

Édité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique (SNTRS-CGT)
7, rue Guy Môquet Bt i BP8 94801 VILLEJUIF - Téléphone 01 49 58 35 85 – Fax : 01 49 58 35 33

Mél : sntrscgt@vjf.cnrs.fr – Web : <http://www.sntrs.fr>

ISSN 0180-5398-CP 0909S05392-Directeur de la publication : Annick KIEFFER
– Imprimé par AJCommunication BP4 91750 CHAMPCUEIL – Périodicité : mensuelle

Edito

Que les lecteurs du BRS trouvent ici l'expression de vœux sincères pour 2007 et notamment de plein succès dans nos activités syndicales.

En ce début d'année, les projecteurs de l'actualité se sont braqués sur l'alignement des tentes de SDF à Paris et en province, réquisitoire implacable d'une politique qui prive des femmes et des hommes du droit de se loger. Poser la question du logement revient à replacer dans le même mouvement le débat sur l'emploi, le pouvoir d'achat, les services publics, bref la dignité du travailleur.

Les élections présidentielles, puis législatives, se tiendront dans ce premier semestre dans un contexte de crise sociale et démocratique. Les déclarations d'intentions et les promesses se multiplient, dont certaines portent la remise en cause des 35 heures, des régimes de retraite et de nouvelles attaques contre le service public.

Au moment où le patronat réitère sa volonté de mettre à bas des pans entiers du code du travail et notre législation sociale, relayé en ce sens par certains prétendants à la magistrature suprême, le syndicalisme ne peut être cantonné dans un rôle de spectateur ou de consommateur de programme politique.

Ne croyons pas que l'ensemble de toutes les revendications ne nous concerne pas : toutes peuvent être déclinées du général à notre particulier...

- le droit au logement : où sont passés les HLM réservés aux personnels des EPST ?
- le droit à l'emploi : où sont les postes pour les précaires et les jeunes doctorants ?
- le pouvoir d'achat : où en sont nos salaires ?

- le service public : qu'en reste-t-il quand tous les moyens sont au service du crédit d'impôt et des pôles de compétitivité ?

La CGT a des propositions sur l'ensemble du dossier social, en commençant par l'emploi, les salaires et la défense du service public. Dans la fonction publique la journée d'action unitaire du 8 février doit être l'occasion de montrer notre mobilisation.

Le Pacte sur la recherche met à mal la recherche dans son ensemble. Les appels d'offre de l'ANR cassent les solidarités entre les équipes. La politique des primes veut mettre les personnels en concurrence. L'AERES casse la démocratie. C'est l'ensemble de la politique de recherche qu'il faut combattre, depuis celle du ministère jusqu'à celle conduite par nos directions d'organismes.

Pour la recherche, le SNTRS-CGT a lui aussi ses propositions. Le 4 pages « spécial carrières » en rappelle beaucoup d'entre elles. D'autres sont maintenant communes à l'ensemble des organisations syndicales : elles sont dans le mémorandum élaboré pendant l'été 2005.

Il ne peut y avoir de pause sociale ! Le SNTRS-CGT doit agir et continuer à peser et à négocier.

Pour cela, une seule recette : faire vivre notre démocratie syndicale et nos sections.

Une CGT à l'offensive ne peut se concevoir qu'en faisant de nouvelles adhésions. C'est l'affaire de tous et la condition nécessaire pour connaître un développement de luttes sociales gagnantes.

Daniel Steinmetz

Sommaire :	page
● Edito	1
● CNRS Compte-rendu des rencontres entre les Organisations Syndicales et la Direction du CNRS pendant le 2nd semestre 2006	3 - 6
● INSERM Réformes statutaires des instances scientifiques de l'Inserm Comité Technique Paritaire Central (CTPC) de l'Inserm du 22 décembre 2006 CAES INSERM : Nouvelle convention sur les « prestations sociales » et le CESU - garde d'enfants	6 - 7 7
● Actualité Recherche Pôles de compétitivité : l'exemple francilien La découverte est un processus collectif... Nous aurions tort de l'occulter Pourquoi tant de haine ? Attaques contre la Recherche Publique, retard de la valorisation en France : à qui la faute ? Plus aucun doctorant ou post-doctorant payé sur « libéralité » dans les laboratoires Circulaire relative à la résorption des libéralités des doctorants et post-doctorants Relance industrielle et capitalisme financier : une cohabitation à risques Débat National Université / Emploi : Remarques sur le rapport final	8 - 9 9 - 10 10 - 11 12 - 13 13 - 15 15 - 16 17 18 - 19
● Vos droits Congés de Maladie - Congés de maternité et d'adoption - Congés parentaux Régime applicable aux fonctionnaires stagiaires Prise en charge partielle du prix des titres de transport des personnels de l'État travaillant hors Île-de-France La Loi Fillon prévoit, dans certaines conditions, le cumul d'une retraite du régime général avec la continuation de l'activité salariée de fonctionnaire...	19 - 22 23 - 27 27 - 28 29
● Tribune libre Où va l'UGICT ?	29 - 30
● Notes de lectures « Citation index » : Une leçon de l'histoire Emploi : éloge de la stabilité L'État social contre la flexicurité Flexicurité : Quels enjeux théoriques ?	30 31 32 - 42
● Alerte, administrati-fs-ves en danger !	43 - 44

Compte-rendu des rencontres entre les Organisations Syndicales et la Direction du CNRS, pendant le 2nd semestre 2006.

Au cours du dernier semestre 2006, la Direction du CNRS a rencontré les organisations syndicales pour traiter des sujets faisant l'objet de revendications importantes.

Des réunions thématiques ont permis d'aborder les points suivants :

- l'emploi Handicap,
- l'évaluation des ITA,
- les promotions 2007 des ITA,
- l'apprentissage au CNRS.

La Direction du CNRS nous a invité à discuter de ces dossiers avant de les présenter au CTP, pour s'éviter probablement des déconvenues. Ces réunions ont été également l'occasion d'une prise de contact nécessaire entre les syndicats et Madame D'ARGOUGES, la nouvelle Directrice des Ressources Humaines du CNRS.

A ces occasions, le SNTRS-CGT a rappelé ses orientations. Concernant l'emploi handicap, le dossier a été défendu par Gérard Euzenot qui représente le syndicat à la commission nationale handicap. Ce dossier, examiné lors du CTP du 18 décembre a évolué de manière positive, avec la mise en œuvre d'un plan triennal. Un compte rendu sera édité par ailleurs.

Sur les autres thèmes les retours des discussions ne furent malheureusement pas aussi satisfaisants.

L'évaluation des ITA :

L'évaluation des ITA est un sujet important pour le SNTRS-CGT depuis de nombreuses années. Le SNTRS était présent en 2004-2005 dans le groupe de travail « SAUBOST ». Nous avons fait part de nos revendications concernant la nécessité d'une évaluation professionnelle des ITA, par des pairs, experts dans le métier de l'agent. **Notre revendication d'une expertise qui prend en compte le contexte professionnel des agents a du mal à être reprise par l'administration.**

Aujourd'hui, le CNRS envisage de mettre en place une expérimentation « à sa sauce ». Cette expérimentation pose différents problèmes :

- **Le dossier d'évaluation professionnelle** de l'agent viendra « compléter le processus annuel d'appréciation » ; les rapports d'évaluation seront donc « annexés aux dossiers d'appréciation annuelle ». Cette démarche marginalise l'évaluation professionnelle. Nous refusons cette vision. Nous avons proposé que le dossier d'évaluation soit composé des documents rédigés par l'agent, du rapport d'évaluation des experts et du dossier actuel centré sur le point de vue du directeur de laboratoire. Il ne s'agit en aucun cas de subordonner l'évaluation par les pairs à l'appréciation du directeur de laboratoire contrairement à la proposition de la Direction.
- De plus, le projet fait apparaître que **le document rédigé**

par l'agent (soit un rapport d'activité pour la catégorie A, soit une fiche d'auto-évaluation pour les B et C, ce à quoi nous nous opposons) **doit être « visé par le Directeur d'unité ».** Le rapport des experts sera également « transmis à l'agent sous couvert de son Directeur d'Unité ». Cette pratique remet clairement en cause l'indépendance d'une évaluation professionnelle telle que nous la défendons. Elle ferait perdre toute la pertinence d'une expertise professionnelle extérieure à l'unité.

- Pour les agents, **la rédaction d'un rapport d'évaluation soumis à un contrôle hiérarchique dévoie le principe même d'une évaluation par les pairs.** Le document d'auto-évaluation pour les agents des catégories B et C est dangereux, car il standardise les activités et ne peut en aucun cas décrire la qualification. Il rentre dans la logique du « contrat d'objectif ». Cette notion a été omniprésente dans les nombreuses versions précédentes et nous ne sommes jamais certains que la Direction en ait fait complètement « son deuil ».

Tel qu'il est, ce projet risque de condamner nos espoirs de voir mettre en œuvre une véritable évaluation des ITA.

Un autre aspect négatif touche au rôle que la DRH veut faire assumer au dossier pour la prospective et le suivi de l'évolution des métiers, ce qui met clairement en péril l'Observatoire des métiers. La Direction est responsable du manque d'animation de cet observatoire. Nous rappelons que **le dispositif d'évaluation des ITA ne peut, ni ne doit se substituer aux prérogatives de l'Observatoire des métiers, mais doit lui permettre de faire évoluer les fiches d'emploi type avec l'évolution des activités des ITA selon leurs métiers et leur qualification.**

Une période d'expérimentation doit être mise en place sur le premier semestre 2007 sur un échantillon d'ITA du CNRS. Cet échantillon se composera des :

- Techniciens de la BAP C
- Ingénieurs d'étude de la BAP G
- Ingénieurs de recherche de la BAP H

Cet échantillon a été constitué de sorte à représenter le plus possible les grands groupes professionnels et de qualification : taille de BAP ou de corps, type de métiers scientifiques ou d'accompagnement à la recherche et différences des niveaux de qualification. Cette expérimentation ne sera conduite que sur 4 à 5 Délégations régionales volontaires. Elle constituera une évaluation à blanc pour des raisons juridiques, tous les dossiers d'un même corps n'étant pas évalués. Des réunions entre la Direction et les organisations syndicales seront organisées pour en suivre l'évolution. Nous allons devoir maintenir la pression.

L'évaluation des ITA n'apportera rien si elle ne conduit pas à reconnaître les qualifications et réaliser des

promotions. Nous l'avons fait entendre à la Direction du CNRS qui a accepté de discuter des possibilités de promotions pour l'année 2007.

Les Promotions 2007 des ITA :

La question des promotions 2007 des ITA a été abordée au cours de 2 réunions. Nous avons en préalable rappelé à la Direction du CNRS qu'elle devait prendre en compte la situation dramatique de blocage des carrières

et mettre en œuvre un plan de déblocage en ouvrant un nombre de possibilités conséquent. Nous avons proposé dans ce cadre là de mettre en œuvre une campagne de déblocage sur 3 années en ouvrant chaque année un nombre de possibilités égal au tiers des agents bloqués aux grades ou au corps inférieur. La Direction a refusé de discuter de toute procédure de déblocage massif des carrières. Elle indique seulement bien vouloir discuter d'effort spécifique à faire sur certains grades.

Situation de blocages des ITA au CNRS :

(Données de la Direction du CNRS, situation au 15 nov. 2006)

Grade	Effectif	Nombre d'agents à l'échelon terminal	
		Nombre d'agents	%
IRHC	164	131	79,9
IR1	909	549	60,4
IR2	1623	332	20,5
IEHC	167	97	58,1
IE1	735	396	53,9
IE2	2672	657	24,6
AI	2329	488	21,0
TCE	1065	642	60,3
TCS	1009	444	44,0
TCN	2394	189	7,9
AJTP	264	96	36,4
AJT	630	29	4,6
AGTP	15	4	26,7
AGT	9	0	0,0

La difficulté majeure de cette discussion a été générée par l'attitude de la Direction qui n'a accepté de discuter des promotions que sur la base d'une enveloppe financière constante, comme la nouvelle loi de finance (la LOLF) lui permet. Cette condition a nui à toute véritable négociation puisqu'elle nous a contraint à un chantage entre recrutement externe contre promotions. Nous avons refusé de rentrer dans ce jeu d'autant que la Présidente et la Direction du CNRS ont fait le choix de limiter les recrutements malgré les promesses de postes du ministre, (47 postes de chercheurs et 50 d'ITA non créés). De plus, les propositions de la Direction sont nettement inférieures aux possibilités de changement de corps que permet le statut. Les possibilités statutaires auraient nécessi-

té une enveloppe de 4,7 millions d'euros. Or la DRH n'en proposait que 4,0 millions. Le marchandage en séance a conduit l'administration à relever la somme d'environ 212 000 euros. Il est donc clair qu'en refusant de prendre en compte la totalité des recrutements possibles et en refusant de s'aligner sur les possibilités statutaires, la Direction du CNRS refuse de régler le problème de blocage des carrières des ITA.

Les discussions avec la direction ont conduit à mettre davantage l'accent sur les changement de corps ou de grade correspondant aux blocages les plus importants comme en IE2 ou TCE. Cette démarche reste insuffisante pour l'ensemble des ITA.

PROMOTIONS ITA 2007

Grades	en postes				en budget	
	Concours internes	Corps aux choix	Grades au choix	Sélections profession.	Total	Total
IRHC				25	25	73 607 €
IR1			91		91	457 973 €
IR2	50	23			73	319 352 €
IEHC			50		50	251 633 €
IE1			170		170	855 553 €
IE2	53	35			88	369 781 €
AI	92	66			158	657 328 €
TCE			29	60	89	322 604 €
TCS			95		95	478 103 €
TCN	20	30			50	188 982 €
AJTP			37		37	186 209 €
AJT	3	9			12	41 597 €
AGTP			2		2	10 065 €
AGT						
Total - en postes -	218	163	474	85	940	
Total - en budget -	1 097 121 €	479 918 €	2 385 484 €	250 264 €	4 212 787 €	4 212 787 €

L'apprentissage :

Nous avons été sollicités sur le dossier de l'apprentissage pour préparer le CTP du 18 décembre. Nous avons découvert à cette occasion qu'un bon nombre d'apprentis étaient déjà en fonction dans l'établissement. Les informations qui nous ont été communiquées se sont limitées à des listes d'apprentis avec les références correspondant à la formation préparée ainsi qu'à leur encadrement de formation au sein de leur service. Le CNRS souhaitait visiblement faire l'économie d'une discussion sur la politique d'apprentissage la mieux adaptée pour notre établissement et pour les apprentis. Il semble qu'aucune règle, ni méthodologie n'accompagne l'intégration de ces apprentis. Nous avons tout juste été sollicités pour donner « quitus » à la Direction sur la base d'une simple liste de noms. Nous avons vivement protesté contre la Direction qui n'a jamais montré la moindre volonté de discuter sur le fond de l'apprentissage.

Les sections du syndicat doivent débattre de cette question. Même si la situation ne nous a pas permis d'avoir un véritable débat sur la politique d'apprentissage au CNRS, nous avons défendu des principes élémentaires. Nous avons ainsi dénoncé l'absence de politique et de

suivi des apprentis qui ont conduit à des situations « exotiques » dans un grand nombre de cas, (par exemple une Directrice de recherche qui est maître d'apprentissage d'une jeune apprentie qui prépare un BTS d'assistante de Direction).

Nous sommes donc intervenus pour dénoncer :

- l'absence de cohérence entre le métier du maître d'apprentissage et la formation préparée par l'apprenti,
- les différences de qualifications excessives entre le maître d'apprentissage et le niveau de qualification préparé,
- dans le même esprit, le recours excessif à des chercheurs pour des apprentis (ITA),
- la confusion des rôles de maître d'apprentissage et de supérieur hiérarchique.

Nous avons proposé que le CNRS mette en œuvre une réflexion sur l'accompagnement des apprentis. Nous avons demandé :

- que le niveau du maître d'apprentissage soit du même niveau que la formation préparée par l'apprenti (soit le « n ») avec une tolérance pour le « n+1 »,
- que le maître de stage soit du même métier que l'apprenti,

- que les maîtres d'apprentissage aient une formation pour les sensibiliser à leur rôle de formateur,
- que le CNRS mette en place un suivi pendant et après la période d'apprentissage pour étudier :
- les raisons des éventuels abandons en cours de formation,
- la qualité d'encadrement des apprentis dans les unités,
- le taux de réussite ou d'échec aux diplômes préparés et les raisons le cas échéant,
- leur « employabilité » après leur formation et dans quel secteur (recherche, industrie).

L'absence de volonté de suivre les apprentis dans notre établissement les expose à des difficultés pouvant les conduire à l'échec de leur formation. Le SNTRS-CGT va devoir informer les apprentis de leurs droits et les accompagner au plus près dans leur unité avec de grandes précautions.

Conclusions :

Un certain nombre de ces dossiers comme l'évaluation des ITA est resté en sommeil pendant de long mois. A l'occasion du dernier semestre, les rencontres avec la

Direction ont conduit à constater un réveil de la direction. Il est difficile de savoir si ce « réveil » permettra de faire évoluer les dossiers positivement. Il est clair que le « pouvoir » de la DRH est considérablement limité par ce que la Présidente et le Directeur Général lui concèdent. Nous ne pouvons qu'être satisfaits d'avancer enfin. Ceci dit, en dehors du dossier sur l'emploi handicap qui apparaît évoluer de façon satisfaisante, les propositions et les revendications du SNTRS-CGT sont loin d'avoir été retenues dans les autres dossiers.

L'évaluation professionnelle des ITA se trouve réduite à un chapitre supplémentaire dans l'appréciation hiérarchique de l'activité de l'agent.

Concernant les promotions nous sommes encore loin d'obtenir les possibilités statutaires de promotions. Pour le déblocage de carrière, il n'en est tout simplement pas question.

Une seule certitude, seule la mobilisation des personnels peut renverser le rapport de force.

Didier Gori

INSERM

Réformes statutaires des instances scientifiques de l'INSERM Comité Technique Paritaire Central (CTPC) de l'INSERM du 22 décembre 2006

Le CTPC INSERM a été convoqué le mercredi 20 décembre 2006 pour voter les modifications des décrets concernant les modalités d'élections et la composition des prochaines CSS et du Conseil Scientifique de l'INSERM. Il y a aussi le décret sur la nomination des 7 futures CSS et des 3 interCSS.

Ce sont les « réformes » du DG qui sont ainsi formalisées, avec l'aval du Ministère, malgré l'opposition des organisations syndicales de l'Institut ! Une lettre intersyndicale a été envoyée au Ministère de la recherche pour redire que ces réformes n'avaient pas le "consensus" des syndicats !

Dans ce contexte, les représentants des personnels ont refusé de siéger CTPC du 20 décembre pour faire part de leur vive opposition aux principales réformes proposées par le Directeur Général pour les instances scientifiques (Conseil Scientifique et CSS). Dans la déclaration de boycott, les organisations syndicales ont réaffirmé que de telles mesures entraînent un recul général de la représentation des personnels (50% au lieu de 3/5^{ème} actuellement); elles affaiblissent la reconnaissance des instances scientifiques par la communauté de l'INSERM et la confiance dans les décisions que doivent prendre ces instances, confiance indispensable au travail des unités. De plus ces mesures mettent les instances d'évaluation de l'INSERM sous la tutelle de l'AERES, qui ne comprendra aucun élu direct de la communauté scientifique.

Les représentants des personnels exigent solennellement que le processus de renouvellement des CSS (puis du Conseil Scientifique) ne se fasse pas au détriment de la représentation des personnels concernés. Cette déclaration a été signée par les représentants du SNTRS CGT, du SNCS FSU, du SGEN CFDT RECHERCHE EPST, de la CFTC SCENRAC, du SNIRS CGC au CTPC INSERM.

Le CTPC a été convoqué à nouveau le vendredi 22 décembre 2006 où les textes ont été adoptés malgré l'opposition unanime de tous les syndicats.

Un autre texte sera bientôt soumis au CTPC concernant les procédures des concours de recrutement de chercheurs. Ce document comportera l'officialisation de la diminution du recrutement CR2 (à 40%) au profit des CR1 (à 60%), la présence des experts extérieurs aux CSS dans les jurys d'admissibilité et sélection sur dossier des candidats à l'audition. Ces mesures remettront en cause le recrutement des jeunes chercheurs et réduiront le rôle des membres des CSS au sein des jurys de concours.

Dans ce contexte de recul général on peut noter une avancée concernant la participation des élus C (ITA) à l'ensemble des travaux des CSS. Il est question que, dans le futur texte, les élus C puissent assister à la totalité des procédures de recrutement de chercheurs en tant qu'adjoints au jury (sans droit de vote). Il s'agit là d'une an-

cienne revendication défendue par le SNTRS et les élus C en CSS.

