dont le président du CNPF, www.confrontations.org) on participe à la régulation de la déréglementation.

Il est à noter que l'UGICT et la Fédération des finances ne rendent jamais compte de l'action de leurs représentants au sein d'ATTAC. Ces derniers ont ils un mandat, si oui, lequel? Quel est le montant de la contribution financière de l'UGICT et de la Fédération des finances à ATTAC? Tout ceci est bien opaque!

Autres questions, les positions d'ATTAC engagent-elles les organisations de la CGT? Comment l'UGICT et la Fédération des finances concilient-elles les positions d'ATTAC et celles diamétralement opposées de la CGT sur le nucléaire (Communiqué de la Confédération, des fédérations de la Chimie et de la Métallurgie du 6/11/2003). L'UGICT et la Fédération des finances partagent elles le point de vue de Thomas Coutrot, membre du Conseil scientifique d'ATTAC, sur les travailleurs scientifiques, alliés objectifs du capital? (voir ma précédente tribune libre).

L'UGICT et la Fédération des finances ne contribuent-elles pas par leur présence dans ATTAC et par leur silence, à la subordination du syndicalisme au mouvement associatif. Le « syndicalisme rassemblé » en cherchant le plus petit commun multiple comme axe du rassemblement des organisations, n'est-il pas en train de transformer le syndicalisme CGT en syndicalisme sociétal pour le plus grand bénéfice des organisations réformistes et du patronat?

Gilles Mercier

SNTRS : A propos de la Recherche Clinique

Je veux tout de suite rassurer Roberto Flores Guevara, il n'a pas perdu son temps, et je suis d'accord avec l'ensemble de son intervention. Évidemment, je suis très hostile à ce qu'écrit Gilles Mercier, dont j'avais approuvé l'analyse courageuse sur les OGM.

D'abord, la phrase débutant la démonstration : « l'asservissement de la Recherche publique aux stratégies des groupes industriels... ». Comme on dit : ce n'est pas un scoop! Gilles n'était pas né que ce genre de phrase figurait dans tout bon document du SNTRS! Et oui le capitalisme est notre régime politique, MAIS « l'asservissement » est-il sans résistance? La Recherche publique aurait dû disparaître depuis longtemps! Ce n'est pas du tout la situation.

En Europe, la France est un pays scientifique majeur, et les personnels de la Recherche publique, dans toute leur diversité, n'ont pas à rougir de ce qu'ils ont produit dans le vaste domaine de l'avancée des connaissances.

Que l'industrie pharmaceutique cherche à utiliser la recherche publique pour servir ses intérêts, sans aucun doute. MAIS, peut-on dépasser le constat? Est-il interdit de penser qu'une véritable politique de Santé publique, devrait impliquer un secteur fort de Recherche publique pharmaceutique? De manière que la maîtrise de l'énergie est indispensable pour conduire une politique industrielle, parce que l'énergie n'est pas une matière comme une autre... j'aurais tendance à dire : la santé, non plus.

Et donc pour être encore plus précise : les industries de la santé sont un domaine dans lequel le secteur public devrait avoir une position forte. Il me semble, qu'une discussion avec les camarades de la CGT de ce vaste environnement, ne serait pas inutile. Pour mémoire, je rappellerai l'affaire des accords CNRS-Rhône Poulenc... Ce n'est pas d'hier, mais la position du SNTRS à l'époque était très contestable, et je pense clairement que ce fut une erreur. Pourrait-on cesser de ne pas avoir de mémoire?

Revenons au cœur du sujet. D'abord un point d'information : la Recherche clinique existe-elle dans notre pays ? Pour mémoire, je citerai quelques positions très anciennes de notre syndicat :

- insuffisance de la Recherche clinique
- insuffisance de la Recherche épidémiologique
- inquiétude de la démedicalisation de l'INSERM (bien antérieure à 1980)

Je veux qu'on me réponde : y a-t-il nécessité de l'existence d'un Institut de Recherche sur la Santé ?

Et encore plus directement, faut-il distinguer des domaines de recherche différents entre l'INSERM et le département SDV du CNRS ?