Des informations complémentaires ont été données à ce CTPC concernant la présence, dès cette année, de représentants de l'Agence d'Évaluation de la Recherche et l'Enseignement Supérieur (AERES) dans les comités de visite pour les demandes de création d'unités. Dans certains cas, ces représentants de l'AERES pourraient être coordinateurs de la visite ce qui leur donnerait un rôle prépondérant.

Création de 7 nouvelles CSS :

1. Neurosciences, neuroendocrinologie, neurologie
2. Génétique, développement et oncogenèse, angiogénèse, muscle, vieillissement
3. Sciences et techniques appliquées à la médecine, santé publique
4. Cardiovasculaire, néphrologie, urologie, diabète, endocrinologie, reproduction, nutrition, obésité

5. Immunologie, maladies infectieuses, hématologie, hémostase
6. Gastroentérologie, hépatologie, pneumologie, dermatologie, système ostéoarticulaire et odontologie
7. Médicament, interface chimie biologie, bioingénierie, biothérapies, pharmacologie, toxicologie.

Création de 3 nouvelles Inter Commissions (IC) :

1. Psychiatrie et santé mentale
2. Chirurgie
3. Sciences sociales et économiques : systèmes sanitaires et santé des populations.

Le mandat des membres des CSS et du CS actuels est prolongé d'un an jusqu'à février 2008. La procédure d'élection pour la mise en place des nouvelles CSS doit démarrer en septembre 2007 selon les nouvelles modalités statutaires votées en CTPC.

Jean Kister

CAES INSERM :

Nouvelle convention sur les « prestations sociales » et le CESU - garde d'enfants :

L'ancienne convention couvrait les prestations suivantes : colonies de vacances, classes de nature, de mer et de neige, séjours linguistiques, séjours d'enfants en famille dans les centres de vacances agréés et les gîtes de France, centres aérés et la subvention « garde d'enfant » de moins de trois ans. Pour l'ensemble de ses prestations, l'INSERM a versé au CAES en 2006 la somme de 84 000 euros.

La loi du 10 juillet 2006 impose à l'INSERM, dès 2007, le remplacement de la subvention « garde d'enfant » au profit du « CESU garde d'enfant » et précise bien, dans le §3-3, que « *tout agent remplissant les conditions ... peut être bénéficiaire de CESU - garde d'enfant, quelque soit son revenu* », il s'agit donc d'une obligation de l'employeur vis-à-vis des salariés.

Nous rappelons que la subvention « garde d'enfant » était très restrictive ainsi seulement 35 enfants ont pu en bénéficier en 2006. Par contre le « CESU garde d'enfant » peut profiter à tout agent ayant un enfant de moins de 3 ans avec des subventions allant de 200 euros minimum à 600 euros par an et par enfant. Il est

estimé actuellement que le nombre d'enfants du personnel INSERM ayant droit à cette subvention est d'environ 600, soit une somme minimum de 120 000 euros. Cette somme est 10 fois plus importante que les subventions données dans le cadre de la subvention « garde d'enfant ». Or la somme proposée par l'INSERM pour assurer cette obligation légale est identique à celle donnée en 2006.

Le SNTRS-CGT n'est pas opposé a priori à la gestion par le CAES des obligations de l'INSERM concernant les « prestations d'action sociale interministérielles ». Néanmoins, le CAES ne peut assumer cette responsabilité qu'à condition que la somme versée par l'INSERM couvre la totalité des subventions dont les agents doivent bénéficier. Autrement le CAES pourrait se retrouver dans la situation de devoir assurer ces subventions au détriment des autres activités. D'autre part, la subvention INSERM doit aussi tenir compte des frais de gestion du « CESU » (3 à 5%) et du coût en temps de travail que cela implique, en tenant compte de l'évolution de carrière des agents concernés.

CNAS le 18 décembre 2006 :

Suite à l'intersyndicale INSERM et au CNAS exceptionnel du CAES INSERM du lundi 18 décembre 2006, ci-joint les résultats des votes au CNAS :

1) vote sur le projet de convention proposé : 10 CONTRE (vote à bulletin secret mais les déclarations à l'intersyndicale du midi donnent : 4 SNTRS CGT, 4 SNCS,

2 SNIRS), 4 POUR et 3 Abstentions (il manque donc 3 votes « pour » sur les 7 élus SGEN au CNAS !)

2) vote sur demande de renégociation de la convention afin d'obtenir les moyens indispensables à la mise en application totale du CESU - garde d'enfants : 10 POUR, 5 CONTRE, 2 Abstentions

Une rencontre a eu lieu en début 2007 entre les responsables du CAES et la DRH INSERM : l'administration propose une nouvelle rédaction de cette convention sur les prestations sociales sans le CESU - Garde Enfants qui devra être géré directement par l'INSERM. Un nouveau CNAS s'est tenu les 29, 30 janvier et 1^{er} février 2007 qui a voté cette convention ainsi modifiée, avec un budget 2007 versé par l'INSERM de 50 000 euros.

Pôles de Compétitivité : l'exemple francilien...

La sélection initiale des pôles de compétitivité par le gouvernement a été effectuée lors du Comité Interministériel d'Aménagement et Développement du Territoire du 12 juillet 2005. Cette sélection a été effectuée au terme d'un processus parfaitement opaque.

Les contacts avec les entreprises pilotes possibles ont été pris par les préfets de régions. Il s'agissait d'initier des regroupements d'entreprises et de centres de recherche et de formation supérieure autour de projets de R & D (Recherche et Développement).

Les Comités d'experts qui ont participé à l'évaluation ont été nommés par le gouvernement. L'évaluation a été menée par le ministère de l'industrie. Nous ne savons rien des modalités de cette évaluation, y compris de la composition des Comités. Les projets les plus importants ont été pilotés par de très grands groupes industriels (les pôles mondiaux ou à vocation mondiale).

Le premier ministre a retenu 67 pôles de compétitivité dont 6 « mondiaux » et 9 (devenus 10) à vocation « mondiale ». Ces 15 pôles doivent recevoir l'essentiel des aides de l'État. Les autres nationaux ou régionaux devront surtout s'appuyer sur les collectivités territoriales impliquées dans tous les pôles, indépendamment de leur couleur politique. Le gouvernement doit verser 1,5 milliard d'euros en 3 ans : 300 millions d'exonérations fiscales pour les entreprises (zones franches), 400 millions de crédits des ministères (Fonds de Compétitivité des Entreprises ou FCE) et 800 millions par les Agences (surtout l'ANR). Cela est à comparer avec la subvention de fonctionnement du CNRS attribuée par le ministère de la recherche (520 millions d'euros pour 2007). De plus, maintenant les prêts de personnels sont autorisés entre les entreprises participant aux pôles, en violation du Code du travail.

La région Île-de-France, pour sa part, a obtenu la labellisation de 5 pôles propres dont 3 mondiaux (System@tic, Meditech Santé et Cap Digital), un pôle à vocation mondiale (Mov'éo) et un pôle national (Ville et Mobilité Durable). Il faut ajouter 2 pôles partagés avec d'autres régions : d'une part, Cosmetic Valley (Centre, Haute Normandie et IdF), et d'autre part Viandes et Produits Carnés (Auvergne, Bretagne, IdF, Languedoc-Roussillon, Limousin, Midi-Pyrénées, Rhône-Alpes). Une structure de « gouvernance » a été créée pour chaque pôle. Des projets de R&D associant entreprises et laboratoires sont proposés, évalués et labellisés par chaque pôle qui les aide ensuite à trouver des financements auprès des ministères, des Agences comme l'ANR, et des Collectivités locales.

Les pôles franciliens ont fait l'objet d'une étude par le centre d'études économiques et sociales du Groupe ALPHA dont nous tirons les informations suivantes :

- **System@tic**, piloté par Thalès, regroupe 60 grandes entreprises, 60 PME, 60 établissements de recherche ou d'enseignement supérieur et 15 collectivités territoriales. Il s'étend sur l'IdF hors Val de Marne et Seine Saint-Denis pour les technologies de l'information et de la communication. Il avait labellisé 28 projets à la fin de l'été 2006 dont 13 financés par le FCE.

- **Meditech Santé**, piloté par Sanofi-Aventis, dont champ concerne le médicament en neurosciences, oncologie et maladies infectieuses. Il s'étend à toute la région parisienne avec hôpitaux et centres de recherche importants dans ces domaines scientifiques. Il compte 36 industriels et 90 sociétés de biotechnologies. Il avait labellisé 67 projets dont 9 financés par le FCE.

- **Cap Digital**, piloté par le groupe Lagardère, regroupe 16 grandes entreprises, 360 PME organisées en 8 entités, 30 établissements scientifiques et de formation. Il s'étend à toute l'IdF sur les domaines Images, numérique, multimédias. Il avait labellisé 24 projets dont 4 financés par le FCE.

- **Mov'éo**, piloté par Renault, a une taille moyenne (moins de 80 partenaires). Il s'étend à l'IdF et la Normandie pour l'automobile et les transports collectifs. Il avait labellisé 12 projets dont 6 financés par le FCE.

- **Ville et Mobilité Durable (VMD)**, piloté par Bouygues, a aussi une taille moyenne. Il s'étend sur toute l'Île de France pour tous les problèmes de ville. Il avait labellisé 11 projets dont aucun n'a été financé par le FCE.

Pour ces 5 pôles, la liste des partenaires et des projets labellisés et financés a pu être établie par l'étude du Groupe Alpha. Ces documents sont trop lourds pour être imprimés dans le BRS mais peuvent être consultés auprès du SNTRS-CGT.

On constate que l'État joue un rôle important dans le pilotage à travers les choix du FCE qui sélectionne sévèrement les projets pourtant labellisés par les industriels. Pour sa part, l'ANR en 2005 a financé pour l'ensemble des pôles français 330 projets représentant 265 millions d'euros. L'essentiel des moyens de l'ANR est donc utilisé pour les projets des pôles de compétitivité.

Le financement de l'État et des Agences représente en moyenne 30% du budget des pôles. Les financements publics totaux (intégrant les subventions des collectivités territoriales) représentent 25% pour Cap Digital, 36% pour System@tic et 40% pour Meditech. **Le restant est apporté par les acteurs y compris les établissements publics.** Les Collectivités locales apportent en moyenne pour les 3 pôles mondiaux d'IdF des subventions équivalentes à celles du FCE. Selon les auteurs de l'étude, **ces financements publics sont conséquents mais très opaques et il y a des effets d'aubaine pour les grandes entreprises.**

Les structures de gouvernance sont plutôt lourdes bien qu'elles aient pris en général la forme d'association loi 1901. Il y a des commissions thématiques chargées de faire émerger et évaluer les projets. Le Conseil d'Administration parfois avec un Directoire prend les décisions stratégiques. Le Conseil d'Administration avec un comité directeur et un comité de labellisation prend les décisions de labellisation. Tous ces comités sont composés par les « décideurs ».

Le représentant légal de chaque pôle est issu de l'entreprise qui le pilote. La place des collectivités territoriales et des établissements publics de recherche et de formation n'apparaît pas clairement dans la gouvernance. Les Syndicats de salariés sont aujourd'hui exclus. Les PME sont très inégalement représentées dans la gouvernance. **De plus, dans les grands pôles, la plupart des projets sont portés par les grandes entreprises.**

Les dossiers de candidatures pour la création des pôles ont avancé des objectifs de créations d'emplois (effet d'annonce). Pour l'instant, il n'y a pas eu de créations d'emplois générés par les pôles. Il n'est pas clair que les pôles généreront des emplois. Il ne peut être exclu que les avancées de R & D soient transférées dans d'autres pays.

Commentaires

Les pôles de Compétitivité sont des structures de pilotage pour les Grandes Entreprises pour orienter les PME sous-traitantes ou non et pour mettre des laboratoires publics à leur service.

Pour les Entreprises, essentiellement les Grandes **ce sont des pompes à finances publiques** (exonérations fiscales, crédits du FCE et de l'ANR, dans le futur sans doute aussi de l'All, subventions des collectivités locales, utilisation des moyens matériels et humains des établissements

publics).

Il y aura **peut-être un plus du fait des coopérations mais pas forcément plus d'emplois ni d'investissements privés** que ce qui aurait été fait par les entreprises sans la création des pôles. Il faut s'attendre à un effet de substitution : créations d'emplois sur les pôles, où il y a un partage des coûts, mais moins de créations propres à chaque partenaire. En plus comme nous l'avons noté plus haut, il n'est pas exclu que les résultats de R & D des pôles débouchent sur des investissements dans d'autres régions du monde. Il faut être vigilant.

La difficulté pour surveiller ce qui se passe dans les pôles tient à l'opacité de ces structures. La démocratie n'existe pas dans ce monde là. Il ne faut pas être naïf en revendiquant la participation des syndicats à la « gouvernance », car au mieux nous servirions de caution sans pouvoir influencer vraiment par notre seule présence.

Nous pouvons par contre demander un comité de surveillance pour avoir des informations en ce qui concerne la situation des personnels, les décisions du CA et les projets financés. Ce sont des éléments qui pourraient être utiles pour la défense des personnels et le développement de luttes éventuelles.

Les syndicats CGT des entreprises intervenant dans les pôles devraient avoir un lieu de concertation.

Il y aurait aussi à mener un travail d'explication auprès des collectivités territoriales pour qu'elles intègrent l'idée que les subventions qu'elles versent aux pôles de Compétitivité ne doivent pas être considérées comme des aides à la recherche mais plutôt comme des aides au développement des entreprises. Leurs choix politiques doivent être faits dans la clarté.

Michel PIERRE

La découverte est un processus collectif... Nous aurions tort de l'occulter.

Ces dernières semaines, les médias ont publiés plusieurs articles remettant en cause la qualité de la recherche publique et justifiant ainsi le pacte pour la recherche, l'antithèse des propositions de la communauté scientifique lors des mouvements des dernières années. Les réformes actuelles, sans autre justification que celle de leur supposée efficacité économique font basculer notre système de recherche vers la recherche à durée limitée. L'emploi des travailleurs scientifiques est de plus en plus conditionné aux résultats obtenus.

Et pourtant, **il n'en reste pas moins que la découverte est un processus collectif.** Les phénomènes que nous étudions sont complexes et ils sont rarement mono causals. Les chercheurs doivent tester une multitude de possibilités pour comprendre, maîtriser ces phénomènes que ce soit en sociologie, biologie, physique, mathématique... Ce travail ne peut se faire par un seul chercheur, une

seule équipe.

Les découvertes sont le résultat d'un processus collectif, le plus souvent multidisciplinaire, le plus souvent lent et le plus souvent aussi occulté. Ce processus fait appel aujourd'hui aux compétences d'une multitude de travailleurs scientifiques : chercheurs, ingénieurs et techniciens dont les hypothèses infirmées, les impasses font progresser l'ensemble de la communauté. Obliger ceux, qui ne trouvent pas ou peu à un moment donné, à arrêter leur recherche diminue le potentiel de faire une découverte.

Ces synergies passent par la mise en commun des résultats, des questions et des hypothèses aux travers des publications, des colloques, des discussions de travail. C'est à partir de cette matière que chaque chercheur élabore sa propre opinion, développe les questions

et les expériences qui lui semblent le plus prometteuses. Et dans cette agitation, cette cacophonie, se produisent les étincelles tant espérées de la découverte.

Il y a toujours eu des difficultés à savoir si nos résultats et donc nos hypothèses de travail sont réellement une découverte ou amèneront à une découverte. Les nouveaux concepts mettent à mal les hypothèses précédentes, amènent à des réticences. Il y a besoin de confrontations, de vérifications pour rendre les résultats convaincants et développer une nouvelle théorie. Cela peut prendre du temps et supposent surtout des débats contradictoires. C'est ce va et vient incessant entre l'individu, l'équipe, la communauté scientifique qui amène à la révélation de la découverte.

Ce qui me semble fondamental pour la fécondité de la recherche ce n'est pas de sélectionner les « meilleurs » à un instant donné, mais de favoriser les synergies qui vont permettre le processus collectif de la découverte.

Aujourd'hui, nous arrivons à une contradiction. Le chercheur est amené à se démarquer toujours plus de ses collègues pour accroître sa « visibilité » par son sujet et surtout ses résultats. Il doit multiplier les publications, les apparitions en évitant les confrontations réelles qui peuvent mettre à mal sa notoriété et du moins faire douter de ses hypothèses.

La compétition est intense pour être labellisé « excellent » et obtenir un poste, des crédits ou encore des primes. Nous arrivons même à refuser des collaborations car pas assez valorisantes. Nous proposons des projets hyper technologiques car présentant moins de risques et à la clé il y aura sûrement matière à publier. Nous avons ainsi engrangé des tonnes de données qui sont éparpillées dans chaque équipe ; et, du fait qu'elles ne sont pas mises en commun et en confrontation, demeurent « improductives » en terme de décou-

verte. Les blocages s'accumulent qui ne sont ni tranchés ni dépassés par la réflexion collective. Dans certaines disciplines on peut parler de panne intellectuelle. Cette situation provoque un malaise qui génère désespérance et culpabilité.

La quasi exclusivité donnée à l'évaluation individuelle des chercheurs rend cette évaluation contre-productive tant pour les chercheurs que pour le système de la recherche lui-même. Comment préserver dans les critères d'évaluation les principes de coopérations et de confrontations nécessaires à notre « fécondité intellectuelle » et comment préserver l'évaluation de notre activité de recherche dans son ensemble par nos pairs dans le contexte actuel ?

Dans ce contexte, notre statut de travailleurs de la recherche public à temps plein et à durée indéterminée est un atout. Il permet de résister à l'individualisation des résultats et aussi de développer les synergies dont nous avons besoin avec l'ensemble de nos collègues et l'ensemble de la société.

Lutter contre la précarité contribue à lutter contre la discontinuité des sujets, la complaisance au détriment de la rigueur, la rétention d'informations, l'appropriation privée des résultats, la médiatisation à outrance pour chaque résultat obtenu... Revendiquer que les organismes utilisent la totalité des postes inscrits dans les budgets va dans ce sens.

Cependant, les CDD se développent (le CNRS met en place quatre types de CDD allant de l'emploi technicien à celui de chercheur confirmé), **un CDI Fonction Publique a été créé.** En Biologie, on peut estimer en moyenne qu'une personne sur trois travaille sous contrat précaire. **Il nous faut trouver les moyens de défendre et protéger ces collègues qui sont privés de toutes garanties et droits liés au statut de la Fonction Publique.**

Lise Caron.

Pourquoi tant de haine ?

Communiqué du SNFRS-CGJ le 18 janvier 2007

Après les Échos, qui estimaient dans une série d'articles de la semaine dernière que seuls 500 jeunes docteurs, sur les 5000 thèses délivrées par an en sciences exactes, méritaient un emploi dans la recherche, les autres « *étant juste bons à devenir techniciens* », **c'est Le Monde, dans son édition du 15 janvier, qui castagne sur la recherche publique.** Après le rapport encore confidentiel de l'inspection générale cité par Le Monde, **on peut se demander si de la droite Sarkozyenne au parti socialiste, l'heure de la grande lessive n'est pas arrivée.**

Au delà des chiffres que chacun peut contester où se situent les véritables enjeux ?

Il ne s'agit ni plus ni moins que de casser durablement l'université et la recherche publique française pour

remettre deux principes en cause : celui de la prise en compte par l'État du coût des études et celui de la garantie d'une recherche publique au service de tous.

Qu'est ce qui pêcherait actuellement dans les universités ? C'est la faiblesse de leur budget.

Comment y remédier : faire participer les familles et les jeunes au coût de la formation et dans un premier temps augmenter massivement les droits d'inscription des diplômés les plus qualifiants pour les aligner sur les pays anglo-saxons.

Qu'est ce qui empêcherait le mouvement ? C'est la démocratie instituée par la loi Savary dans le fonctionnement des universités. Aucun conseil d'université, composé

au 2/3 d'élus n'accepte de bon cœur les hausses des droits d'inscription.

Donc, il faut réformer la gouvernance des universités, nous dit-on dans la nov-langue des technocrates de la droite à ceux de la Conférence des Présidents d'Universités. C'est déjà pour partie fait, avec la mise en œuvre, par le PACTE sur la recherche, des Pôles de Recherche et d'Enseignement Supérieur. Les PRES permettent de contourner les élus des personnels qui ne **représenteront pas plus du tiers des membres de leurs futurs conseils.**

Il ne s'agit pas de faire remonter les universités françaises dans le classement de Shanghai, cela aurait pu se faire en imposant des sigles uniques et uniformes dans la signature des publications. **Il s'agit de casser le service public d'enseignement.** Que ceux qui invoquent la possibilité pour l'État de mettre en place un système de bourses d'études ne se fassent pas d'illusion : ce seront les banques qui prêteront aux étudiants les plus solvables et qui leur permettront d'étudier. **C'est autour de ce pseudo mérite mais vraie sélection par l'argent que se mettra en œuvre la réforme des universités que l'on nous promet.**

Qu'est ce qui pêcherait actuellement dans le système de recherche public ? C'est qu'il ne met pas ses 150 000 personnels au service exclusif des capitalistes français ou installés en France.

Qu'on ne se fasse pas d'illusions, aucune des réformes incluses dans le Pacte pour la recherche n'échappe à cette implacable logique, qui était déjà présente dans la loi sur l'Innovation de Claude Allègre.

Il ne faut plus que les chercheurs puissent de réfugier derrière un statut de fonctionnaire public qui leur garantit un peu d'impartialité : cassons le statut et augmentons la précarité pour favoriser la flexibilité.

Il ne faut plus qu'ils soient évalués par leurs pairs avec des critères qui sont encore liés à la qualité scientifique : cassons le comité national du CNRS et les autres structures où les élus feront barrage à des critères élaborés par le ministère des Finances et de l'Industrie.

C'est pour cela que l'on a mis en place l'AERES (Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur), où il n'y aura plus que des nommés.

Il faut renforcer la compétitivité des entreprises : met-

tons en place les pôles de compétitivité, sans aucun contrôle démocratique de l'attribution des fonds.

Le code du travail est amendé pour permettre le prêt de main d'œuvre et la mutation d'office des chercheurs fonctionnaires dans les entreprises.

Il faut renforcer l'excellence : créons 13 réseaux d'excellence, les RTRA, où les personnels n'auront pas plus de deux représentants et où comme par miracle la carte des RTRA coïncidera peu ou prou avec celle des pôles de compétitivité.

Que le système de recherche français soit malade, ce n'est pas le SNTRS-CGT qui va le nier, lui qui depuis des années dénonce les politiques mises en œuvre et qui d'ailleurs a fait des contre-propositions à des multiples reprises. **Que les résultats soient mauvais et que la productivité soit en baisse n'est pas fait pour nous étonner non plus quand les chercheurs doivent passer plus de temps à chercher des crédits qu'à faire de la recherche.**

Oui la recherche française est malade, mais malade du capitalisme et non pas malade de ses chercheurs qui seraient mauvais, malade **des politiques utilitaristes à courte vue, malade des politiques incendiaires et irresponsables de tous bords.**

Les solutions qu'on nous propose et qui ne sont qu'une resucée de celles qu'on affirmait avant le mouvement des chercheurs de 2004, se mettent en œuvre aujourd'hui. Elles sont responsables de la situation actuelle. Vouloir aller plus loin et plus fort c'est à coup sûr accroître encore les difficultés.

Faire plus et mieux avec moins d'argent et moins de postes, quand tous nos concurrents, USA, Japon, Allemagne, et bientôt la Chine et l'Inde, font le contraire n'est que suicide.

La campagne de presse actuelle n'est pas le fait au hasard, elle sert à alimenter la campagne électorale du candidat Sarkozy. Espérons qu'elle ne serve pas aussi à peser sur celle de Ségolène Royal, voire des autres candidats.

Mais, le pire serait d'attendre le résultat des urnes. Il est de la responsabilité collective de notre communauté scientifique de réagir vite pour faire entendre sa voix.

Daniel Steinmetz.

Attaques contre la Recherche Publique, retard de la valorisation en France : à qui la faute ?

En ce début 2007, plusieurs articles viennent d'être publiés dans divers journaux tendant à démontrer que les organismes de recherche publique (en premier lieu le CNRS) « manquent de performances » avec une « baisse de la qualité de la recherche », malgré les crédits de l'État qu'ils reçoivent qui seraient mal utilisés voire inutiles.

S'appuyant sur les conclusions d'un rapport l'Inspection Générale des Finances et de l'Inspection de l'Éducation Nationale (cité par *Le Monde* et récemment publié) ou bien au nom d'indicateurs divers (*Les Échos*), il s'agit en fait d'une véritable attaque concertée contre la recherche publique française, dans le contexte préélectoral actuel.

Le point de départ commun à toutes ces analyses est que la France continue de prendre du retard en terme de valorisation (nombre de brevets, stagnation voire légère baisse de la R&D privée dans le PIB, baisse des contrats entre laboratoires publics et entreprises, faiblesse de la création d'entreprises issues de la recherche publique, ...).

Si on peut partager ce constat, on devrait aussi s'interroger sur les causes de cette situation !

Il faut savoir qu'en termes de dépenses consacrées à la recherche, l'Europe en moyenne (1.85 % du PIB - base des 25 - et 1.91 % - base des 15 -) accuse un retard notable sur les États-Unis (2.68 %) et le Japon (3.18 %). La France consacre 2.13 % de son PIB à sa recherche civile et militaire. La Suède (3.86 %), la Finlande (3.48 %), la Suisse (2.93 %), l'Allemagne (2.51 %), le Danemark (2.44 %), l'Autriche (2.36 %) voire même la Belgique et les Pays-Bas (hors recherche militaire) font mieux que la France.

Ce constat désolant va même plus loin quand on analyse le problème en termes de dynamique. La France fait partie des quelques pays d'Europe (Grande-Bretagne, Pays-bas, France) qui, depuis 1995, ont affiché une régression. Tous les autres pays ont progressé.

Ces quelques statistiques issues des travaux publiés par Eurostat montrent que, sur le plan des financements, la recherche française est loin d'être à la hauteur et bien loin de l'objectif des 3% du PIB préconisé par l'Union Européenne au sommet de Lisbonne en mars 2000.

Quant au manque d'efficacité et de performances économiques, on ne peut rester qu'interrogatif face au dénigrement dont la recherche française fait l'objet actuellement.

Alors que les organismes publics ont dû faire face dans les années 2002-2004 à d'importantes baisses de crédits, qui ont débouché sur une mobilisation inédite de la communauté scientifique, leurs budgets attribués par l'État ont seulement stagné au niveau de l'inflation depuis 2005. L'essentiel des nouveaux financements annoncés dans le cadre du « Pacte de la Recherche », mis en œuvre par le

gouvernement, ont été attribués soit à la nouvelle Agence Nationale de la Recherche (ANR) soit aux entreprises via des aides diverses (crédit impôt recherche, déductions fiscales, pôles de compétitivité, ...). Malgré cette situation financière qui continue d'être difficile pour les organismes publics de recherche et les universités, la place des chercheurs français dans la production scientifique internationale continue d'être de très bon niveau. D'après les travaux publiés par Eurostat, la France était encore très récemment (2003) en deuxième position (certes loin derrière l'Allemagne) pour ce qui est du nombre total de demandes de brevets soumises à l'Office Européen des Brevets.

Par contre, la part des investissements des industriels a baissé alors qu'il n'y a jamais eu autant d'argent public donné par des voies diverses aux entreprises. Il est donc légitime de demander quelle a été l'utilisation de ces crédits ?

Les chercheurs et les organismes publics n'ont jamais été autant évalués quant à la « qualité » de leurs travaux, que ce soit aujourd'hui par les évaluations périodiques des individus comme des laboratoires par les instances scientifiques des organismes, ou demain par la nouvelle Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (AERES), mais également par le contrôle parlementaire des crédits des lois de finances dans le cadre de la LOLF.

A l'inverse, il n'y a à ce jour aucun contrôle de l'utilisation de l'argent public attribué aux entreprises pour la R&D. On attend toujours un rapport sur l'efficacité du crédit impôt recherche. On peut aussi s'interroger sur la politique d'aides fiscales aux grandes entreprises au titre de la recherche : quel investissement en interne ? quel effort de recrutement de jeunes chercheurs ? On a plutôt constaté ces dernières années que les grands groupes français avaient tendance à fermer leurs centres de recherche internes (comme celui de Romainville pour le groupe pharmaceutique Sanofi-Aventis) au profit du développement d'une forme de sous-traitance des organismes publics. Ces entreprises profitent aussi de l'effet d'aubaine que sont les pôles de compétitivité : il s'agit souvent de transfert de laboratoires et de personnels d'un site à un autre plutôt que de véritables créations de nouveaux sites, avec en passant des aides financières importantes de l'État. Dans les entreprises du secteur public récemment ou en cours de privatisation (France Télécom, EDF, GDF, ...), on constate que les directions ont également réduit fortement leur effort de recherche au nom du discours : « on ne fait plus la recherche pour le pays mais pour l'entreprise ».

Un rapport de la mission d'audit de modernisation sur les aides publiques aux entreprises montre qu'en 2005 les entreprises françaises ont touché près de 65 milliards d'euros d'aides publiques, soit ~ 4% du PIB (un peu plus

que le total du budget de l'Éducation Nationale, plus de trois fois le budget de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche). Sur cette somme, plus de 24 milliards d'euros figurent à la rubrique « allègement du coût du travail », et près de 2 milliards d'euros au titre de la R&D. Le rapport indique que « *le soutien de l'État aux entreprises, qui depuis plus de 20 ans figure parmi les plus élevés au niveau international, non seulement n'a pas augmenté l'intensité de R&D du secteur privé, mais n'a pas empêché non plus son décrochage par rapport à plusieurs de nos principaux partenaires* ». Ce rapport dresse le constat qu'il existe un « *fort besoin de mise en cohérence et d'évaluation des aides publiques aux entreprises* ».

Qu'elle soit privée ou publique, la recherche souffre de ces stratégies purement financières qui sont mises en place là où devraient être proposés de grands programmes industriels économiques et sociaux tels qu'impulsés hier par l'État avec de grandes entreprises, au premier rang desquelles on retrouvait les services publics. Toute l'industrie est touchée par cette situation, y compris le tissu des PME et PMI. En effet, celles-ci inscrivent leurs stratégies industrielles et commerciales dans celles des grands groupes publics ou privés, dans celles de l'État.

Ainsi, faire porter le chapeau du retard de la valorisation en France uniquement aux organismes publics de recherche et à leurs personnels est un mauvais procès.

En fait, cette campagne, trop bien orchestrée pour être honnête, vise à faire pression sur les candidats aux prochaines échéances électorales. Les idéologues réactionnaires à l'origine de cette campagne profitent d'une réelle démobilisation de la communauté scientifique pour se venger du formidable mouvement des chercheurs de 2004 et surtout pour mettre aux oubliettes les propositions formulées lors des États Généraux pour un véritable renouveau de la recherche en France.

On ne peut accepter qu'une recherche à la disposition des marchés financiers se substitue à une recherche axée sur des finalités clairement identifiées par la Nation.

Pour la CGT, il faut :

1/ Accéder aux revendications de la communauté scientifique du public comme du privé autant pour ce qui concerne :

- l'augmentation des crédits récurrents de la recherche publique, l'amélioration des statuts de ses personnels,
- l'institution d'urgence d'un moratoire sur les baisses des effectifs et des moyens qui affectent les EPIC (CEA, BRGM, IFREMER, ...) et la recherche des entreprises nationales,
- la redéfinition des politiques de recherche menées par les entreprises qui doivent, en même temps qu'elles se soucient d'une plus grande performance industrielle, poursuivre les actions de recherche permettant de répondre aux multiples besoins sociaux, environnementaux ou industriels existant ou à naître ;

2/ Favoriser l'engagement de l'État dans de grands programmes nationaux voire européen (sur énergie, santé, transport, culture, habitat, communication ...) permettant le développement de larges secteurs économiques et s'appuyant sur le triptyque recherche / innovation / développement industriel et social ;

3/ Définir, faciliter de nouvelles collaborations, coopérations dans la recherche académique et la recherche des entreprises.

Si cette politique destructrice de la recherche publique n'est pas remise en cause par les personnels mais aussi par les citoyens de ce pays, de « coopérative » la recherche risquera fort de faire la place à la « compétition », à la confrontation entre équipes.

Est ce ainsi que nous relèverons les défis scientifiques, techniques et humains qu'il nous faut affronter ?

Rien n'est moins sur ! Aussi le slogan du printemps 2004 reste-t-il d'une éclatante actualité : **il faut toujours sauver la recherche !**

Jean KISTER,

Secrétaire Général Adjoint du SNTRS-CGT,

Élu SNTRS-CGT au Conseil d'Administration de l'INSERM

Plus aucun doctorant ou post-doctorant payé sur « libéralité » dans les laboratoires !

Les Directions des organismes doivent appliquer la loi

et le Ministère de la Recherche doit donner les moyens pour payer les charges patronales !

Depuis 2004, suites aux nombreuses démarches de la CGT, et en particulier du SNTRS CGT, avec d'autres comme la CJC (Confédération des Jeunes Chercheurs), **le gouvernement s'est engagé dans un plan de résorption des « libéralités »** : rémunérations versées à des doctorants et post-doctorants, sans aucun contrat de travail et sans couverture sociale, par des fondations ou des associations caritatives. Les « libéralités » ne sont pas seulement le fait des fondations caritatives. Le Ministère de l'Industrie par exemple a utilisé aussi ce mode de finan-

cement pour les thèses dans les Écoles des Mines.

A ce jour, **seul un dispositif a été mis en place par le ministère de la recherche concernant les doctorants** : ces « libéralités » sont transformées en CDD dont l'État prend en charge les cotisations sociales patronales afin de leur faire bénéficier d'une couverture sociale complète. Des conventions ont été signées entre le Ministère et les principales associations (AFM, ARC, LNCC, Sidaction), mais cela a pris beaucoup de temps du fait de la

« résistance » de certaines d'entre elles, en particulier de la Fondation pour la Recherche Médicale (FRM). Cette dernière aurait enfin signé une convention en 2006, mais on trouve toujours en ce début 2007, sur son site web, la mention « *Les aides versées **directement** aux chercheurs sont des **libéralités** exclusives de toute obligation ou contrepartie. La FRM ne peut être assimilée à un employeur. Chaque bénéficiaire de libéralités devra prendre en charge sa propre couverture sociale et se renseigner pour la couverture en cas d'accident et responsabilité civile professionnelle* » (Document : « *critères communs à toutes les aides* »).

Toutefois, à ce jour, **aucun dispositif spécifique n'a été mis en place** pour assurer la transformation en contrats des bourses ou libéralités dont bénéficient les **chercheurs post-doctorants**. En effet, aucune ligne budgétaire nouvelle n'a été créée pour couvrir le surcoût de la transformation des libéralités en contrats de travail pour les chercheurs ayant terminé leur cursus universitaire. La conséquence est que, pour les post-doctorants, la situation n'a pas changé : ils reçoivent toujours des « libéralités » !

Dans une récente **circulaire du Ministère de la Recherche** (datée du 20 octobre 2006 signée par le Directeur Général de l'Enseignement Supérieur, Jean-Marc Monteil, et par le Directeur Général de la Recherche et de l'Innovation, Gilles Bloch), envoyée aux Présidents des Universités et aux Directeurs Généraux des organismes de Recherche, **l'objectif de la résorption complète des libéralités est rappelé** avec fermeté. Le ministère rappelle avec justesse que la plupart des directions de ces établissements ont soutenu la « **Charte Européenne du Chercheur** » du 11 mars 2005 qui stipule que : « *les États membres doivent s'efforcer à ce que les chercheurs bénéficient de la couverture adéquate en matière de sécurité sociale* ». Le Ministère réaffirme que le fait que des **doctorants et des post-doctorants travaillent encore sous des « libéralités » est inacceptable tant sur le plan légal que sur le plan éthique**. Il rappelle que l'article L.320 du code du travail impose une déclaration préalable à l'embauche effectuée par l'employeur, et, dans le cas des « libéralités » pour les post-doctorants, **les établissements et les organismes d'accueil où ils travaillent sont de fait les employeurs**. Le ministère exige qu'une convention soit établie entre ces établissements et les organismes financeurs (associations, fondations), afin de préciser les modalités de prise en charge des cotisations sociales. Cf. texte de cette circulaire en annexe : à faire connaître ! **Nos élus ou représentants doivent exiger des Directions d'organismes l'application immédiate et compétente de cette circulaire**, dans les Conseils d'Administration et dans les CTP.

Mais le problème reste toujours pour les diverses institutions impliquées : **qui va payer les charges patronales ?** Si le Ministère a accepté de le faire pour les doctorants, via les Universités, il refuse de le faire pour les post-doctorants et exige que les organismes payent ! On peut tout à fait être d'accord avec le principe que les organismes sont de fait les « employeurs » car, effectivement, ce

sont eux qui bénéficient directement du travail de ces post-doctorants... sauf que la plupart d'entre eux, universités ou organismes de recherche, n'en ont pas les moyens ! En effet, les budgets versés par l'État aux organismes ont peu augmenté en 2006-2007, à peine au niveau de l'inflation. Les augmentations de crédits pour la recherche, annoncées dans le Pacte de la Recherche, ont été pour une grande part pour l'ANR ou pour les divers cadeaux fiscaux aux entreprises.

En ce début d'année 2007, certaines associations, comme La Ligue Nationale Contre le Cancer (LNCC), vont même encore plus loin : elles proposent de remplacer la libéralité (18.000 euros pour un an) par un contrat en CDD mais avec un **salaire diminué de 20% correspondant aux charges sociales salariales !** (Soit 1.200 euros net au lieu de 1.500 euros par mois). **Ces post doctorants voient donc leurs « revenus » baissés de 20% pour alors qu'ils ne sont en rien responsables de l'aspect illégal de leur situation !** De plus, du fait des délais de signature de ce nouveau contrat, ces post doctorants ne sont plus payés pendant 2 mois !

Il y a donc urgence à interpeller les directions d'organismes pour que **cette circulaire ministérielle soit appliquée dès maintenant** et que cesse le discours sur « *je ne connais que ceux que je paye* », comme le dit le Secrétaire Général de l'INSERM à chaque fois que nous lui posons la question de la responsabilité de l'INSERM vis-à-vis des personnels payés par des « libéralités » ! Même pour des problèmes d'Hygiène et de Sécurité, voire pour des accidents du travail ayant lieu dans les laboratoires des organismes, les directions, tant au CNRS qu'à l'INSERM, déclarent que cela ne les concerne pas ! Maintenant, ce type de discours peut tomber sous le coup de la loi et coûter cher aux organismes en cas de contrôle par l'URSSAF (il est probable que cette menace concrète sera beaucoup plus « efficace » que le respect des principes éthiques !).

Il y a aussi urgence à interpeller le Ministère de la Recherche avec lequel des « négociations » sont actuellement en cours sur la résorption de la précarité et donc, aussi sur celle des « libéralités ».

Si **les organismes doivent être considérés comme « employeurs »** et assurer toutes leurs responsabilités, il nous semble que **le Ministère de la Recherche doit attribuer des crédits spécifiques à titre exceptionnel** aux organismes concernés **pour le paiement des charges patronales** pour les cas de libéralités de post-doctorants en cours : cela serait la seule manière concrète de démontrer la réelle volonté du ministère de régler définitivement ce problème des « libéralités » dans la Recherche.

Il faut que **les associations ou fondations procèdent à une revalorisation** du montant des « salaires » versés aux post-doctorants afin de leur **assurer le même revenu** lors de la transformation des libéralités en CDD avec les charges salariales comprises.

Mais aussi, **il faut que les associations et les fondations arrêtent ce type de financement sur libéralités**

pour les post-doctorants.

Le SNTRS-CGT continue à exiger que ceux-ci soient recrutés sur des postes statutaires de chargés de recherche, d'ingénieurs de recherche ou de maître de conférences, au plus près de la thèse, ce qui implique évidemment une augmentation importante du nombre d'emplois créés dans les organismes publics de recherche et les universités.

Le SNTRS CGT appelle les personnels ainsi que les doc-

torants et post doctorants à se mobiliser pour obtenir rapidement des solutions satisfaisantes pour les jeunes scientifiques : rémunérations, cotisations sociales, droit à la restauration sociale dans les EPST et les Universités, droit aux prestations du CAES, ...

Jean KISTER, Secrétaire Général Adjoint du SNTRS CGT

Annexe : Circulaire du Ministère de la Recherche relative à la résorption des libéralités des doctorants et post-doctorants du 20 octobre 2006.



Direction générale
de la recherche
et de l'innovation

1 rue Descartes
75231 Paris cedex 05

Direction générale de
l'enseignement
supérieur

110 rue de Grenelle
75007 Paris 07 SP

Paris, le 20 OCT. 2006

Le ministre de l'éducation nationale, de
l'enseignement supérieur et de la recherche

à

Mesdames et messieurs les présidents
d'université et directeurs d'établissements
d'enseignement supérieur

Sic de Mesdames et messieurs les recteurs
d'académie, chanceliers des universités

Mesdames et messieurs les présidents et
directeurs généraux

des établissements publics à caractère
scientifique et technologique

des établissements publics industriels et
commerciaux

de fondations

**Objet : Circulaire relative à la résorption des libéralités des doctorants
et post-doctorants**

Vous avez été nombreux à adhérer à la charte européenne du chercheur qui a donné lieu à la recommandation de la commission européenne du 11 mars 2005 selon laquelle « les Etats membres s'efforcent de veiller à ce que les chercheurs bénéficient de la couverture adéquate en matière de sécurité sociale ».