Si l'article de Roberto prend une position sans ambiguïté sur la nécessité de l'INSERM, je trouve les autres interventions très confuses. Je ne comprends pas les arguments pour maintenir deux entités (CNRS et INSERM) ayant vocation à faire de la recherche biomédicale en général ? Le CNRS ne s'interdit aucunement d'aborder les questions concernant l'Homme, qui fait évidemment partie du Vivant. Il y a déjà, et il devrait y avoir des collaborations importantes entre les deux institutions.

MAIS ceci ne dispense pas du maintien d'un Institut de Recherche sur la Santé. C'est un domaine vaste qui aborde bien autre chose que le médicament. Et c'est là-dessus que l'on doit se battre : faire de l'INSERM un institut pluridisciplinaire moderne, abordant toutes les questions de la Santé y compris dans son aspect économique, protection sociale etc.... Sinon qui va faire ça ?

Bien sûr qu'il a des champs d'intervention à l'Hôpital, mais la santé ce n'est pas seulement l'Hôpital, c'est indispensable d'avoir une vision à long terme là-dessus. Personnellement, je prends très sérieux, la menace qui consiste à voir dans les CHU la future Recherche médicale. Et ce n'est pas en refusant de s'impliquer, y compris dans ce do-

maine, que l'INSERM sauvera son image. Comment comprendre que l'INSERM refuse de s'engager dans les essais cliniques ?

PAR CONTRE, dire que c'est un domaine de recherche à aborder MAIS ce n'est pas le seul.

Et surtout faire une large publicité sur tous les grands domaines de la Santé, dans lesquels justement la présence de l'INSERM est insuffisante.

L'INSERM a rôle original à jouer dans la Recherche publique. Et le rôle des médecins y doit être réaffirmé. Que penserait-on d'une recherche pédagogique sans les enseignants, même si d'autres catégories doivent participer. Soyons sérieux : il n'est pas normal du tout, que les médecins soient minoritaires dans un institut de recherche sur la Santé. Si la formation médicale a besoin des réformes, en particulier pour préparer à la Recherche, faisons des propositions. Quant au mépris affiché par certains scientifiques pour le « milieu médical », c'est navrant et stupide, tout simplement. Quant à la présence des « mandarins », ils sont également répartis dans toutes les disciplines. Si on entend par ce terme, assez vieillot et imprécis : « des gens occupant des positions de pouvoir, même modestes, et ayant une attitude autoritaire et dogmatique »... Il y a de quoi faire, et même dans les organisations syndicales !

La santé est un domaine grand public majeur, ce qui n'était pas le cas autrefois. Donc, les personnels de l'INSERM ne parleront pas dans le désert, le public est attentif à toutes ces questions, et il est prêt à entendre un discours neuf. Surtout ne nous en privons pas.

La question n'est pas d'interdire à l'INSERM de s'investir dans la recherche clinique, MAIS au contraire d'étendre son champ d'intervention à tout le domaine de la SANTE.

Monique BRAS
Retraitee, Marseille

"Sécurité sociale professionnelle", "nouveau statut du travail salarié". Qu'en est-il ?

Tout d'abord, notons que ces deux notions ont la particularité d'avoir été inventées "en haut" de l'organisation confédérale. Elles ne résultent pas de la convergence de revendications de la base, comme, par exemple, 37,5 annuités pour la retraite à taux plein à 75%, revendication omniprésente dans les manifestations de masse pour défendre les retraites.

Elles répondent à une affirmation mille fois répétée par la Commission européenne (rapport Supiot), le Commissariat au plan (rapport Boissonnat), etc. : l'emploi à vie doit être oublié, place à des parcours professionnels diversifiés où se succèdent des périodes d'emploi, de chômage, de formation, de bénévolat, etc.

Il s'agit donc d'une affaire sérieuse : est-ce la fin du contrat de travail pour lui substituer un contrat d'activités variées ? Mais ce contrat, avec qui le salarié (comment l'appeler puisqu'il ne le serait plus ? L'individu alors ?) le passerait-

il ?

Le ministre Borloo, fin 2004, en présentant son projet de loi "de cohésion sociale", déclarait : *"Il faut substituer à la notion de salariat celle de sécurité sociale professionnelle"*. Sarkozy s'exprimait dans La Tribune du 12/12/05 : *"Alors que les parcours professionnels sont discontinus et marqués par des périodes de chômage plus ou moins longues, par des reconversions et l'acquisition de compétences nouvelles, il convient que les protections soient attachées aux salariés et non aux emplois qu'ils occupent. La CGT et la CFDT le réclament depuis longtemps à juste titre"*.