A ce jour, il semble que de nombreux doctorants et post-doctorants travaillant dans vos laboratoires perçoivent encore une rémunération provenant notamment d'associations à but non lucratif, de fondations ou d'organismes caritatifs sans bénéficier d'une couverture sociale complète.

Cette situation n'est acceptable ni sur le plan légal, ni sur le plan éthique pour de jeunes chercheurs, doctorants ou post-doctorants, effectuant des travaux dans des structures publiques grâce au soutien financier d'organismes extérieurs. Exerçant une activité professionnelle de recherche dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination direct à votre égard, ces agents doivent pouvoir disposer d'un contrat de travail, au même titre que l'ensemble de vos collaborateurs.

Nous vous rappelons que l'article L 320 du code du travail prévoit que « L'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative effectuée par l'employeur auprès des organismes de protection sociale ». Chaque employeur est donc tenu de procéder à la déclaration préalable à l'embauche auprès de l'URSSAF avant la prise de fonction effective du salarié et ce, quelles que soient la durée et la nature du contrat de travail envisagé. »



2/2

S'agissant des doctorants, l'article L. 412-2 du code de la recherche précise que « les bénéficiaires des allocations individuelles spécifiques destinées à faciliter l'accès à la formation par la recherche, ont droit à la protection sociale de droit commun. Nonobstant toutes dispositions contraires, ils sont titulaires de contrats à durée déterminée couvrant la période de formation. »

Si des requalifications de situations actuelles en contrats de travail devaient intervenir, la charge financière en incomberait intégralement à l'établissement responsable, ce type de risque ne pouvant être couvert par le ministère.

Depuis 2004, un dispositif transitoire a été mis en place par le ministère avec quatre associations ou fondations de recherche pour transformer les libéralités versées par les organisations caritatives à des doctorants en contrats de travail. Dans ce cadre, l'Etat a pris en charge les parts sociales patronales afin de faire bénéficier les doctorants d'une couverture sociale complète, les organisations caritatives avec lesquelles il a conclu une convention ne finançant que le salaire brut.

S'agissant des post-doctorants, une convention devra être établie entre les établissements d'accueil et les organismes financeurs afin de préciser les modalités de prise en charge des cotisations sociales.

Nous vous rappelons à cet égard, la nécessité de disposer d'une procédure interne permettant d'exercer un contrôle sur la situation des personnels exerçant sous votre autorité. Cette procédure doit vous permettre de vous assurer de la conformité des conditions de recrutement des doctorants et post-doctorants avec la réglementation, en vigueur, et de garantir le recrutement de tout nouveau collaborateur sur contrat.

Le directeur général
de l'enseignement supérieur

Jean-Marie MONTEIL

Le directeur général
de la recherche et de l'innovation

Gilles BLOCH

SNTRS-CGT

UGICT-CGT

CGT-CEA

Relance industrielle et capitalisme financier : une cohabitation à risques

Ravage du capitalisme financier : Deux LBO* destructrices qui pèsent sur CROLLES2 et la microélectronique européenne.

En région grenobloise, le pôle de compétitivité MINALOGIC associe un pôle de recherche publique MINATEC et une trentaine d'entreprises, dans le domaine des nano technologies et de la technologie des circuits intégrés. Sur cette thématique, trois entreprises majeures : STMicroelectronics (ST), Freescale et NXP coopéraient dans l'accord CROLLES2, pour développer des circuits avec une finesse de gravure allant jusqu'à 30 nanomètres contre 90 aujourd'hui.

En avril 2002, ST, Philips et Motorola avaient signé un accord de partenariat pour la création à Crolles d'un nouveau centre de recherche R&D commun pour le développement des nouvelles générations de puces électroniques. La société taïwanaise TSMC, premier fondeur mondial de silicium est aussi un partenaire de l'accord tripartite afin de mettre œuvre à Taiwan ces technologies. Il s'agit de l'Alliance Crolles 2. Le 27 février 2003, CROLLES-2 est inaugurée par Jacques Chirac, président de la République française.

Depuis, le jeu de monopoly mondial du capitalisme financier s'est mis en route.

Deux opérations de LBO :

En décembre 2004, Motorola se sépare de sa branche semi-conducteurs qui prend le nom Freescale. Le 15 septembre 2006, Freescale est racheté pour 17,6 milliards de dollars par un consortium de fonds de capital investissements (Texas Pacific, Blackstone Group, Permira Funds, Carlyle Group).

Le 4 août 2006, le PDG de Philips Semi-conducteurs annonce la vente à un groupe d'investisseurs privés américain (Kohlberg Kravis Roberts & Co. (KKR), Silver Lake Partners et Alpinvest Partners NV). L'entreprise prenant le nom de NXP.

Ces fonds cherchent la rentabilité maximale, sans tenir compte ni des salariés ni des engagements industriels pris auparavant :

Début janvier 2007, NXP annonce sa sortie de CROLLES 2 et son rapprochement de l'industriel taiwanais TSMC.

Le 23 janvier, les Échos annoncent que Freescale se rapproche d'IBM et se retire de l'alliance Crolles -2 pour la fin de 2007.

Les projets de développement sont suspendus, Grenoble retient son souffle.

Quel est encore le sens d'une politique industrielle et des pôles de compétitivité, quand les actifs industriels peuvent être pillés du jour au lendemain par des fonds spéculatifs. A Grenoble, c'est l'idée même d'une industrie européenne des semi-conducteurs qui est remise en cause. Va t'on vers un gâchis lamentable des fonds publics ?

Le SNTRS-CGT et la CGT-CEA dénoncent cette mise à mal de la recherche publique et du projet industriel lié à CROLLES-2.

Ils rappellent la nécessité d'une véritable politique industrielle de l'État qui ne peut pas se résumer à des aides fiscales sans contrepartie, ni à une politique d'attractivité des territoires. La France et l'Europe doivent légiférer pour défendre leur potentiel industriel. Il faut réguler les marchés financiers et créer un pôle financier public capable d'intervenir dans le financement des investissements industriels.

Ce qui se passe à Grenoble peut arriver dans tous les pôles de compétitivité dont la gouvernance est sous l'influence de grands groupes internationaux.

Ceci est d'autant plus grave que la création de ces pôles va accentuer petit à petit, dans les régions, le regroupement et la spécialisation autour de quelques domaines industriels.

Les pôles de compétitivité ne sont pas actuellement des outils de développement industriel profitable à tous. Il est nécessaire en tout premier lieu d'établir un partenariat qui ne subordonne pas la recherche et l'enseignement supérieur à l'industrie. Il faut d'un coté changer de politique de recherche, abroger "le pacte pour la recherche" et exiger que les financements récurrents des grands organismes publics de recherche soient suffisants. Il faut aussi créer des comités de suivi des pôles, associant les représentants des salariés et ceux des collectivités territoriales.

Il est urgent de reprendre le débat public autour de la recherche publique, la recherche privée et le développement industriel !!!

Le 8 février 2007

*Le LBO (leverage buy out) est un mécanisme financier à effet de levier utilisé par les fonds spéculatifs pour s'approprier les sociétés. L'intrusion de ces fonds à la place des actionnaires traditionnels ne peut qu'aggraver la brutalité des restructurations. La majorité des capitaux nécessaires à l'achat est empruntée, et les nouveaux propriétaires exigent donc une très forte rentabilité. Ceci renforce les risques d'abandons d'activité, de dépeçages, et de licenciements. Au minimum on assiste à un recul des investissements industriels car le cash de l'entreprise va servir à rembourser les emprunts.

Débat National Université / Emploi : *Remarques sur le rapport final*

La lecture du rapport final de la commission du débat national Université-Emploi, dit rapport HETZEL, est édifiante. Partant de certains constats autour des thèmes d'examen définis par le ministère de l'éducation nationale, orientation, information et insertion professionnelle d'une part, professionnalisation des études d'autre part, et, enfin, apprentissage de développement de l'alternance, le rapport prône des mesures qui relèvent soit du bon sens, soit de la vassalisation de l'Université auprès des entreprises. En tous cas, les moyens à dégager pour la mise en œuvre des préconisations, ne sont jamais abordés.

Le travail de la commission résulte d'un triple constat : un fort taux d'échec pour les bacheliers entrés dans l'enseignement supérieur, une insertion professionnelle pour les diplômés qui se dégrade et une jeunesse étudiante qui éprouve des craintes au sujet de son avenir. La commission ne s'étant volontairement pas livrée à une analyse approfondie des causes, elle s'est uniquement consacrée à l'identification de mesures à adopter pour améliorer les relations Université-Emploi. C'est une démarche assez curieuse, on pourrait penser qu'un travail bibliographique de compensation a eu lieu, mais les éléments de bibliographie commentée du rapport montrent que celle-ci est essentiellement axée sur le constat statistique et sur les comparaisons, statistiques toujours, internationales, qui ne peuvent avoir de sens sans analyse qualitative de l'environnement et de l'histoire. Bref, le rapport s'appuie essentiellement sur des débats et des auditions ce qui est intéressant mais reste probablement insuffisant.

Ces débats et auditions amènent la commission à entendre un certain nombre de messages forts qui sont les suivants :

- **pas de sélection**, mais un système d'orientation scolaire à revoir, y compris en amont ;
- **une clarification des diplômes** trop nombreux et dont la taxinomie (les intitulés) n'est pas claire ;
- **le rapprochement du monde du travail**, en amont et en aval.

On peut aisément partager les deux premiers messages, pour le troisième, c'est un peu plus compliqué. En effet, le monde du travail est réduit, malgré certaines tentatives (emploi au sens large : fonctions publiques et économie sociale), à l'entreprise dans sa seule dimension patronale.

Les préconisations se font autour de 6 grandes orientations :

- **lutter contre l'échec principalement dans le premier cycle universitaire ;**
- **repenser l'information et l'orientation ;**
- **améliorer la professionnalisation ;**
- **rapprocher durablement l'université du marché du travail ;**
- **créer un partenariat universités/employeurs pour**

la croissance ;

- **faire évoluer le système universitaire dans son ensemble.**

La première orientation se décline en 9 propositions qui tournent autour de l'idée d'une meilleure orientation pour faire mieux correspondre l'offre et la demande de formation, sachant que ce qui est essentiel aux yeux des rapporteurs, c'est la demande des entreprises. Il est aussi question de responsabiliser l'ensemble des partenaires ce qui passerait, entre autres, par une « contractualisation avec les étudiants à leur entrée à l'université » qui ressemble fort à ce qui se passe dans les entreprises : il y a obligation de résultat pour le salarié, là l'étudiant, avec une obligation de moyens toute théorique de la part de l'employeur, là l'université. Obligation de moyens toute théorique, d'autant plus qu'avec la décentralisation raffaraine, l'on accélère le processus de casse de l'université, du passage à une université à plusieurs vitesses dont les moyens financiers dépendent, de plus en plus, du bon vouloir des entreprises.

Il y a pourtant quelques idées intéressantes, justes pourrait-on dire, telle que l'amélioration des modalités d'accueil, la mise en œuvre d'un dispositif de cadrage national de l'offre de formation avec possibilités de passerelles entre filières. Mais les moyens nécessaires ne sont pas abordés.

La deuxième orientation (repenser l'information et l'orientation) se décline en 5 préconisations qui sont intéressantes. On ne peut qu'approuver le dialogue entre lycées et universités, la création d'observatoires des parcours des étudiants, la clarification des dénominations des diplômes ou encore l'accompagnement des étudiants vers l'insertion professionnelle.

Mais est-il souhaitable, et surtout réaliste, de faire penser aux lycéens de première à élaborer un projet professionnel ? Mais est-il acceptable de sonder les étudiants sur, je cite le rapport : « leurs qualités personnelles qui leur permettraient d'être à l'aise dans tel ou tel milieu professionnel. » ? Ce dernier point fait étrangement penser à la notion de compétences comportementales développée par de grandes entreprises françaises, par exemple La Poste. Ces « compétences » permettant en fait au patronat de mesurer la « fidélité » du salarié à son égard, son absence d'esprit critique, son uniformité...

La troisième orientation (améliorer la professionnalisation) propose 14 mesures. Celles-ci pourraient être considérées comme des « mesurette » plus ou moins intéressantes, apprendre la bureautique, maîtriser une langue vivante étrangère, par exemple si elles ne noyaient pas l'une d'entre elle dans un fatras verbeux, celle qui veut « rendre plus systématique la participation financière des entreprises à certains programmes d'enseignement et de recherche ». Cette préconisation s'appuie sur les exem-

ples anglais et japonais où les universités favorisent l'implication directe des entreprises dans la définition du contenu de certains cursus ciblés sur les besoins de l'économie. Économie réduite à la seule dimension de l'entreprise privée...

La quatrième orientation (rapprocher durablement université et emploi) propose 13 préconisations qui veulent toutes mettre l'université au service des entreprises, malgré quelques tentatives pour rassurer le lecteur, telle l'incitation des « entreprises à être plus pro-actives pour que l'égalité des chances devienne une réalité et qu'elles intègrent la diversité comme un enrichissement », ou encore le « développement des actions en direction de la formation tout au long de la vie ». La mesure la plus dogmatique étant l'incitation des étudiants à « devenir entrepreneurs, créer des entreprises ». Là encore, l'apprentissage est considéré (est-ce un effet de mode) comme le nec plus ultra de la pédagogie moderne...

La cinquième orientation (partenariat université employeurs pour la croissance), curieusement, ne propose que 5 mesures qui relèvent de l'incantation plus que de la proposition concrète. Il est vrai que la croissance véritable, c'est-à-dire fondée sur la réponse aux besoins humains démocratiquement définis est contraire aux intérêts capitalistes que le rapport HETZEL défend plutôt bien.

Enfin, la dernière orientation du rapport (autonomie et gouvernance) fait 4 propositions dont l'objectif consiste en l'évolution de l'université vers une « gouvernance » de type entreprise privée. Ceci passe par une plus grande autonomie de gestion, par un transfert de propriété immobilière (une privatisation en quelque sorte) etc. L'attribution de moyens se fera en fonction d'une évaluation des résultats obtenus, l'écart entre universités riches et pauvres, pour riches et pour pauvres ira donc s'accroissant.

Globalement le rapport HETZEL est dangereux, car, sous couvert de répondre à des problèmes constatés, mais pas analysés, il prône des solutions dont certaines, en soi, ne peuvent qu'être approuvées par l'ensemble des acteurs, mais dont le véritable objectif est de vassaliser l'université au monde de l'entreprise et plus exactement au patronat. Toutefois, le patronat est partagé, certains de ses membres ne raisonnent pas au seul court terme et savent que la richesse naît de la diversité et que pour cela l'université et l'enseignement en général doivent prendre de la hauteur et que seul les pouvoirs publics sont à même d'avoir une vision macroéconomique et dynamique des besoins.

Serge MAS, FAPT UFC. (Intervention du 17 janvier 2006 aux Assises pour l'enseignement Supérieur et l'Emploi).

Vos droits

Congés de Maladie - Congés de maternité et d'adoption - Congés parentaux

- I. Congé de maladie**
- II. Congé de maternité et d'adoption**
- III. Congé parental**
- IV. Autorisation d'absence pendant la grossesse**
- V. Congé de paternité**
- VI. Congé de présence parentale**

I. Congé de maladie

Congé de maladie ordinaire :

En cas de maladie, le fonctionnaire perçoit, par période de référence (un an), l'intégralité de son salaire durant une période de trois mois, puis peut passer à demi-traitement pendant neuf mois. Dans ce cas, la totalité du supplément familial et de l'indemnité de résidence est maintenue.

Au bout de 6 mois consécutifs, le comité médical est saisi pour avis de toute demande de prolongation dans la limite des six mois restant à couvrir.

Congé de longue maladie :

- plein traitement : 1 an
- demi-traitement : 2 ans

Le congé de longue maladie est accordé pour des maladies nécessitant des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmé. Il est accordé si la maladie contractée figure sur la liste des affections ouvrant droit au congé longue maladie ou sur avis du comité médical par période de trois à six mois (voir la liste des maladies en fin de fiche)

Congé de maladie longue durée :

- plein traitement : 3 ans (5 ans si la maladie a été contractée à l'occasion ou pendant le service)
- demi-traitement : 2 ans (3 ans dans le cas où la maladie a été contractée à l'occasion, ou pendant le service)

Il prend effet à la suite d'un congé de longue maladie sur avis du comité médical compétent ; pour des maladies

comme : affection cancéreuse, tuberculose, maladie mentale, polyomyélite ...

En cas de maladie imputable au service, ou d'accident du travail, l'intégralité du salaire peut être versé au fonctionnaire jusqu'à son rétablissement ou sa mise à la retraite après avis de la Commission de Réforme.

Reprise de travail

A l'issue de tout congé de maladie, le principe est que le fonctionnaire, au retour de congé de maladie, est affecté dans son précédent emploi.

Toutefois, une autre affectation peut lui être proposée, dans la mesure où le bon fonctionnement du service le rend nécessaire. Cela peut être notamment le cas suite à une restructuration ou une suppression d'unité ou de service intervenant pendant le congé de maladie.

Vérification de l'aptitude physique

En cas de congé ordinaire de 12 mois consécutifs, de congé de longue maladie ou de longue durée, la reprise de fonctions ne peut avoir lieu qu'après examen de votre aptitude physique.

Il peut être proposé un reclassement (si l'agent ne peut reprendre ses anciennes fonctions), ou un aménagement des conditions d'emploi, notamment par mi-temps thérapeutique d'une durée maximale de 6 mois (**voir la fiche A 28**).

En cas d'incapacité

Si après avoir épuisé les droits aux congés ordinaires, de longue maladie ou de longue durée, l'agent ne peut reprendre son service, il est :

soit mis en disponibilité après avis du comité médical, soit mis à la retraite si vous êtes définitivement reconnu inapte, après avis de la commission de réforme.

A noter que :

Lorsque le congé de maladie intervient au cours du congé annuel, il interromp ce congé.

Un fonctionnaire qui a épuisé ses droits au congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée et qui ne peut reprendre son service ou être reclassé est :

- soit, mis en disponibilité après avis du comité médical pour une durée maximale d'un an renouvelable deux fois, et éventuellement une troisième fois après avis de la Commission de Réforme,

- soit, admis à la retraite s'il est reconnu définitivement inapte après avis de la Commission de Réforme.

A propos des certificats d'arrêt de maladie

Extraits de la Circulaire FP/4 n°2049 du 24 juillet 2003
(...) **les fonctionnaires** sont invités à transmettre à leurs services du personnel les seuls volets des certificats d'arrêt de travail qui ne comportent pas de mentions médicales à caractère personnel (volets n°2 et n°3).

Le volet n°1 devra être conservé par le fonctionnaire. Ce volet devra être présenté à toute requête du médecin agréé de l'administration, notamment en cas de contre-visite (...) ou de tout autre examen médical réalisé par un médecin agréé en vue de l'obtention ou de la prorogation d'un congé ordinaire de maladie, d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée.

(...) la protection du secret médical constitue un droit pour tous les individus auquel il convient d'être particulièrement vigilant. (...)

La circulaire indique également que les administrations ayant reçu par erreur le volet n°1 de certificats médicaux d'arrêt de travail doivent le retourner aux intéressés.

Les agents non titulaires sont tenus d'adresser à leur centre de sécurité sociale le premier volet des certificats médicaux d'arrêt de travail dont ils sont bénéficiaires.

II Congé de maternité et d'adoption

Congé de maternité

Il est de 16 semaines (6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après celle de l'accouchement effectif). En cas d'accouchement prématuré le repos prénatal non-utilisé est ajouté à la période post-natale. En cas d'accouchement retardé, il y a maintien des dix semaines après l'accouchement.

Naissance d'un troisième enfant : le congé est de 26 semaines (8 avant, 18 après, ou 10 avant et 16 après).

Naissances multiples : la période post-natale est prolongée de deux semaines. En cas de naissances multiples portant de moins de deux à trois ou plus le nombre d'enfants du ménage, la période postnatale est portée à 22 semaines.

Un congé supplémentaire lié à l'état de santé durant la grossesse ou la période post-natale peut être accordé, il est de 2 semaines.

Grossesse et couches pathologiques

En cas de grossesse pathologique, et à partir du 6^{ème} mois, l'intéressée a droit à deux semaines supplémentaires de repos prénatal. Ces deux semaines, n'ont pas à être obligatoirement reliées au congé prénatal. En cas de couches pathologiques, le congé postnatal peut être augmenté au maximum de quatre semaines.

Dans ces deux situations, les prolongations de repos doivent être prescrites par le médecin, soit à partir du second examen prénatal, soit à partir de l'examen postnatal (le certificat médical doit attester que l'état pathologique résulte de la grossesse ou des couches).

Ces périodes supplémentaires de repos sont considérées comme congé de maternité et non pas comme congé de maladie au regard des droits à l'avancement et à la pension (qu'elle soit versée par l'État pour les titulaires ou par l'IRCANTEC pour les non-titulaires).

Si l'arrêt de travail doit être prolongé à l'issue de ce repos supplémentaire, seul un congé maladie peut être attribué.

Congé d'adoption

Congé d'adoption Fonction publique:

Bénéficiaires

Une mère d'un enfant adoptif a droit à 10 semaines de congé à partir de l'arrivée de l'enfant dans son foyer. Si cette adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont elle a la charge, le congé est porté à 18 semaines. En cas d'adoptions multiples, il est porté à 22 semaines.

Renonciation au profit du père

La mère peut renoncer à ce congé au profit du père et bénéficier alors de son congé de 3 jours ouvrables. Le congé d'adoption peut aussi faire l'objet d'une répartition entre les deux parents.

Congé pour adoption Fonction publique (Outre-mer ou à l'étranger)

Bénéficiaires

Les fonctionnaires titulaires, ou agents non titulaires de l'État, de la fonction publique territoriale, ou de la fonction publique hospitalière qui disposent d'un agrément pour adopter un enfant.

Nature du congé

Si pour l'adoption, l'agent doit se rendre dans un département d'outremer, un territoire d'outre-mer ou à l'étranger, il bénéficie :

- d'une mise en disponibilité de droit si vous êtes agent titulaire (voir la fiche A18).
- ou d'un congé sans rémunération si vous êtes agent non titulaire.

Durée de la disponibilité ou du congé

Elle est au maximum de six semaines par agrément.

Réintégration

A l'issue de la période de mise en disponibilité ou de congé sans rémunération, l'agent est réintégré dans ses fonctions, sans formalités particulières.

Il peut également demander une réintégration anticipée, par exemple si les formalités d'adoption ont été suffisamment rapides.

III. Congé parental

Titulaires

Le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant. Il est accordé de droit à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption, à la mère ou au père fonctionnaire, sur simple demande.

Ce congé est accordé :

- à la mère après un congé pour maternité ou au père après la naissance et, au maximum, jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant,
- à la mère après un congé pour adoption ou au père après l'adoption et, au maximum, jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Dans cette position :

- Le fonctionnaire n'est pas rémunéré et n'acquiert pas de droit à la retraite,
- il conserve ses droits à l'avancement d'échelon, réduits de moitié,
- il reste électeur aux C.A.P.

Si une nouvelle naissance ou adoption survient au cours du congé parental, ce congé est prolongé, au maximum, jusqu'aux 3 ans du nouvel enfant ou, en cas d'adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai maximum de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer du nouvel enfant.

A l'expiration du congé, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son corps d'origine. Il est réaffecté dans son emploi et, dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi le plus proche de son domicile.

Non-titulaires

Le congé parental est accordé de droit sur sa demande :

- à la mère, après un congé de maternité, après un congé d'adoption ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- au père, après la naissance ou après un congé de pater-

nité, après un congé d'adoption ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Cela dans les mêmes conditions que les titulaires.

Les stagiaires

Ils ont droit au congé parental. Dans ce cas, le stage est prolongé de la durée du congé.

IV. Autorisation d'absence pendant la grossesse

Séances préparatoires à l'accouchement sans douleurs, antérieures au repos prénatal :

Lorsque les séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, des autorisations d'absence peuvent être accordées par les chefs de service, sur avis du médecin chargé de la prévention.

Aménagements des horaires de travail pour les femmes enceintes :

Des facilités d'horaires à partir du 5^{ème} mois de grossesse sont accordées dans la limite d'une heure par jour non récupérable.

De plus, l'aménagement du poste de travail durant la grossesse, sur demande de l'intéressée, et sur avis du médecin chargé de la prévention, peut être accordé.

Allaitement

Des facilités de services peuvent être accordées dans la limite d'une heure par jour à prendre en deux fois en cas de présence de l'enfant à proximité du lieu de travail (crèche sur place, domicile voisin).

V. Congé de paternité

Depuis le 1^{er} janvier 2003, un congé de paternité de 11 jours consécutifs non fractionnables, samedi et dimanche compris, est accordé au père à la naissance ou à l'adoption d'un enfant. Ce congé, qui s'ajoute aux trois jours déjà accordés par la loi, doit être pris et terminé dans les quatre mois qui suivent la naissance ou l'adoption de l'enfant. Le congé peut s'élever à 18 jours en cas de naissance multiple.

Pour bénéficier de ce congé, il faut justifier de dix mois d'immatriculation en tant qu'assuré social et avoir travaillé au moins de 200 heures au cours des trois mois précédents le début du congé de paternité. Votre employeur ne peut vous refuser ce congé s'il en a été informé par lettre recommandée un mois avant votre date et durée choisies. L'employeur peut cependant demander une révision des dates.

La loi prévoit également certains cas particuliers. S'il y a une hospitalisation immédiate de l'enfant, le congé peut être repoussé et pris dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation. En cas de décès de la mère, le père bénéficie en plus de son congé de paternité du congé de maternité attribué à la mère.

Comme pour le congé maternité, les indemnités journalières liées au congé de paternité seront payées par les caisses d'assurance maladie dans la limite des plafonds de la sécurité sociale. Pour les fonctionnaires, le financement par la branche famille sera également limité au plafond de la sécurité sociale, mais l'administration complète l'indemnisation.

VI. Congé de présence parentale

Congé de présence parentale Fonction publique: Conditions pour en bénéficier

Un agent peut bénéficier du congé de présence parentale pour s'occuper d'un enfant à sa charge gravement malade, handicapé ou accidenté. L'état de l'enfant doit nécessiter la présence d'une personne à ses côtés.

Situation de l'agent

Pendant ce congé, il n'exerce plus de fonction. Il peut demander également, de plein droit, à exercer vos fonctions à temps partiel.

Durée du congé

Le congé est attribué pour une période maximale de quatre mois, renouvelable deux fois. La durée maximale du congé est donc d'un an. Les agents non titulaires des trois fonctions publiques peuvent également en bénéficier.

La demande

Elle doit être faite auprès de l'administration par courrier, au moins 15 jours avant le début du congé (sauf situation d'urgence).

Il est important de mentionner la durée et la nature du congé (ou exercice des fonctions à temps partiel). L'agent doit joindre un certificat médical (ne contenant aucune information susceptible d'être contraire au secret médical) attestant de la nécessité de votre présence auprès de l'enfant.

Acceptation de la demande

L'acceptation du congé ou de l'exercice des fonctions à temps partiel est de droit dès lors que l'agent remplit les conditions. Il peut, au cours du congé, y renoncer au profit de l'autre parent fonctionnaire, pour la période restant à courir jusqu'à son terme. La demande doit être effectuée au moins un mois avant la fin du congé.

Pour obtenir le renouvellement du congé

L'agent doit en informer son administration dans les mêmes formes que pour présenter la demande initiale. Il peut demander à bénéficier de l'exercice du service temps partiel.

Reprise d'activité

A l'issue du congé, l'agent est réintégré dans votre établissement d'origine. Il doit être réaffecté dans son ancien emploi ou, s'il ne peut plus lui être proposé, dans un emploi similaire (le plus proche du dernier lieu de travail ou de son domicile).

Il est également possible d'interrompre le congé en certaines circonstances particulières (diminution importante de revenus du ménage).

Il cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

Par ailleurs, il peut être mis fin au congé si, après contrôle, il apparaît que le congé n'est pas utilisé pour son motif.

Situation de l'agent pendant le congé

Il ne perçoit pas de rémunération (sauf en cas d'activité à temps partiel), mais peut obtenir l'allocation de présence parentale.

Il est placé hors de son administration, service ou établissement d'origine.

Il conserve ses droits à avancement d'échelon, réduits de moitié, et reste électeur pour les CAP.

Droits sociaux

L'agent n'acquiert pas de droits à la retraite. Il conserve les droits aux prestations en nature de son régime d'assu-

rance maladie.

ANNEXES

Les maladies donnant droit à congé maladie de longue durée

Arrêté du 14 mars 1986 modifié relatif à la liste des maladies donnant droit à l'octroi des congés de longue maladie (Application du décret 86-442)

Art. 1er. - Un fonctionnaire est mis en congé de longue maladie lorsqu'il est dûment constaté qu'il est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions au cours d'une des affections suivantes lorsqu'elle est devenue invalidante :

1. Hémopathies graves.
2. Insuffisance respiratoire chronique grave.
3. Hypertension artérielle avec retentissement viscéral sévère.
4. Lèpre mutilante ou paralytique.
5. Maladies cardiaques et vasculaires :
 - angine de poitrine invalidante ;
 - infarctus myocardique ;
 - suites immédiates de la chirurgie cardio-vasculaire ;
 - complications invalidantes des artériopathies chroniques ;
 - troubles du rythme et de la conduction invalidants ;
 - cœur pulmonaire postembolique ;
 - insuffisance cardiaque sévère (cardiomyopathies notamment).
6. Maladies du système nerveux :
 - accidents vasculaires cérébraux ;
 - processus expansifs intracrâniens ou intrarachidiens non malins ;
 - syndromes extrapyramidaux : maladie de Parkinson et autres syndromes extrapyramidaux ;
 - syndromes cérébelleux chroniques ;
 - sclérose en plaques ;
 - myélopathies ;
 - encéphalopathies subaiguës ou chroniques ;
 - neuropathies périphériques : polynévrites, multinévrites, polyradiculonévrites ;
 - amyotrophies spinales progressives ;
 - dystrophies musculaires progressives ;
 - myasthénie.
7. Affections évolutives de l'appareil oculaire avec menace de cécité.
8. Néphropathies avec insuffisance rénale relevant de l'hémodialyse ou de la transplantation.
9. Rhumatismes chroniques invalidants, inflammatoires ou dégénératifs.
10. Maladies invalidantes de l'appareil digestif :
 - maladie de Crohn ;
 - recto-colite hémorragique ;
 - pancréatites chroniques ;
 - hépatites chroniques cirrhogènes.
11. Collagénoses diffuses, polymyosites.
12. Endocrinopathies invalidantes.

Article 2 - Les affections suivantes peuvent donner droit à un congé de longue maladie dans les conditions prévues aux articles 29 et 30 du décret susvisé :

- tuberculose ;
- maladies mentales ;
- affections cancéreuses ;
- poliomyélite antérieure aiguë.
- déficit immunitaire grave et acquis.

Article 3. - Un congé de longue maladie peut être attribué à titre exceptionnel, pour une maladie non énumérée aux articles 1er et 2 du présent arrêté, après proposition du comité médical compétent à l'égard de l'agent et avis du comité médical supérieur. Dans ce cas, il doit être constaté que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et qu'elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Régime applicable aux fonctionnaires stagiaires

- I. Les droits a congés
- II. Majoration de la durée statutaire du stage : le régime du report
- III. Le temps partiel
- IV. Le régime des positions
- V. Le pouvoir disciplinaire, les commissions administratives paritaires
- VI. Les règles d'avancement durant le stage
- VII. Les règles d'avancement durant le stage
- VIII. La fin de stage

Peuvent être nommés en qualité de fonctionnaires stagiaires toutes personnes reçues aux concours externes d'accès aux corps des ingénieurs, des personnels techniques et d'administration de la recherche et au corps des chargés de recherche.

Nomination du fonctionnaire stagiaire

Il est soumis à un stage d'un an destiné à permettre d'apprécier son aptitude générale à occuper définitivement l'emploi pour lequel il a concouru. Il pourra être invité au cours du stage à effectuer une période de formation afin de permettre une meilleure adéquation entre l'emploi et sa qualification.

Les fonctions confiées pendant le stage doivent être d'un niveau comparable à celles correspondant au corps de recrutement. Il convient de veiller particulièrement à ce que les fonctions assurées par le stagiaire relèvent bien de la BAP ou métier du corps de recrutement.

I. LES DROITS A CONGES

A - Congés rémunérés

Les stagiaires peuvent bénéficier de congés rémunérés.

1. Congé de maladie

Le stagiaire bénéficie d'un congé de maladie dans les mêmes conditions que les personnels titulaires.

Toutefois, il convient de noter que :

- Le stage est suspendu sous réserve des règles applicables au report (Cf. chapitre II).
- Au terme de 12 mois consécutifs, l'avis du comité médical est requis.
- Si l'avis est favorable : l'intéressé reprend son service. Le stage suspendu reprend sous réserve des règles applicables au report (Cf. Chapitre II).
- Si l'avis est défavorable, le comité médical propose alors :
 - soit la reprise après un reclassement dans un autre emploi ;
 - soit la mise en congé sans traitement pour raison médicale (sur demande de l'intéressé) ;
 - soit le constat de l'inaptitude : mise à la retraite pour inaptitude physique (cf. chapitre VI-C) ;
 - Le licenciement pour refus du poste par l'agent, sans motif lié à son état de santé, peut être prononcé après que l'avis de la CAP ait été recueilli.

2. Congé de longue maladie et congé de longue durée

a. Congé de longue maladie

Il est ouvert à l'agent qui ne peut plus exercer ses fonctions du fait notamment d'une des affections figurant sur l'arrêté du 14 mars 1986, relatif à la liste des maladies donnant droit à l'octroi de congés de longue maladie, et sous les mêmes conditions que pour les personnels titulaires.

b. Congé de longue durée

Il est ouvert à l'agent qui atteint de tuberculose, de maladie mentale, d'affection cancéreuse ou de poliomyélite ne peut plus exercer ses fonctions et dans les mêmes conditions que pour les personnes titulaires.

Les conditions d'octroi étant similaires, on trouvera ci-après rappelées pour les deux congés, les principales étapes de la procédure où la qualité de stagiaire a une incidence notamment sur le mécanisme du report.

Durant ce congé, le stage est suspendu sous réserve des règles applicables au report (cf. chapitre II).

En cours de congé ou de prolongation, le stagiaire peut demander à reprendre ses fonctions.

Dans ce cas :

Si le stagiaire est reconnu apte après examen médical par un spécialiste agréé et après avis favorable du comité médical : il reprend le service. Le stage reprend sous réserve des règles applicables au report (cf. chapitre II).

Si le stagiaire est reconnu inapte, le congé continue ou la prolongation est prononcée.

À l'ultime période de congé rétribué, le comité médical se prononce sur la prolongation :

Soit il y a avis défavorable à cette prolongation et reprise de service. Le stage suspendu reprend sous réserve des règles applicables au report (Cf. chapitre II).

Soit il y a un avis favorable à cette ultime prolongation et dans ce cas, deux hypothèses doivent être envisagées :

La prolongation est formulée avec un avis d'inaptitude présumée au terme de celle-ci. À la fin de la 3^{ème} année de congé de longue maladie rémunéré, c'est la commission de réforme qui sera amenée à se prononcer pour avis sur le reclassement, l'admission à la retraite, ou l'octroi du congé sans traitement pour raison médicale (sur la procédure applicable à l'intéressé (cf. chapitre VI-C).

ou

La prolongation est formulée avec un avis d'aptitude présumée au terme de celle-ci. À la fin de la 3^{ème} année, c'est le comité médical qui se prononce pour avis sur la

reprise de service, le reclassement, l'admission à la retraite ou l'octroi du congé sans traitement pour raison médicale (sur la procédure applicable à l'intéressé : cf. chapitre VI-C).

3. Accidents survenus dans ou à l'occasion de l'exercice des fonctions ou maladies prévues dans le Code des pensions civiles et militaires de retraite

Ces accidents ou maladies ouvrent droit dans les mêmes conditions que pour les personnels titulaires à des congés de maladie, longue maladie et longue durée.

Le traitement est alors maintenu à 100 % jusqu'à la reprise des fonctions ou la mise à la retraite. Le stage est suspendu sous réserve des règles applicables au report (cf. chapitre II).

Le stagiaire qui ne peut reprendre ses fonctions est admis au bénéfice de la retraite pour inaptitude physique si celle-ci est définitive et absolue.

4. Congé de maternité

Les fonctionnaires stagiaires ont droit à un congé de maternité. Celui-ci leur est ouvert sous les mêmes conditions qu'aux personnels titulaires (voir fiche A19 du Mémento).

5. Congé d'adoption

Les stagiaires peuvent bénéficier du présent congé sous les mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires.

6. Incidences des congés de maternité ou d'adoption sur la situation administrative du stagiaire

Sur l'impact de ces congés sur la durée du stage cf. chapitre II.

Le traitement est maintenu.

En cas d'exercice à temps partiel des fonctions, l'agent est rétabli durant le congé dans les droits d'un agent exerçant à temps plein.

La reprise des fonctions s'effectue dans la même résidence, le même établissement et, sauf nécessités de service, sur le même poste de travail.

7. La formation professionnelle

Les dispositions du décret 85-607, relatif à la formation professionnelle des fonctionnaires de l'État, (voir fiches A29 & K22) est applicable aux fonctionnaires stagiaires sous les réserves suivantes :

Le titre I relatif aux actions organisées par l'Administration ou à son initiative, en vue de la formation professionnelle ainsi que le titre II relatif aux actions organisées ou agréées par l'Administration au vue de la préparation aux examens et concours administratifs s'appliquent intégralement.

En conséquence, le traitement de l'intéressé est maintenu. Le stage n'est pas suspendu.

Le titre III relatif aux actions choisies par les fonctionnaires en vue de leur formation personnelle n'est pas applicable aux fonctionnaires stagiaires.

8. Congé pour formation syndicale et exercice du droit syndical

Le congé pour formation syndicale leur est applicable.

En outre, le stagiaire peut être chargé d'un mandat syndical. À ce titre, il peut bénéficier d'autorisations spéciales d'absences.

Les décharges d'activité de service sont interdites aux personnes accédant pour la 1^{ère} fois à un emploi de la

fonction publique. Le stagiaire ne peut être placé en position de détachement pour exercer un mandat syndical.

9. Congés annuels

Les conditions d'octroi et la durée de ces congés sont identiques à celles des personnels titulaires.

Les congés accordés du fait de la maladie, de la maternité, de la formation professionnelle ou syndicale et de la participation aux activités des organisations de jeunesse, ainsi que le congé pour accomplir une période d'instruction militaire sont considérés comme service accompli pour le décompte des congés annuels.

Le régime des congés bonifiés leur est applicable.

Sur l'impact des congés prévus aux 7, 8 et 9 sur la durée du stage : voir le chapitre II.

B°- Congés non rémunérés

Les fonctionnaires stagiaires peuvent bénéficier de congés non rémunérés.

1 – Congé pour convenances personnelles

Deux motifs peuvent autoriser l'octroi de ce congé.

a) *Le congé de disponibilité* : Ce congé est accordé sans traitement pour une durée maximum de trois mois. Il peut être refusé pour nécessités de service.

b) *Le congé pour stage* : Les stagiaires peuvent le demander lorsqu'ils sont admis, par concours, dans un autre corps de fonctionnaires ou dans une des grandes écoles par lesquelles s'effectue obligatoirement le recrutement de certains emplois permanents de l'État. En ce cas, le congé prend fin en même temps que les fonctions exercées par les intéressés, en qualité de stagiaire, au titre de leur nouvel emploi.

2 – Congé sans traitement pour raison médicale

Les stagiaires peuvent le demander, pour une durée d'un an maximum, renouvelable par périodes ne pouvant excéder une année à concurrence d'une durée totale de trois ans.

Si la maladie est due à l'une des causes exceptionnelles citées au titre des congés de maladie rémunérés ou suite à un accident lié au service la durée totale du congé est portée à 5 ans.

À l'expiration de ce congé, l'intéressé est soit réintégré, soit licencié.

3 – Congé pour élever un enfant ou pour suivre son conjoint

Les stagiaires peuvent bénéficier de ce congé sous les conditions suivantes :

Si l'enfant est âgé de moins de 5 ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus ;

ou

Si le conjoint doit établir sa résidence habituelle, du fait de sa profession en un lieu éloigné du lieu de l'exercice des fonctions du stagiaire.

Ce congé sans traitement est accordé sur avis de la CAP.

La durée ne peut excéder 1 an, mais le congé est renouvelable par période d'une année au maximum, la durée totale de ce congé ne pouvant dépasser trois ans.

À l'expiration de ce congé, l'agent est soit réintégré, soit licencié.