Quand on voit Sarkozy défendre la proposition de "Sécurité sociale professionnelle" faite par la CGT, quand on voit la CFDT la reprendre avec l'étiquette "sécurisation des parcours professionnels", la CFTC avec le "statut du travailleur", ne sommes-nous pas conduits à faire un exa-

men critique ?

Le collectif confédéral sur le NSTS et la SSP indique dans une note du 19/05/06 : *"Quelles clauses individualisant les droits ? Comment intégrer les droits individuels ? (...) Concevoir le contrat de travail comme le point d'équilibre entre droits attachés à la personne et les garanties collectives ? (...) La question du lien de subordination : l'objectif de la CGT est de dépasser ce lien de subordination."* Le lien de subordination ? C'est la reconnaissance de l'inégalité entre salariés et employeurs dans la société capitaliste reposant sur la propriété des moyens de production et d'échange et l'exploitation de l'homme (salarié, vendant sa force de travail) par l'homme (propriétaire de l'entreprise). Comment pourrait-il y avoir cohabitation de clauses individualisant les droits avec les garanties collectives ? Tout le combat du mouvement ouvrier depuis plus d'un siècle et demi a été de faire reconnaître des droits collectifs protecteurs pour les salariés, précisément parce que les salariés ne sont pas à égalité avec les patrons, en raison de ce droit de subordination inhérent au système capitaliste. Seules les garanties collectives donnent des droits inscrits dans les conventions collectives et statuts qui couvrent presque 98% des salariés dans notre pays.

"Un salariat de plus en plus éclaté pour lequel les garanties collectives ne sont plus aussi protectrices qu'avant. La mobilité des salariés augmente. Elle implique de ne pas s'enfermer dans une profession ou un métier mais de définir des garanties de niveau interprofessionnel permettant à chaque salarié de bénéficier des droits dans une optique de mobilité." Qui parle ainsi ? C'est Maryse Dumas qui postule l'augmentation de la mobilité des salariés comme un fait objectif, sans rapport avec une politique précise de désindustrialisation, de sous-traitance, de délocalisation. *"Ne pas s'enfermer dans une profession ou un métier ?"* Quel salarié peut accepter cela ? Nous savons tous qu'à partir d'un certain degré de qualification (et déjà assez modeste) "faire son travail" consiste justement à rester dans sa profession pour pouvoir progresser professionnellement et donc voir son salaire augmenter. Ce n'est pas parce que des usines ferment qu'il faut accepter la déqualification, liée le plus souvent au changement forcé de métier, comme inéluctable.

"La précarité se développe, elle conduit à ce qu'un même salarié alterne des employeurs différents relevant de conventions collectives différentes (...). Globalement ces salariés sont très mal protégés par les droits actuels."

Il est indéniable que la précarité augmente. Rien que dans la recherche publique, les hors statut sont nombreux, trop nombreux, et les financements par l'ANR, les RTRA et autres pôles de compétitivité vont en créer de nouveaux en lieu et place de personnels statutaires. Devrions-nous abandonner la revendication d'intégration sur statut de tous les personnels permanents ?

Est-il vrai que de moins en moins de salariés seraient protégés par les droits actuels ? Certes, le droit du travail a été mis à mal depuis les années 80, en particulier avec les lois Auroux, Aubry, etc. qui ont permis de déroger au principe de faveur, brèche dans laquelle tous les gouver-

nements suivants et le patronat se sont engouffrés. Une enquête récente de la DARES montre pourtant que la couverture conventionnelle a progressé entre 1997 et 2004 : la part des salariés couverts par une convention collective, un statut ou un ensemble d'accords lui offrant des garanties peu ou prou supérieures au Code du travail est passée de 93,7% à 97,7% en sept ans. Ceci ne veut pas dire que ces garanties collectives sont satisfaisantes, ni qu'elles n'ont pas été érodées, mais on est très très loin d'un *salariat éclaté*.