4 – Le congé parental (congé postnatal)

Les dispositions de l'article 54 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (voir fiche K1) relatives à la position de congé parental, ainsi que les articles 52 à 57 du décret 85.986 (voir fiche K21) en précisant les modalités d'application, sont applicables aux fonctionnaires stagiaires.

5 – Congé pour participation aux activités des organisations de jeunesse

Ce congé peut être accordé aux fonctionnaires stagiaires de moins de 25 ans sur leur demande.

Ce congé de six jours ouvrables par an, non rémunéré, peut-être pris en une ou deux fois.

Il ne peut se cumuler avec le congé pour formation syndicale qu'à concurrence de 12 jours ouvrables pour une même année.

C – Régime applicable en matière de protection sociale et de pension

1 – Protection sociale

Les stagiaires sont soumis au même régime de Sécurité sociale que les fonctionnaires titulaires. Ils sont donc affiliés à ce titre dès l'entrée en stage. Les taux de cotisations et les règles de calcul sont les mêmes que pour les titulaires.

En cas de non titularisation, la période de stage n'est pas validée au régime des fonctionnaires. Les cotisations dues au titre de l'assurance vieillesse font l'objet dans ce cas d'un versement rétroactif au régime général de Sécurité Sociale.

De même, en cas de non titularisation pour les agents ayant par ailleurs la qualité d'agents des collectivités locales et reçus en détachement pendant leur stage, il y aura réaffiliation rétroactive au régime dont ils relevaient. Les retenues pour pensions prélevées feront l'objet d'un rem-

boursement au profit de la CNRACL.

2 – Régime des pensions

Les fonctionnaires stagiaires sont soumis aux cotisations pour pension. Ils cotisent sur la base du traitement perçu pendant le stage.

Quelle que soit l'issue du stage, les cotisations versées ne donnent lieu à aucune restitution ou réajustement.

II. MAJORATION DE LA DURÉE STATUTAIRE DU STAGE : LE RÉGIME DU REPORT

Le total des congés rémunérés de toute nature accordés aux stagiaires en plus du congé annuel ne peut être pris en compte comme temps de stage que pour 1/10 de la durée globale de celui-ci. Au-delà, la durée du ou des congés dont ont bénéficié les intéressés fait l'objet d'un report au terme de la durée statutaire du stage.

En conséquence, les ITA fonctionnaires stagiaires bénéficient jusqu'à concurrence du 37^{ème} jour de congés rémunérés d'une prise en compte de ceux-ci comme temps de stage. Les stagiaires nommés suite au concours de chargés de recherche bénéficient jusqu'à concurrence du 55^{ème} jour de cette prise en compte.

Les congés non rémunérés ne bénéficient pas de la règle du 1/10 énoncée aux paragraphes précédents.

Ainsi, le régime du report des congés rémunérés non pris en compte ou des congés non rémunérés a pour effet de retarder d'une durée égale à ceux-ci la date de fin de la période statutaire du stage. Mais l'ancienneté retenue pour l'avancement se trouve majorée d'une même durée en cas de congés rémunérés.

Remarque :

Le congé parental est pris en compte pour la moitié de sa durée dans l'ancienneté requise pour l'avancement d'échelon

IMPACTS SUR LA DURÉE DU STAGE (Récapitulatif)

CONGÉS OU POSITIONS	A (1)	B (1)	C (1)	D (1)%
Congés rémunérés				
Congé de maladie		X		100
Congé de longue maladie		X		100
Congé de longue durée		X		100
Accident du travail et maladies art. L 27		X		100
Congé de maternité		X		100
Congé d'adoption		X		100
Période de formation professionnelle	X			100
Congé de formation syndicale		X		100
Congés annuels	X			100
Période d'instruction militaire		X		100
Congés non rémunérés				
Congé pour participation aux activités des organisations de jeunesse			X	0
Congé pour convenances personnelles			X	0
Congé sans traitement pour raison médicale			X	0
Congé pour élever un enfant ou suivre son conjoint			X	0
Positions				
Congé parental			X	50
Service national			X	100

(1) A - Prise en compte comme temps de stage (aucun impact sur la durée statutaire du stage)
 B - Règle des 1/10 de prise en compte.
 C - Report intégral.
 D - Taux de l'ancienneté prise en compte pour l'avancement

Cas particulier : le stagiaire autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel.

Le stagiaire peut être autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel sous réserve des nécessités de service

(accord du directeur d'unité ou du chef de service). En ce cas, la durée effective de son stage est majorée au prorata de sa quotité de travail. L'ancienneté prise en compte est alors égale à la durée statutaire.

TABLEAU RÉCAPITULATIF

Niveau de temps partiel	Durée effective du stage et ancienneté prise en compte (jours)
50%	730
60%	608
70%	521
80%	456
90%	406

III. LE TEMPS PARTIEL

L'ensemble des dispositions de l'ordonnance n° 82.296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel ainsi que le décret n° 82.626 du 20 juillet 1982, sont applicables (voir fiche A28).

Le stagiaire n'ayant pas la qualité de fonctionnaire dans un autre cadre ou corps peut bénéficier des dispositions relatives au temps partiel à compter du jour où il est nommé.

Le stagiaire appartenant à un autre cadre est accueilli en détachement, il ne peut demander le bénéfice de l'exercice de ses fonctions à temps partiel qu'à compter du jour prononçant son détachement aux fins de stage au CNRS. Le stagiaire appartenant préalablement à sa nomination à un autre corps du CNRS et exerçant ses fonctions à temps partiel peut conserver le bénéfice de sa quotité de travail sur sa demande expresse et sous réserve des nécessités de service.

IV. LE RÉGIME DES POSITIONS

Les stagiaires ne peuvent être mis en détachement et en disponibilité. Ils ne peuvent bénéficier de la position hors cadre. La mise à disposition est incompatible avec la qualité de stagiaire. En effet, le stage ne peut être accompli que dans un emploi permanent du corps dans lequel la titularisation du stagiaire pourra éventuellement intervenir. Concernant la position de congé parental (cf. ci-dessus chapitre I-B 5°)

V. LE POUVOIR DISCIPLINAIRE, LES CAP

A – Pouvoir disciplinaire

Les sanctions disciplinaires pouvant être infligées sont par ordre croissant de sévérité :

- L'avertissement ;
- Le blâme ;
- Le déplacement d'office ;
- L'exclusion temporaire des fonctions pour une durée qui ne peut excéder 6 mois ; cette sanction est privative de toute rémunération, à l'exception des prestations familiales ;
- L'exclusion définitive du service.

Les sanctions autres que l'avertissement et le blâme sont

soumises pour avis à la CAP siégeant en formation disciplinaire selon les règles et procédures prévues pour les fonctionnaires de l'État (voir fiche A31).

Les fonctionnaires stagiaires ayant la qualité de titulaires dans un autre cadre ou corps sont également justiciables de la commission administrative paritaire compétente dans le dernier cadre ou corps d'origine.

Les dispositions de suspension provisoire sont applicables aux stagiaires.

B – Remarques sur le fonctionnement général des CAP à l'égard des stagiaires

Les questions relatives aux stagiaires sont portées devant les CAP compétentes pour le corps de fonctionnaires auquel ils appartiendront après titularisation.

Dans ce cas, siègent comme représentants du personnel, les membres représentant le grade de début de corps et le grade immédiatement supérieur.

Pour le reste de la procédure, elle est identique à celle applicable aux personnels titulaires (voir fiche J5).

VI. LES RÈGLES D'AVANCEMENT DURANT LE STAGE

Le stagiaire à sa nomination fait l'objet d'un reclassement (voir fiche A9).

Il bénéficie à compter de sa nomination des règles d'avancement statutaires, cela à concurrence de la durée statutaire du stage et compte tenu des règles applicables en matière de report (voir en II ci dessus).

VII. LA FIN DE STAGE

A – En cours de stage : le licenciement pour insuffisance professionnelle "notoire"

Le stagiaire peut être licencié pour insuffisance professionnelle notoire. *Cette procédure ne peut être entamée que si le stagiaire est en service depuis au moins la moitié de la durée normale du stage*, soit 6 mois pour les ITA et pour les chargés de recherche.

Les formalités de communication du dossier doivent être respectées et l'avis de la CAP recueilli bien que ce licenciement ne présente aucun caractère disciplinaire.

Le fait qu'un stagiaire ayant fait preuve d'insuffisance professionnelle notoire n'ait pas été licencié en cours de

BRS numéro 418

stage ne lui confère pas un droit à être titularisé à la fin du stage réglementaire.

B – Au terme statutaire du stage

À la fin statutaire du stage et sous réserve de ce qui précède ainsi que des modalités du report de stage, le stagiaire peut être :

- soit titularisé,
- soit soumis à une prolongation de stage, (en cas de stage non satisfaisant)
- soit soumis au bénéfice d'un renouvellement de stage, (en cas d'interruption supérieure à 3 ans).
- soit licencié pour insuffisance professionnelle.

1 – La titularisation

a – Procédure applicable au stagiaire sur un emploi de chargé de recherche

Il est procédé à la titularisation après avis de l'instance d'évaluation. La CAP n'a pas à connaître de la titularisation.

b – Procédure applicable au stagiaire sur un emploi d'ITA

Le stagiaire est titularisé par décision du directeur général après avis de la CAP compétente et au vu d'un rapport de stage établi par le directeur d'unité.

Celui-ci doit transmettre son rapport deux mois avant la fin statutaire du stage à la délégation gestionnaire. Ce rapport précise les conditions de déroulement du stage (emploi, les fonctions précises...), la demande de titularisation, de prolongation ou de licenciement. Ce rapport est établi après consultation du Conseil de laboratoire ou de l'instance en tenant lieu.

2 – La prolongation de stage

À l'issue de la période statutaire, le stagiaire peut être invité à effectuer, pour une durée égale concernant les ITA et pour une durée maximum de 12 mois pour les chargés de recherche, un nouveau stage. Elle est prononcée après avis de la CAP pour les ITA et après avis de la CAP et de l'instance d'évaluation pour les chargés de recherche.

Cette nouvelle période n'est pas retenue dans la prise en compte de l'ancienneté nécessaire pour l'avancement (échelon-grade).

3 – Le renouvellement du stage

Si le stage a été interrompu compte tenu des dispositions sur les congés pendant une durée supérieure à trois années, l'intéressé sera invité, après sa réintégration, à ac-

complir à nouveau l'intégralité du stage. Cette règle est applicable également aux positions de congé parental et service national.

La durée totale des services accomplis avant et après l'interruption des fonctions, compte pour l'avancement.

4 – Le licenciement pour insuffisance professionnelle

Il est prononcé en fin de stage. L'administration n'est pas tenue de mettre le stagiaire à même de prendre connaissance de son dossier, lorsqu'il est fondé exclusivement sur l'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent et ne présente pas de caractère disciplinaire. Elle n'est même pas tenue de motiver la décision à l'intéressé ! Mais elle est cependant obligée de consulter préalablement la CAP.

Le stagiaire licencié en cours ou en fin de stage a droit à l'indemnité pour perte d'emploi.

Les stagiaires ayant la qualité de fonctionnaire dans un autre corps sont réintégrés dans ce corps lorsqu'ils ne sont pas titularisés en fin de stage ou licenciés en cours de stage.

Remarque :

Le principe qui interdit de licencier une femme salariée en état de grossesse (article L. 122-5 du code de travail), qui s'applique dans les services publics n'empêche pas un refus de titularisation pour insuffisance professionnelle en fin de stage.

C – Le licenciement ou la mise à la retraite pour inaptitude physique

Au terme des congés de maladie non rémunérés ou du congé prévu à l'article 10 du décret 49-1239, les stagiaires reconnus par le comité médical ou la commission de réforme dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre leurs fonctions ou ne réintégrant pas sont :

- soit licenciés : dans ce cas, compte tenu que le licenciement est nécessairement pris en considération de la personne, il doit être précédé de la communication du dossier.
- soit admis au bénéfice de la retraite s'ils remplissent les conditions après avis de la commission de réforme. Cette procédure n'est donc possible qu'à l'égard des stagiaires ayant déjà par ailleurs la qualité de fonctionnaire.

La communication de son dossier n'a lieu que sur demande.

Prise en charge partielle du prix des titres de transport des personnels de l'État travaillant hors Île-de-France

Un décret du 22 décembre 2006 (n°2006-1663) et un arrêté 23/12/2006 organisent le remboursement des frais de transports (en transports en commun) entre le lieu de résidence et le lieu de travail pour les personnels des administrations de l'état et de ses EPA⁽¹⁾ qui travaillent en dehors de la région parisienne (le reste du pays en quelque sorte).

Il s'agit d'un remboursement partiel jusqu'à 51,75 € par

mois. C'est l'équivalent du remboursement de la moitié de la carte orange pour les franciliens.

Il s'agit là d'une vieille revendication (plus de 20 ans) qui est satisfaite pour les agents de l'État.

Le contenu du texte

Les personnels des administrations de l'État et de ses établissements publics administratifs dont la résidence administrative est située en dehors de la zone de compé-

tence de l'autorité organisatrice des transports parisiens (donc hors Île-de-France) bénéficient, à compter du 1^{er} janvier 2007, de la prise en charge partielle du coût du ou des titres de transport correspondant aux déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Les titres admis à la prise en charge partielle sont :

- les cartes et abonnements annuels, ou à renouvellement tacite, à nombre de voyages illimités délivrés par les entreprises de transport et les régies mentionnées à l'article 7 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs. Toutefois, si ces titres ne figurent pas dans l'offre du transporteur, sont admis aux mêmes conditions les cartes et abonnements mensuels à nombre de voyages illimités ;

- les cartes et les abonnements mensuels, ou à renouvellement tacite, à nombre de voyages limités délivrés par les entreprises de transport et les régies mentionnées à l'article 7 de la loi du 30 décembre 1982 susvisée.

Cette prise en charge partielle concerne le ou les titres de transport permettant aux agents d'effectuer le trajet entre leur domicile, entendu comme leur résidence habituelle la plus proche de leur lieu de travail, et leur lieu de travail.

Lorsque le titre utilisé correspond à un trajet supérieur au trajet nécessaire pour se rendre de la résidence habituelle au lieu de travail, la prise en charge se fait sur la base du prix de l'abonnement qui permet strictement de faire ce dernier trajet.

La prise en charge par l'administration

La participation de l'administration employeur à la prise en charge se fait sur la base du tarif le plus économique pratiqué par l'entreprise de transports ou la régie. Cette participation ne peut dépasser un montant par agent fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et du ministre chargé des transports. Ce montant est révisé pour tenir compte de l'augmentation des tarifs des cartes et abonnements. Pour l'année 2007 il est fixé à 51,75 €.

Quelles que soient les conditions de prise en charge prévues par le décret et les modalités de financement du remboursement, la part restant à la charge de l'agent est égale à 50% du coût du titre, sans que la participation dont il bénéficie excède le plafond mentionné ci-dessus.

Cette prise en charge partielle par l'employeur est subordonnée à la remise ou, à défaut, à la présentation du ou des titres par l'agent ou tout autre mode de contrôle défini en accord avec le transporteur. Ces contrôles sont systé-

matiques ou aléatoires.

Les titres dont la période de validité est annuelle font l'objet d'une prise en charge répartie mensuellement pendant la période d'utilisation.

Pour être admis à la prise en charge partielle, les titres doivent être nominatifs et conformes aux règles de validité définies par l'entreprise de transport ou la régie mentionnée à l'article 7 de la loi du 30 décembre 1982 susvisée, qui les a émis.

Les règles ci-dessus ne s'appliquent pas, lorsque l'agent :

- perçoit déjà des indemnités représentatives de frais pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son ou ses lieux de travail ;

- bénéficie d'un logement de fonction dans des conditions telles qu'il ne supporte aucun frais de transport pour se rendre à son lieu de travail ;

- bénéficie d'un véhicule de fonction ;

- bénéficie d'un transport collectif gratuit entre son domicile et son lieu de travail ;

- est transporté gratuitement par son employeur ;

- bénéficie pour le même trajet des modalités de prise en charge et de remboursement au titre des frais de déplacements temporaires.

En cas de temps partiel

Lorsque l'agent exerce ses missions à temps partiel ou à temps incomplet pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale ou réglementaire, il bénéficie de la prise en charge partielle dans les mêmes conditions que s'il travaillait à temps plein.

Lorsque le nombre d'heures travaillées est inférieur à la moitié de la durée légale ou réglementaire, la prise en charge partielle est réduite de moitié par rapport à la situation de l'agent travaillant à temps plein.

Lieux de travail multiples

Les agents relevant d'un même employeur et ayant plusieurs lieux de travail peuvent bénéficier de la prise en charge partielle du ou des titres de transport leur permettant d'effectuer l'ensemble des déplacements entre leur résidence habituelle et leurs différents lieux de travail.

Employeurs multiples

Lorsque l'agent a plusieurs employeurs parmi ceux mentionnés à l'article 1er, il peut prétendre à la prise en charge partielle par son employeur principal du ou des titres de transport lui permettant d'effectuer l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et le lieu de travail de son employeur principal.



*La Loi Fillon prévoit, dans certaines conditions,
le cumul d'une retraite du régime général
avec la continuation de l'activité salariée de fonctionnaire...*

Cette mesure s'applique aux fonctionnaires des EPST, en voici les conditions :

- Avoir fait une partie de sa carrière professionnelle hors de la fonction publique, ou en n'étant pas fonctionnaire (et pouvoir à ce titre bénéficier d'une retraite du régime général de la sécurité sociale). Bien sûr, il ne faut pas avoir racheté ces années là, au moment de la titularisation.
- Avoir 60 ans révolus.
- Avoir 40 annuités d'activité professionnelle, tous régimes confondus (par exemple : 7 ans dans le privé et

33 ans comme fonctionnaire).

Si vous remplissez ces trois conditions, vous pouvez demander la liquidation de votre retraite régime général (et éventuellement les complémentaires AGIRC et ARRCO) tout en continuant à travailler et à accumuler des annuités pour la retraite Fonction Publique.

Il y a un dossier CNAV (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse) à remplir : adressez-vous à l'assistante sociale de votre délégation qui vous le fournira.

Le Bureau de la Section Nationale des Retraités.

Tribune libre... Tribune de discussion...

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

Où va l'UGICT ?

Les documents préparatoires au congrès de l'UGICT m'interrogent... Comment l'UGICT se positionne-t-elle dans les luttes ? Bien sûr, l'UGICT combat la mondialisation « libérale » mais sur des bases qui m'apparaissent confuses.

Je développerai trois exemples sur des questions qui me semblent essentielles.

1°) L'UGICT oppose au capitalisme entrepreneurial d'hier, le capitalisme actionarial d'aujourd'hui, dans lequel les orientations des entreprises sont surtout fixées par les actionnaires.

Cette opposition ne me semble pas justifiée, car si effectivement dans les entreprises, le poids des « cadres techniques » s'est réduit par rapport aux cadres financiers, le capitalisme n'a pas fondamentalement changé : il s'agit toujours de renforcer les profits. Ce qui fait la différence entre hier et aujourd'hui, c'est que le rapport de force entre le Capital et le salariat est devenu plus favorable au Capital. Les entreprises peuvent alors augmenter leurs profits sans investissements importants.

2°) L'UGICT n'analyse pas le champ syndical.

Le positionnement des diverses forces syndicales n'est pas discuté : rôle de la CFDT (retraites, santé, ...) ? Syndi-

calisme autonome versus syndicalisme confédéré ? Par exemple, la FSU est-elle pour l'UGICT une solution d'avenir pour le syndicalisme ? Si nous ne le pensons pas, il faut se donner les moyens d'accélérer la syndicalisation à la CGT des enseignants du primaire au supérieur. Le développement de la CGT dans le supérieur est un enjeu important pour la CGT et concerne particulièrement le SNTRS. Il me semble que l'UGICT devrait exprimer une position sur cet enjeu considérable pour le syndicalisme des ingénieurs, cadres et techniciens.

Comment rassembler les salariés dans l'action aujourd'hui ? Peut-on se contenter d'invoquer le syndicalisme « rassemblé » comme le fait l'UGICT en mettant en avant quelques textes signés avec les autres syndicats ? On est loin de la conception de rassemblement du SNTRS-CGT qui s'efforce de réunir les salariés et d'autres forces syndicales sur des propositions de revendications et d'action de haut niveau et non en recherchant simplement un dénominateur commun aboutissant souvent à baisser les revendications. L'UGICT doit préciser sa conception du rassemblement.

3°) L'UGICT est un membre fondateur d'ATTAC.

Or, les orientations d'ATTAC ne sont pas discutées parmi les syndiqués de l'UGICT, pas même dans les congrès.

Cela est d'autant plus choquant que les prises de position « anti-technologies » d'ATTAC posent problème à de nombreux techniciens ingénieurs et chercheurs et sans doute même au-delà de ces catégories. ATTAC est contre les OGM, les nanotechnologies et prend régulièrement position contre le développement des filières nucléaires. L'UGICT partage-t-elle ces prises de position ? Si l'UGICT n'est pas d'accord, pourquoi ne le fait-elle pas savoir ? Si l'UGICT partage ces discours « anti-technologies », que propose l'UGICT pour le développement énergétique,

industrielle et agricole de la France et des emplois qui vont avec ?

Pour conclure, il me semble que l'UGICT ne doit pas rester dans le flou, ni la confusion. Les syndiqués veulent connaître les orientations défendues par l'UGICT. La confiance est une nécessité pour gagner des adhésions à la CGT et exige la clarté.

Michel PIERRE



« Citation index » : Une leçon de l'histoire

BLONDLOT René Prosper, Nancy, 1849 - Nancy, 1930

Au début du vingtième siècle, le patriotisme scientifique a conduit à la fraude avec en prime un magnifique indice de citation. A l'époque où l'Allemagne occupait l'Alsace et la Moselle, quoi de mieux que de faire plus fort et mieux que Roentgen qui venait d'être nobélisé pour la découverte des rayons X.

René Prosper BLONDLOT, né à Nancy le 3 Juillet 1849, mort à Nancy le 24 Novembre 1930.

Il effectua des travaux sur les conséquences de la théorie de Maxwell, établit que la vitesse de l'électricité dans un conducteur est proche de celle de la lumière... Mais il est surtout connu par les rayons N.

En 1903, il annonce qu'il avait découvert un nouveau rayonnement qu'il avait nommé « rayonnement N », en l'honneur de l'université de Nancy où il travaillait. Alors qu'il tentait de polariser des rayons X, découverts par Roentgen huit années plus tôt, Blondlot découvrit des traces d'un nouveau type d'émission issu de sa source de rayons X. Il se manifestait par une augmentation de la brillance d'une étincelle électrique qui jaillissait entre deux électrodes métalliques (...)

La poursuite des rayons N occupa bientôt un certain nombre de scientifiques français. Des physiciens de tout premier plan firent l'éloge de Blondlot pour sa découverte. L'académie des sciences française lui décerna le prestigieux prix Leconte en 1904. Les effets des rayons N furent observés par au moins quarante personnes, et analysés dans quelques trois cents articles par cent scientifiques et

docteurs en médecine entre 1903 et 1906 (...)

Au cours d'une visite qu'il effectua dans le laboratoire de Blondlot, (le physicien américain R.W.) Wood devina avec justesse qu'il se passait des choses bizarres. A un moment donné, Blondlot fit le noir dans le laboratoire pour faire la démonstration d'une expérience dans laquelle des rayons N se séparaient en différentes longueurs d'onde après être passés au travers d'un prisme. Wood enleva subrepticement le prisme avant le début de l'expérience, et malgré la présence de la pièce essentielle de son appareil dans la poche de son visiteur, Blondlot obtint les résultats attendus. Wood rédigea, dans la revue Nature en février 1904, un article scientifique accablant sur sa visite. (...) Hors de France, les scientifiques se désintéressèrent des rayons N, alors qu'en France ils continuèrent pendant plusieurs années à soutenir Blondlot. Guillaume II, intéressé, avait même demandé à des chercheurs allemands de lui préparer une démonstration sur le sujet. Celle-ci ne put jamais être mise en place.

Blondlot avait entraîné dans son entreprise plusieurs autres chercheurs : Charpentier pour leur rapport avec le système nerveux, Meyer sur l'émission par les végétaux, Lambert sur l'émission par les ferments solubles. Broca, agrégé de physique à la faculté de médecine, Jean Becquerel, fils du découvreur de la radioactivité, qui présenta ses communications à l'Académie des sciences, Colson, professeur de chimie à l'École polytechnique, Bagard, professeur à la Faculté des sciences de Dijon.

Blondlot n'était certainement pas un homme malhonnête. Il avait sans doute été poussé de bonne foi par l'air du temps qui cherchait de nouvelles radiations partout depuis que Wilhelm Röntgen avait découvert les rayons X et Henri Becquerel la radioactivité. Cette affaire incita à plus de précautions dans les expérimentations.

Notes de lecture

Emploi : éloge de la stabilité L'État social contre la flexicurité

Christophe Ramaux, Éditions Mille et une Nuits, 320 p.

L'emploi instable dessine-t-il l'avenir ? Nombreux sont ceux qui le pensent, et les libéraux ne sont pas les seuls. Un large consensus se fait autour de l'idée qu'il faut accepter cette instabilité et la compenser par des mesures qui « sécurisent » les travailleurs entre deux emplois. Chacun y va de son appellation : « flexicurité » ou « flexi-sécurité », « sécurité sociale professionnelle », « sécurisation des parcours professionnels » ou bien encore « formation tout au long de la vie ». De nombreux chercheurs plaident en ce sens. La plupart des syndicats et des partis politiques promeuvent ce type de dispositif. Entre les propositions des uns et des autres, d'importantes différences existent. Reste néanmoins un parfum commun autour de l'idée que le « travailleur mobile » dessine la figure du travailleur de demain.

L'ouvrage réfute cette idée. Travailler suppose du temps, une inscription dans la durée. Dans les faits, les emplois ne sont d'ailleurs pas plus instables aujourd'hui qu'hier : ce sont les formes de la mobilité qui ont changé à la faveur du chômage de masse (hausse de la précarité et baisse des démissions). La question du chômage est donc centrale. Sur le papier, les dispositifs de « sécurité emploi – formation » y répondent : un sans-emploi en formation n'est pas chômeur. On comprend que la « trouvaille » séduise : elle a un côté inédit, loin des supposés austères débats de politiques économiques, et permettrait de surcroît d'en finir avec le chômage. Mais que vaut une formation si elle ne débouche pas sur un emploi ? Si l'emploi vient à manquer, ne risque-t-elle pas de tourner à vide ? Comme quoi, on ne peut évacuer la question du niveau de l'emploi et les débats qui opposent libéraux et économistes hétérodoxes sur ce sujet.

Au-delà de la critique de la flexicurité, ce livre propose d'aller à l'encontre de bien des idées reçues sur le chômage, l'emploi et la précarité. Il suggère que des pistes autres que les réformes libérales mises en œuvre au cours des vingt dernières années sont possibles.

Le libéralisme est porteur d'un projet global. On ne peut se contenter d'une « astuce » pour lui répondre. C'est en creusant le sillon de l'État social que l'on que l'on peut lui opposer une alternative cohérente. Mais qu'est-ce que l'État social ? Est-il encore d'actualité ? Comment penser sa refondation ? Autant de questions qui sont passées en revue.

Christophe Ramaux est Maître de Conférence en économie à l'Université Paris I. Il est chercheur au Centre d'économie de la Sorbonne (CES – Matisse).

TABLE DES MATIÈRES

1^{ère} PARTIE. DE L'INSTABILITÉ DES EMPLOIS

1. L'introuvable instabilité croissante de l'emploi

La durée du lien d'emploi

Instabilité croissante : la démonstration reste à faire

Segmentation ou instabilité généralisée ?

Chômage, mobilités et fragilisation de la main-d'œuvre

Quand l'imaginaire social transforme le gris en noir

Notes de lecture

Insécurité sociale : le poids des représentations
Précaires du public

2. Comment expliquer la stabilité du lien d'emploi ?

Des facteurs qui favorisent l'instabilité de l'emploi

Le travail contemporain exige aussi de la stabilité

Et s'il n'existait pas de « marché externe » ?

Annexe 1. La variante libérale de la sécurité emploi - formation :

la flex-précarité au nom de la flexicurité

Annexe 2. Vive le modèle danois... mais pas seulement quand cela arrange !

Annexe 3. Les variantes non-libérales de la sécurité emploi - formation

2^{ème} PARTIE. SÉCURITÉ EMPLOI-FORMATION : UNE RÉPONSE AU CHÔMAGE EN TROMPE-L'ŒIL ?

3. Chômage : les termes de la controverse entre libéraux et hétérodoxes

Les thèses hétérodoxes

Les thèses libérales et social-libérales

Le chômage structurel

Quelles solutions au chômage ?

4. Sécurité emploi-formation : une solution au chômage ?

Une inscription théorique indéterminée

Le *learnfare* : une solution au chômage ?

5. Au risque de déstabiliser la formation professionnelle

3^{ème} PARTIE. QUELLES ALTERNATIVES ? LE BEL AVENIR DE L'ÉTAT SOCIAL

6. Chômage : prendre la mesure de la responsabilité sociale

L'invention du chômage : la reconnaissance d'une lourde « faute sociale »

Une reconnaissance fragile : le retour des théories du chômage volontaire

7. Le plein-emploi est-il possible ?

La remise en cause du fordisme n'implique pas la fin du plein-emploi

Vive la politique économique !

Vingt ans pour faire ses preuves : l'échec néolibéral

1997-2001 : une embellie de l'emploi à expliquer

L'explication social-libérale des créations d'emplois

Pourquoi le désaveu du 21 avril 2002 ?

Politiques de relance ? Réponses à certaines objections

Pour l'Europe : changer de logiciel économique

Pour l'Europe : changer de logiciel politique

Europe sociale : sortir de l'Arlésienne

8. Comment refonder l'État social ?

L'État social : une révolution qui reste d'actualité

Le capitalisme actionnarial contre l'État social

Qu'est-ce qu'une entreprise ?

Privatisation accrue ou socialisation ?

Les classes populaires : une espèce en voie de disparition ?

Quel nouveau statut pour les sans-emploi ?

Colloque *Flexicurité en France*, Université de Marne la Vallée, 7 décembre 2006.
Séminaire *Autour de la flexicurité*, organisé par le LISE – CNAM, Paris – 11 décembre.
Séminaire *Intermittence et salariat*, Université Paris X, 23 janvier 2007.
Séminaire *Les mutations du salariat*
Espace Marx Nord / Pas-De-Calais, Lille, 24 janvier 2007

Flexicurité : Quels enjeux théoriques ?
CHRISTOPHE RAMAUX – CES - MATISSE, Université PARIS I ¹

Les travaux qui plaident en faveur de la flexicurité posent une question à bien des égards pertinente : celle des garanties statutaires à offrir à la main-d'œuvre entre deux emplois. La protection accordée aux sans emploi a, en effet, toujours été le parent pauvre de la protection sociale, et cela vaut particulièrement pour la France où l'indemnisation du chômage n'a cessé d'être révisée à la baisse depuis les réformes de 1982 et 1984.

Cela étant, on peut contester les thèses sur la flexicurité d'un double point de vue empirique et théorique.

Sur un plan empirique, elles présupposent un développement de l'instabilité de l'emploi. Or ce diagnostic peut être réfuté si l'on en juge par la très grande stabilité de l'ancienneté dans l'emploi au sein des principaux pays développés (cf. notamment Auer et Cazes, 2000 et 2003 ; BIT, 1996 ; OCDE, 1984, 1993, 1996 et 1997) ². En France l'ancienneté moyenne dans l'emploi est de l'ordre de onze ans, et encore ne s'agit-il que de l'ancienneté constatée au moment de l'enquête et non de l'ancienneté finale. On est loin, très loin, de l'image abondamment répandue du « travailleur mobile » (Castel, 2003) avec l'intermittent comme figure de proue. En matière de mobilité, les choses ont certes bougé depuis trente ans. Mais les transformations sont à chercher ailleurs que dans l'émergence d'un modèle d'emploi *intrinsèquement* instable. Sous la pression du chômage de masse, ce sont les formes de la mobilité qui ont muté, avec une forte contraction des mobilités volontaires, les démissions (dominantes durant les Trente Glorieuses) et un développement massif des mobilités contraintes essentiellement sous la forme d'emplois précaires (même si on en exagère souvent l'ampleur). On mesure ici le gâchis en termes d'allocation et d'appariement de la main-d'œuvre (car la mobilité peut bien entendu avoir du bon) : non seulement certains sont précaires ou au chômage et créent donc moins de richesse qu'ils ne souhaiteraient, mais d'autres qui seraient enclins à quitter leur entreprise ne le font pas par crainte du chômage.

Plus que ce volet empirique, on propose dans ce qui suit de creuser la critique proprement théorique de la flexicurité et cela à deux niveaux :

1/ en premier lieu, on peut juger, en partant d'un point de vue post-keynésien, que les thèses en faveur de la flexicurité ont pour redoutable défaut d'appréhender les questions d'emploi et de chômage en restant focalisées sur le « marché du travail ». Les conséquences de ce parti pris, rarement assumé comme tel, sont, toujours d'un point de vue post-keynésien, coûteuses : les débats sur les politiques économiques, en particulier, sont largement évacués, au risque de conforter le point de vue selon lequel ces politiques sont dépassées ;

2/ non sans lien avec ce qui précède, on peut juger que les thèses sur la flexicurité confortent l'idée selon laquelle le travail peut être analysé, d'un point de vue théorique, sur le mode de l'échange. A l'encontre de cette représentation, on peut soutenir que le travail doit être appréhendé en partant du principe qu'il se déploie dans un espace, celui de la production, qui est par construction irréductible à l'échange. Travailler suppose du temps, un temps irréductible à l'échange. Et c'est bien pourquoi la notion même de « marché externe » –

« marchés externes » que les travaux sur la flexicurité pensent en voie de « réactivation » – peut être critiquée.

Dans un dernier temps, en guise de conclusion, on prolonge le propos en s'interrogeant sur les « modèles de flexibilité ». A la croisée des dimensions théoriques et empiriques, on souligne que la flexicurité se focalise, par construction, sur la « flexibilité externe ». Les débats sur l'opposition entre différents modèles d'ajustement – flexibilité interne *versus* externe, flexibilité quantitative *versus* qualitative – tendent, ce faisant, à être relégués au second rang. On suggère qu'ils méritent pourtant d'être repris et creusés, si du moins on souhaite s'interroger sur l'efficacité des diverses formes d'organisation du travail et, au-delà, des firmes.

I. La focalisation sur le marché du travail n'est pas neutre d'un point de vue théorique

La durée du lien d'emploi n'a pas connu, au cours des vingt ou trente dernières années, de dérive significative qui autoriserait à tabler sur l'émergence d'un modèle d'emploi intrinsèquement instable. Plus que l'instabilité globale de l'emploi, se sont les formes de la mobilité qui, sous la pression du chômage, se sont modifiées avec un tassement des mobilités volontaires et une hausse de la mobilité contrainte.

La question du chômage est donc centrale.

Sur le papier, la mise en formation des sans-emploi, dispositif phare de la « flexicurité », permettrait de supprimer le chômage, et cela indépendamment du niveau de l'emploi dans la mesure où un sans-emploi en formation n'est, par définition, pas comptabilisé comme chômeur. Mais ce qui vaut sur le papier vaut-il au-delà ? Que vaut une formation si elle ne débouche pas sur un emploi ? À l'issue de la formation sera-t-on conduit à proposer une autre formation ? Passé un certain laps de temps, ne demandera-t-on pas d'accepter une petite « activité » ? Le *learnfare* proposé est-il, au final, si éloigné du *workfare* ? Où l'on voit que la question du niveau de l'emploi et celle des politiques économiques à mettre en œuvre pour le

soutenir ne peuvent être évacuées contrairement à ce que suggèrent, c'est l'une de leurs principales limites, les thèses sur la flexicurité. La reprise de l'emploi, dès qu'elle dure quelque peu, ne réduit pas seulement le chômage, elle améliore le régime de mobilité. Entre mars 2000 et mars 2001, 500 000 emplois nets ont été créés en France : tous en CDI et à temps plein. La précarité a donc diminué, tandis qu'au même moment les démissions augmentaient.

Pour creuser la critique théorique que l'on peut opposer aux thèses sur la flexicurité, il faut revenir sur les controverses qui existent quant aux représentations que l'on peut se faire des déterminants de l'emploi et du chômage.

1. 1. Quelles théories de l'emploi et du chômage ?

En matière de détermination du niveau de l'emploi et du chômage, deux principaux paradigmes s'affrontent : le paradigme néo-classique et le paradigme hétérodoxe qui puise, en particulier, dans Keynes et les post-keynésiens. Ces derniers soulignent que le capitalisme libéral laissé à lui-même est inefficace, notamment pour assurer le plein-emploi. Ce ne sont donc pas les imperfections sur les marchés qui sont en cause, mais les imperfections du marché lui-même. Celui-ci peut sans doute réaliser bien des choses, il n'a cependant pas la cohérence systémique pour satisfaire une série de besoins sociaux, notamment en termes de plein-emploi. L'intérêt général ne pouvant se réduire au jeu des intérêts particuliers, on ne peut lui confier ce qui échappe à son champ de compétence. D'où la nécessité d'une intervention publique « inaugurale », sous la forme de politiques budgétaire, monétaire, ou bien encore – si l'on se situe dans un cadre kaleckien (Kalecki, 1971 ; Lavoie, 2004) – de hausse des salaires réels (via par exemple la hausse du salaire minimum légal).

Alors que le « marché du travail » n'existe pas à proprement parler selon Keynes – dans le sens où l'emploi dépend d'autre chose (le niveau de la demande anticipée) que de l'ajustement autour d'un prix (le salaire réel) sur un marché qui serait celui du travail –, les néo-classiques se focalisent sur ce marché pour analyser les questions d'emploi. Si on les suit, des structures, liées à l'existence d'imperfections « exogènes » (Smic, droit du travail, protection sociale, pouvoir syndical, etc.) ou « endogènes » (en matière de circulation de l'information notamment), empêcheraient le salaire de se fixer au niveau concurrentiel, censé assurer l'égalité entre l'offre et la demande de travail. D'où, en retour, un certain type de prescriptions : il faut soit démanteler les structures, position défendue par les libéraux, soit les contourner par des interventions publiques. Dans cette dernière optique, défendue par les « néo-keynésiens » ou « nouveaux keynésiens », la politique sociale de l'État ne disparaît pas. Mieux, on peut dire qu'elle absorbe la politique économique : les instruments keynésiens de soutien budgétaire et monétaire à la croissance étant jugés, au mieux, inefficaces, la politique économique a vocation à se réduire aux politiques sociales « structurelles » en direction des rigidités du marché du travail. L'intervention publique dans le champ du « social » ne sort évidemment pas indemne de ce renversement de perspective. Ses finalités et ses instruments s'en trouvent radicalement modifiés. Son objectif doit être au fond, de réaliser le « programme du marché » via, en particulier, deux types de mesures : les aides à l'emploi censées accroître la demande de travail ; les mesures d'incitation au travail, avec l'impôt négatif comme archétype, supposées agir sur l'offre en réduisant le nombre des chômeurs « volontaires ».

Au final, si les néo-classiques sont divisés sur les causes du chômage (« exogènes » ou « endogènes ») et, plus encore, sur les réponses à lui apporter (libérales ou néo-keynésiennes), ils s'accordent néanmoins tous, sans exception, sur trois points : le niveau de l'emploi est déterminé sur le marché du travail, la demande de travail décroît avec le coût du travail, le seul moyen de réduire le chômage est donc de réduire ce coût.

Comment se situent les travaux sur la flexicurité à ce niveau ?

Deux variantes de la flexicurité doivent ici d'être distinguées : la variante libérale ou néo-keynésienne et la variante qualitative.

1. 2. La variante libérale de la flexicurité

La variante libérale ou néo-keynésienne n'est pas la première à être apparue. C'est cependant elle qui tend à s'imposer, en particulier dans les instances internationales.

L'enjeu n'est pas mince. La flexicurité tend, par exemple, à devenir le nouveau sésame de l'Union européenne. Elle est devenue l'une des Lignes directrices pour l'emploi³. Le Conseil européen de mars 2006 a demandé « aux États membres d'accorder une attention particulière au défi majeur de la 'flexicurité' » et indique que « la Commission réfléchira, avec les États membres et les partenaires sociaux, à l'élaboration d'un ensemble de principes communs sur la flexicurité »⁴. Le sommet social tripartite informel – avec l'UNICE et la CES – qui a eu lieu en Finlande le 20 octobre 2006 a placé la flexicurité au cœur de ces travaux⁵.

Récemment, la Commission a publié un *Livre vert* sur le droit du travail dans lequel elle plaide explicitement – la dernière version de ce Livre ayant été durcie un peu plus dans le sens de la flexibilité à la demande de l'UNICE⁶ – en faveur de la flexicurité⁷.