Un début d'application de la SSP : le contrat de transition professionnelle (CTP)

Le gouvernement a présenté son ordonnance du 12/04/06 instituant le CTP en ces termes : *"Le CTP emprunte au syndicat CGT le concept de sécurité sociale professionnelle. (...) Ce contrat a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours qui peut comprendre des mesures d'accompagnement, des périodes de formation et des périodes de travail pour le compte de tout employeur à l'exception des particuliers."* Il ne s'agit donc plus de travail ni de droit au travail mais d'activité : *"Le bénéficiaire est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle"* (article 6). Il n'est donc pas salarié, n'a pas de contrat de travail avec un employeur. Ce CTP est attaché à la personne du salarié, il peut être un jour ajusteur, le lendemain agent hospitalier, ensuite chômeur en formation, plus tard envoyé à des centaines de km pour un nouveau petit boulot. En effet, l'article 8 précise : *"Au cours du CTP, le bénéficiaire doit : 1 être actif dans sa recherche d'emploi (...); 3 accepter les offres de périodes de travail qui lui sont faites dans les conditions prévues au même contrat ; 4 donner suite à toute offre d'emploi (...) y compris si elle implique une mobilité géographique ou professionnelle"*. Voilà concrètement la logique des droits attachés à la personne et, par conséquence, la logique de la SSP. Est-il exagéré de dire cela ?

Dans un compte-rendu du collectif confédéral déjà cité, réuni le 6 octobre dernier, on lit : *"Le NSTS : une réponse plausible. Un CDI qui porte sur un contrat de travail (général) tout au long de sa vie dès la fin du secondaire jusqu'à sa mort."* Comment peut-on parler d'un contrat de travail tout au long de sa vie ? Si cela était possible, l'employeur serait déchargé de ses obligations garanties par les droits collectifs conquis par la lutte des salariés. Jusqu'à présent, un contrat de travail est conclu entre un salarié et un employeur. Tous ces droits collectifs (Code du travail, conventions collectives, etc.) sont liés à l'existence d'un contrat de travail et même les droits à la retraite sont calculés en référence à ces droits collectifs. Le même document précise ce qu'est ce *contrat général* : *"Contrat de vie professionnelle. Période d'études ; période de travail ; période de formation pendant le temps de travail ; période de changement de travail ; période de formation pour permettre un changement de travail ; période de cessation d'activité."* Ce ne peut donc pas être, comme affirmé plus haut, un CDI puisque quatre des six périodes distinguées par ce nouveau contrat sont du non travail, une seulement – deux si on prend en compte la formation sur le temps de travail- se réfère à une situation de travail.

Quelle différence entre cette proposition du collectif confédéral et le *contrat d'activité* de Jean Boissonnat ?

Alors, posons-nous la question : nos dirigeants confédéraux qui mettent en avant ces notions de SSP et de NSTS veulent-ils anticiper une situation détériorée au point que tous les droits collectifs auraient disparu ? Les salariés de notre pays n'ont-ils pas montré concrètement leur volonté de résistance à toutes les destructions, en particulier le 25 mai 2005 en repoussant la politique de l'Union européenne, en faisant grève et en manifestant par centaines de milliers contre le CPE ? Qui peut dire que la classe

ouvrière et la jeunesse ont renoncé à combattre ?

Les salariés ont combattu pour arracher des garanties collectives. Toutes les justifications de la SSP et du NSTS reposent sur l'individualisation et la rupture avec le cadre professionnel. La proposition de syndicats multi professionnels va d'ailleurs dans le même sens. Plus que jamais, notre syndicat, la CGT, doivent impulser la lutte pour la défense et la reconquête des garanties collectives, des statuts, du Code du travail.

Philippe Bouyries
Le 18 décembre 2006.

Agir et innover

Services à la personne : le piège de la marchandisation

■ Personne n'a pu échapper à la propagande citant les mérites du plan Borloo. On recense officiellement aujourd'hui 1 300 000 aides à domicile, aides de vies, etc. et 300 000 assistants maternels. Les chiffres du travail non déclaré étant de

50% selon toutes les sources. Nous voyons bien que le ministre Borloo n'a rien inventé de révolutionnaire et que sa démarche s'appuie plutôt sur un déficit structurel d'équipements sociaux concernant l'accueil de la petite enfance et l'aide aux personnes âgées, qu'elles soient malades ou non, pour ne parler que de ces deux cas de figure.

Dans le même registre, l'aide aux personnes âgées : aujourd'hui un million de personnes âgées de plus de 85 ans – et ce chiffre doublera dans les années à venir – ne trouvent pas de place dans les hôpitaux ou dans les foyers-logements médicalisés, même pour des séjours courts.

Le déficit de la Sécurité sociale entraîne suppressions de lits et fermetures d'établissements de santé sur l'ensemble du territoire. La nature ayant horreur du vide, il faut donc trouver d'autres solutions. Or ce que le plan Borloo prévoit, notamment au moyen du Cesu, est ni plus ni moins qu'un chèque bancaire ouvrant des allègements fiscaux aux entreprises qui entrent dans ce créneau d'activité très lucratif, ceci en lieu et place d'un véritable service public solidaire proche de la population.

D'ailleurs, certaines ne s'y sont pas trompées, à commercer par les grandes enseignes de la distribution alimentaire ou autres, qui sous prétexte de livraisons à domicile, s'emparent du Cesu et des avantages qu'il leur procure. On peut d'ailleurs noter la multitude d'entreprises de services à la personne qui ont été créées en quelques semaines, et dont la qualité reste à démontrer.

Le ministre nous annonce royalement la création de 500 000 emplois en trois ans. Mais de quels emplois s'agit-il ? D'emplois précaires, ponctuels, très peu rémunérés car rares sont les salariés de ce secteur qui peuvent espérer recevoir un salaire égal ou supérieur au Smic. Les contrats de travail vont de deux heures à dix-neuf heures hebdomadaires en moyenne, les 35 heures sont loin.

Nous avons connaissance d'un cas d'aide à domicile sur la

De la garde d'enfants aux travaux ménagers, chacun peut s'acheter un service, et devenir employeur avec le chèque emploi service universel. Le Cesu est surtout un moyen simple pour l'Etat de se désengager et laisser cours au « marché »... La Cgt estime que ces services doivent répondre aux besoins fondamentaux pour lesquels les services publics, avec des partenariats, ont un rôle essentiel à remplir.

Région parisienne, qui totalise onze employeurs particuliers différents dans le même mois pour un salaire du niveau du Smic, sans prise en compte des frais de transport d'un employeur à l'autre.

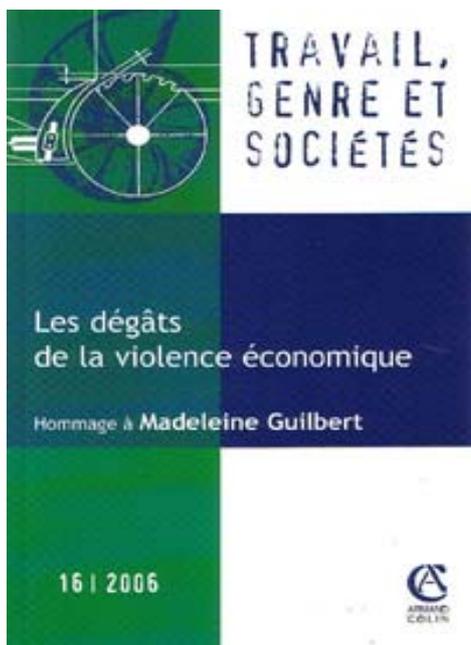
Quelle reconnaissance professionnelle de ces salariés

qui exercent un métier d'utilité publique ?

Que dire de l'absence totale de droits syndicaux ? En effet, seules les grosses associations de placements appliquent le droit du travail, puisque les seuils des onze ou cinquante salariés sont atteints. Mais pour l'immense majorité des salariés qui travaillent pour un particulier et non pour une entreprise, comité d'entreprise, délégués du personnel, Chsct n'existent pas. Curieusement, Monsieur Borloo a occulté cette question fondamentale du droit syndical, peut-être la juge-t-il inutile ? Cela semble paradoxal lorsque l'on sait que chaque année, des milliers d'affaires concernant cette branche sont traitées par les conseils de prud'hommes.

La France est en tête du taux de natalité en Europe, tant mieux..., nos aînés vivent de plus en plus longtemps, tant mieux. L'Etat doit mettre en œuvre une véritable politique sociale pour faire face à ces nouvelles données et ne pas livrer ce dossier au secteur concurrentiel du privé. Face à cette situation, plusieurs de nos fédérations (Santé, Organismes sociaux, Fonctionnaires, Commerce et Services) et la confédération travaillent ensemble pour élaborer des propositions communes dans le privé comme dans le public : accompagnement des personnes âgées, construction de structures d'accueil pour la petite enfance, formation professionnelle, reconnaissance d'un véritable statut, etc. Par ailleurs, notre fédération a mis en place un plan de syndicalisation des salariés du particulier employeur, en lien avec nos unions locales et nos unions départementales, qui débouche aujourd'hui sur la création de plusieurs syndicats départementaux. Nous enregistrons aujourd'hui des dizaines d'adhésions de ces salariés qui ont choisi de rompre l'isolement en rejoignant la Cgt, pour la défense pure et simple de leurs droits.

Jean-Marc Olivier
Fédération du Commerce et des Services Cgt



Les dégâts de la violence économique

Ce numéro de la revue s'ouvre sur une réédition d'un article de Madeleine Guilbert, paru en 1948, alors qu'elle était chargée de mission au Centre d'études et de statistiques, qui dépendait du ministre communiste du Travail et de la Sécurité Sociale, Ambroise Croizat.

« Outre la différenciation sexuée des postes de travail et des tâches à accomplir, elle mettait en évidence le processus par lequel se construit la négation des qualifications féminines ».

Interviewée dans le 1^{er} numéro de « Travail, genre et sociétés », Madeleine Guilbert disait : « Pour ma part, à cette époque, je n'ai pas tellement attiré l'attention... Je pense que les collègues ne dépréciaient pas le travail des femmes, mais ils considéraient que c'était plus un travail de femme qu'un travail de sociologue. Je le crois... »



La vie, la santé, l'amour sont précaires. Pourquoi le travail ne le serait-il pas ?

Par Gérard Filoche

A sa manière toujours vive, offensive et documentée, Gé-



Madeleine Guilbert nous a quittés le 17 mars 2006. Le dossier du numéro, « Les dégâts de la violence économique », comprend trois articles.

« *Le choc du licenciement, femmes et hommes dans la tourmente* », analyse 120 entretiens auprès d'ouvriers et d'ouvrières ayant subi un licenciement collectif. Le choc est aussi pour le lecteur ou la lectrice, ainsi qu'une forte incitation pour le syndicat à jouer son rôle de soutien, d'entraide et d'outil de lutte, dans la durée...

« *Femmes et immigrées, corvéables à merci* », enquête auprès d'un groupe hôtelier qui sous-traite une partie du nettoyage des chambres à une société de gardiennage. Cette société emploie presque exclusivement des femmes d'origine subsaharienne.

La formation d'un continent de « travail informel » sur nos lieux de travail et de vie est évidente !

« *L'exploitation extrême des Chinois(es) à Paris* », montre l'oppression des « clandestins », et comment un arsenal répressif des « trafics » se retourne contre les victimes de l'exploitation.

Enfin, la rubrique « controverse » du numéro est dédiée à la question de l'usage du mot « genre », déclaré en 2005 « abusif » par une très sérieuse « commission générale de terminologie et de néologie »...

Ou comment l'ordre des mots traduit l'ordre de la société.

« Les dégâts de la violence économique », n° 16 de la revue « Travail, genre et sociétés », novembre 2006, 14,30 €



ard Filoche nous parle de la « rupture tranquille » prônée par Nicolas Sarkozy, avec en toile de fonds les concepts travaillés par le Medef, et les « travaux pratiques » en entreprises...

« Un droit qui se détricote », au fil des contrats atypiques multiples, et des attaques et des menaces contre le code du travail.

Le bilan des dégâts est impressionnant, mais aussi le bilan des luttes menées contre le Cpe, pour les droits, pour les salaires, pour gagner un réel « bien-être au travail ».

Jean-Claude Gawsewitch Editeur, octobre 2006, 18,90 €.

Notes de lecture réalisées par Françoise Duchesne - Le Peuple.