En matière de flexibilité, ce *Livre vert* est dénuée d'ambiguïté. Alors même que l'OCDE (2004) est beaucoup plus prudente en la matière (cf. encadré), il soutient que les actions visant à « promouvoir la flexibilité » permettent de « contribuer [...] à la création d'emplois et à la réduction du chômage » (p. 4). De façon plus précise, sa trame centrale – qui se déploie en trois étapes –, est la suivante : il ne plaide pas – première étape – pour revenir sur l'assouplissement des conditions de recours aux contrats atypiques (travail indépendant, intérim, contrat à durée déterminée, etc.) opéré ces dernières années, assouplissement qui a été encouragé par l'Union européenne, mais il constate – seconde étape – que cela s'est traduit par une segmentation accrue⁸, et plaide finalement – troisième étape –, en vue de réduire cette segmentation, pour un assouplissement des « contrats typiques ». Ainsi – et l'on retrouve la justification avancée à l'appui du contrat de travail unique à contraintes allégées (cf. encadré) – « le recours à d'autres formes d'emploi pourrait se développer encore en l'absence de mesures visant à adapter le contrat de travail classique dans le but de favoriser une flexibilité accrue tant pour les travailleurs que pour les entreprises » (p. 3)⁹. En matière de « sécurité », le Livre vert ne contient aucun objectif précis. Nulle

trace, en particulier, d'une hausse des droits à indemnisation des chômeurs, afin de se rapprocher, par exemple, de la norme danoise particulièrement généreuse en la matière. Au mieux le Livre vert pose la question suivante : « *Cela vaudrait-il la peine d'envisager de combiner un assouplissement de la législation de protection de l'emploi à un système bien conçu de soutien aux chômeurs, sous la forme de compensations pour perte de revenu (politiques passives du marché du travail) mais aussi de politiques actives du marché du travail ?* » (p. 11).

Au final, c'est peu de dire que si la feuille de route en faveur de la *flexibilité* est clairement tracée, aucune lisibilité équiva-

La variante libérale de la sécurité emploi – formation : la flex-précarité au nom de la flexicurité

Selon la représentation libérale, un marché du travail flexible a deux vertus : il assure le plein emploi et permet d'allouer les travailleurs là où ils sont les plus efficaces ce qui augmente la productivité de chacun et, partant, la croissance globale. La réglementation de l'emploi (Smic, « charges » sociales, droit du travail, etc.) est doublement néfaste : elle augmente le coût du travail et crée par là même du chômage ; elle entrave les réallocations des travailleurs sur le marché du travail et donc la croissance à long terme de l'économie.

La flexibilité de l'emploi améliore-t-elle réellement l'emploi ? Rien de robuste ne permet de l'affirmer. L'OCDE s'est depuis longtemps employée à construire un indicateur de « degré de protection de l'emploi » afin d'étudier l'impact de cette protection (réglementation des licenciements, encadrement du recours aux emplois temporaires, etc.) sur le marché du travail. Sans s'étendre sur la construction – éminemment contestable¹⁰ – de cet indicateur, il est intéressant de se pencher sur les résultats qu'en tire l'OCDE. Dans ses *Perspectives de l'emploi* de 2004, elle reconnaît tout d'abord que « *la réglementation relative à la protection de l'emploi remplit l'objectif pour lequel elle a été conçue, à savoir protéger les emplois existants* » (p. 67). La dite protection est-elle source de chômage ? L'OCDE reconnaît : « *les nombreuses évaluations auxquelles cette question a donné lieu conduisent à des résultats mitigés, parfois contradictoires et dont la robustesse n'est pas toujours assurée* » (p. 67). Plus précisément encore : « *dans l'ensemble, les travaux théoriques n'apportent pas de réponses tranchées quant aux effets de la protection de l'emploi sur le chômage et l'emploi* » (p. 88)¹¹, tandis que, des études empiriques, « *aucun consensus fort n'émerge véritablement* » (p. 89).

À conjoncture économique donnée – d'un point de vue keynésien on sait que celle-ci n'est pas « donnée » mais résulte de choix de politique économique –, la flexibilité de l'emploi amplifie sans doute les mouvements sur le marché du travail avec des flux d'embauche mais aussi de rupture plus fréquentes. Chacun a ainsi plus de chance de sortir du chômage mais aussi de s'y retrouver. Mais elle ne permet pas de réduire le volume global du chômage. Des pays comme la Suède ou la Norvège n'ont-ils pas une protection de l'emploi rigoureuse et un taux d'emploi élevé, un taux de chômage faible et une faible part de chômeurs de longue durée ?

En dépit de ces réfutations, certains abondent dans le sens de la flexibilité généralisée de l'emploi. Deux rapports permettent de constater en quoi la flexicurité est une véritable « aubaine argumentative » pour eux, et cela pour une raison évidente : ne légitime-t-elle pas, dans son intitulé même, l'idée que cette flexibilité doit justement être tenue comme « la » norme ?

Le rapport européen de Wim Kok ou le marché de dupes de la flexicurité

Le premier rapport est celui de la *Task-force* pour l'emploi présidée par Wim Kok (ancien Premier ministre des Pays-Bas)¹². À l'instar du Conseil européen lui-même¹³, il plaide explicitement pour combiner flexibilité et sécurité : « *les marchés du travail doivent être rendus plus flexibles, tandis que les travailleurs doivent pouvoir bénéficier de niveaux de sécurité appropriés* » (p. 9).

Pour le volet flexibilité, l'intérêt majeur du rapport Kok (2003) est qu'il expose sans détour la *doxa* de l'Union européenne en la matière, souvent exposée de façon plus ampoulée dans les documents plus officiels de l'Union.

Les politiques économiques keynésiennes de soutien à l'activité et à l'emploi sont évacuées. Ne va-t-il pas de soi qu'elles sont inefficaces ? Pour accroître l'emploi à long terme, il faut « *augmenter la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises* » (p. 8). Selon le rapport, « *la flexibilité n'est pas uniquement avantageuse pour l'employeur, elle sert également les intérêts des travailleurs* », en leur permettant « *d'adopter le mode de vie qui leur convient le mieux* » (p. 9). Au cas où ce registre argumentatif ne suffirait pas, un registre plus intrusif est suggéré : « *l'opposition à l'accroissement de la flexibilité est attisée par la conviction qu'il en résulterait automatiquement une aggravation de l'insécurité et de la précarité d'emploi pour les travailleurs. Les États membres doivent être capables de venir à bout de cette perception* » (p. 30).

Partant de là, il plaide pour :

- le développement des emplois temporaires, les entreprises devant pouvoir compter sur « *la disponibilité de plusieurs types de contrats* » (p. 30). L'intérim est particulièrement choyé : il faut « *supprimer les obstacles à la création et au développement d'agences de travail temporaire* » (p. 30). Celles-ci « *devraient avoir leur place sur un marché du travail moderne et y jouer un rôle d'intermédiaire contribuant à la flexibilité et à la mobilité des travailleurs* » (p. 32). Le rapport regrette que l'intérim soit « *freiné* » par des « *obstacles législatifs* » portant sur « *les conditions imposées aux entreprises recourant aux services des agences et les restrictions relatives à la durée des contrats* » (p. 33). Les règles qui, en France comme dans d'autres pays, encadrent les motifs de recours et la durée des missions d'intérim ont déjà bien du mal à en limiter l'usage. Elles sont néanmoins condamnées.
- « *supprimer les obstacles et augmenter l'attrait du travail à temps partiel* » (p. 30), au nom de la justification suivante : le « *travail à temps partiel est un facteur essentiel d'accroissement de la participation au marché du travail, surtout pour les femmes* » (p. 34).
- concernant les « *contrats types* », le rapport propose d'« *ajuster le niveau de flexibilité prévu dans le cadre des contrats à durée indéterminée afin d'assurer leur attractivité pour les employeurs* ». L'idée générale est que « *les employeurs doivent avoir la possibilité d'adapter leurs effectifs au moyen d'une interruption de contrat sans préavis ni coûts excessifs* », d'où la nécessité de « *modifier* » « *le niveau de flexibilité prévu par les contrats types dans des domaines tels que le délai de préavis, les coûts et les procédures en matière de licenciement individuel ou collectif et la notion de licenciement abusif* » (p. 31). Une feuille de route que le CNE et le CPE ont, en France, clairement déclinée.

Autant le rapport Kok sait être incisif et précis sur la flexibilité, autant il reste évasif et flou sur le volet sécurité. Celle-ci, indique-t-il, « *consiste à bâtir et maintenir les capacités des travailleurs de rester et de progresser sur le marché du travail* » (p. 30). Les propositions précises sont notamment les suivantes :

- faciliter la « *portabilité des droits acquis* » en termes de retraite ou de santé. On peut juger que cette possibilité de cumul par-delà les changements d'emploi – qui est au cœur des propositions d'A. Supiot (1999) – est évidemment un bon point. Mais c'est aussi à cette occasion que le rapport Kok précise qu'il convient, en matière de retraite, de suivre une stratégie de « *vieillessement actif* », par laquelle « *travailler après 60 ans doit devenir la norme* » (p. 10).
- une « *rémunération décente* » (p. 30). L'Europe sociale perce-t-elle enfin avec l'énoncé de cet objectif *a priori* louable ? De façon parfaitement standard, le rapport reprend en fait ici le raisonnement libéral en matière de rémunération. Un raisonnement en deux étapes. Première étape : la réduction du coût du travail, afin qu'il ait un « *niveau compatible avec les exigences de l'emploi* » (p. 21). Seconde étape : la réduction des droits sociaux, afin que ces emplois mal payés restent « *attractifs* » pour la main-d'œuvre. Pour ce faire, il invite notamment à mieux cibler les allocations familiales et les allocations logement, en « *supprimant progressivement les prestations de manière à ce qu'il soit clairement avantageux de gagner un salaire, même faible* » (p. 37).
- la formation tout au long de la vie enfin. Celle-ci doit permettre aux travailleurs non qualifiés d'avoir une seconde chance en matière de formation. Mais le rapport indique qu'elle est aussi précieuse pour promouvoir le « *vieillessement actif* » (p. 46). Mieux, elle est l'occasion de réduire les obligations des employeurs en matière de formation continue. L'argument est le suivant : « *l'investissement dans le capital humain récompense la personne, l'entreprise qui l'emploie et la société dans son ensemble ; il est donc normal que chaque partie prenne en charge sa part du financement de cet investissement* » (p. 54). Il convient donc « *d'inciter les personnes à assumer davantage la responsabilité du développement de leur propre capital humain et à y participer financièrement* » (p. 56) en les invitant, au passage, à accepter que « *certaines formations soient dispensées en dehors* » des « *heures de travail* » (p. 58)¹⁴.

Nulle trace évidemment dans le rapport Kok d'une augmentation des droits des chômeurs en matière d'indemnisation, l'un des piliers du système danois tant vanté pourtant. En guise de flexicurité, c'est clairement la flexibilité sans la sécurité qui prévaut. Mieux, comme on vient de le voir, les quelques dispositions évoquées en faveur de la « *sécurité* » sont en fait l'occasion, lorsqu'on rentre dans le détail, d'ajouter des dispositions libérales supplémentaires. Dans ses dernières lignes, le rapport plaide pour de « *nouveaux partenariats pour la réforme* » (p. 62) autour du *deal* suivant. D'un côté « *les employeurs pourraient prendre des engagements pour améliorer l'accès des travailleurs à la formation et l'équilibre entre vie professionnelle et la vie familiale, et pour aider à l'insertion des personnes défavorisées dans le monde du travail* » – sachant que l'équilibre entre vie professionnelle et familiale est souvent le prétexte

pour le développement du temps partiel –, de l'autre, « *les travailleurs pourraient accepter des modalités contractuelles et de travail plus diversifiées, d'une mobilité accrue, d'une sortie plus tardive du marché du travail, de la modération et de la différenciation des salaires* » (p. 62). On voudrait prouver que la flexicurité est un marché de dupes...

Le rapport Cahuc – Kramarz : le contrat de travail unique en guise de sécurité sociale professionnelle

Afin de combiner flexibilité et sécurité, le rapport Cahuc et Kramarz (2004) n'hésite pas à retenir le terme de *sécurité sociale professionnelle*, notion avancée depuis longtemps par la CGT.

La principale proposition du rapport – suivant en cela les propositions de Blanchard et Tirole (2003), Cahuc (2003) et Camdessus (2004) – est de créer un contrat de travail unique à contraintes allégées¹⁵. Il s'agit donc de généraliser la logique déjà à l'œuvre avec le CNE – et dans le défunt CPE – en supprimant, mais cette fois-ci pour l'ensemble des salariés, les règles juridiques qui entourent le licenciement économique (justification des difficultés économiques, consultation des instances du personnel, obligations de reclassement, etc.). Ne subsisteraient que des indemnités de licenciement croissantes avec l'ancienneté.

La justification théorique d'un tel contrat unique est qu'un « prix » – en l'occurrence sous la forme d'une indemnité de licenciement – vaut toujours mieux qu'une règle juridique. On est bien en présence d'une appréhension libérale du droit, qui réduit celui-ci à une entrave au bon fonctionnement du marché¹⁶. Ce à quoi on peut opposer que si le droit peut être une contrainte – c'est même un peu l'essence du droit du travail – il est aussi une « ressource » à l'origine de substantielles économies. Le Code du travail peut ainsi être lu comme un ensemble de conventions – *i.e.* de règles qui sont appliquées comme « allant de soi » – qui stabilise la relation entre l'employeur et les salariés, leur épargne de coûteuses négociations et conflits et favorise la coopération sans laquelle aucune production n'est possible.

Le contrat de travail unique, c'est d'ailleurs son objectif affiché, se traduirait par une généralisation de la flexibilité de l'emploi. Le rapport Kok, comme on vient de le voir, plaide au contraire en faveur de la diversification des contrats. Comment interpréter ce contraste en apparence saisissant ? L'explication est simple : lorsque le CDI protecteur domine clairement, ce qui est encore le cas dans certains pays d'Europe, les libéraux plaident pour la diversification des contrats. En France, ils ont ainsi obtenu la légalisation – dès la fin des années 1970 – puis ensuite l'assouplissement – dès le milieu des années 1980 – du travail intérimaire. Une fois la « diversification » acquise, ils peuvent prendre prétexte de la segmentation ainsi introduite pour justifier une fusion des contrats dans le cadre d'un CDI unique rendu encore plus flexible que le CDD. Partant de là, l'étape suivante est facile à imaginer. Les partisans du contrat unique proposent, comme on l'a dit, de remplacer les règles entourant le licenciement par un « prix » constitué d'indemnités de licenciement croissantes avec l'ancienneté. Ces indemnités existent déjà peut-on soutenir. Seront-elles qualitativement augmentées ? On peut parier, au contraire, que si le contrat unique est introduit, moult travaux ne manqueront pas d'apparaître pour pointer le coût « pénalisant pour l'emploi » de la seule « règle » qui subsistera alors, les dites indemnités justement.

En matière de sécurité apportée aux travailleurs, que propose, pour sa part, le rapport Cahuc et Kramarz ? Il se prononce pour une réduction drastique des allocations d'assurance chômage passé un certain plafond, ce qui permettrait de « *réaliser des économies substantielles* » (p. 44). Il plaide pour un « *profilage* » systématique des demandeurs d'emploi. Profilage qui serait réalisé par des opérateurs privés auquel le service public de l'emploi est vivement incité à recourir. Il se prononce enfin et surtout pour une « *conditionnalité accrue du versement de l'indemnité chômage* » (p. 50). Cette mise sous condition serait réalisée dans le cadre d'un « *engagement mutuel* » dont les termes sont les suivants : le service de l'emploi « *s'engage à proposer après une période donnée de chômage, une activité à temps partiel* » qui « *peut être un stage de formation, ou un emploi dans le secteur non marchand* » (p. 50), tandis que les chômeurs doivent accepter ces activités « *s'ils veulent continuer à bénéficier de l'indemnité de chômage* » (p. 65). Le *workfare* en guise de sécurité sociale professionnelle donc. Et la preuve que le diable se niche souvent dans les détails...

1. 3. La variante qualitative

La flexibilité de l'emploi sans la sécurité, ou une sécurité réduite à des droits sociaux définis de façon strictement minimaliste, le primat étant clairement accordé aux mécanismes marchands de coordination : la déclinaison libérale de la flexicurité a, pour elle, le mérite d'une indéniable cohérence.

Une autre variante de la flexicurité existe cependant que l'on peut qualifier de *qualitative* dans la mesure où elle met l'accent sur des réformes *qualitatives* visant à améliorer les parcours, les trajectoires ou bien encore les transitions sur le marché du travail.

Cette seconde variante — à l'instar de la distance qui sépare les ultra-libéraux des néo-keynésiens au sein de la première —, est évidemment très hétérogène. Certaines thèses du rapport Boissonnat (1995), qui plaide en faveur du *contrat d'activité*, sont clairement d'inspiration libérale, alors que le rapport Supiot (1999), qui plaide pour construire un *état professionnel des personnes*, est plus fortement marqué par une empreinte statutaire ¹⁷.

Par-delà ces différences bien réelles, ces travaux ont néanmoins un point commun : ils s'abstiennent, le plus souvent, de prendre parti dans la controverse qui oppose néo-classiques et hétérodoxes. Ils restent ainsi très fréquemment — et pour tout dire assez étonnement lorsqu'il s'agit de travaux d'économistes — elliptiques sur l'explication théorique du chômage. Cette neutralité est cependant difficile à tenir.

A l'instar des néo-classiques ils se focalisent quasi exclusivement sur le « marché du travail ». La convergence de points de vue s'arrête certes ici peut-on soutenir, puisque au lieu d'insister sur l'abaissement *quantitatif* du coût du travail, ils abondent en faveur de réformes structurelles *qualitatives* afin de faciliter les transitions sur le marché du travail. Où l'on retrouve la problématique de l'adaptabilité ou de l'employabilité de la main-d'œuvre.

Mais cette problématique, elle-même, est loin d'être neutre : en insistant sur la question de l'employabilité, on alimente, par construction, l'idée que si chômage il y a, c'est à défaut — comme de nombreux travaux néo-classiques le soutiennent pour le coup — de celles-ci.

Au final et de façon assez logique, les travaux de la variante qualitative de la flexicurité évacuent quasiment systématiquement les débats de politique économique. Bref, c'est peu de dire qu'ils ne contribuent guère à renforcer la critique hétérodoxe du paradigme néo-classique en matière d'analyse de l'emploi.

Le chômage s'explique-t-il principalement par des facteurs macroéconomiques (coût du travail trop élevé pour les néo-classiques, insuffisance de la croissance liée à des politiques économiques restrictives pour les post-keynésiens) ou par des facteurs microéconomiques ? Si le mot diagnostic a un sens, on se doit de répondre clairement à cette question. La France souffre-t-elle d'abord d'un défaut d'adaptation de la main-d'œuvre ? Ses quelque quatre millions de sans-emploi le sont-ils en raison de l'obsolescence de leur savoir-faire ? Que pèsent les quelques dizaines de milliers d'offres d'emploi insatisfaites — le plus souvent dans des secteurs peu qualifiés — face à ces quatre millions ? La question des reconversions de la main-d'œuvre est sans aucun doute « localement » une véritable question : d'un point de vue post-keynésien, elle est jugée parfaitement secondaire pour offrir un début de réponse à la question du taux de chômage global.

1. 3. La preuve par le Danemark ?

Le cas du Danemark, si souvent évoqué dans les plaidoyers en faveur de la flexicurité, n'offre-t-il pas, à sa façon, la preuve qu'il ne faut pas trop prêter à celle-ci ?

Trois « piliers » sont souvent mentionnés pour caractériser le modèle de flexicurité à la danoise : une faible protection de l'emploi (c'est le volet flexibilité), une indemnisation généreuse des chômeurs (c'est le volet sécurité) et une politique suffisamment stricte de suivi et de contrôle de ceux-ci pour les dissuader de rester au chômage (c'est le volet politique active) ¹⁸.

Dans les faits, l'instabilité de l'emploi est effectivement plus forte au Danemark qu'en moyenne. L'ancienneté moyenne dans l'emploi y est de 8,3 ans contre 10,4 ans dans les principaux pays industrialisés ¹⁹. Le fait que le tissu productif soit surtout composé de PME, dans lesquelles la mobilité est toujours plus forte, explique cependant en partie cela, ce qu'on oublie souvent de mentionner.

Le Danemark affiche de bonnes performances en matière d'emploi : taux d'emploi élevé, faible taux de chômage (4,8 % en 2005) et faible proportion de chômeurs de longue durée. Le plein-emploi aidant, c'est la notion même de précarité qui est largement absente tout comme d'ailleurs dans les autres pays nordiques (Barbier, 2005b ; Meilland, 2005).

La flexibilité de l'emploi explique-t-elle ces performances ? Plusieurs éléments invitent à modérer l'emballage : (1) le faible niveau de protection légale de l'emploi existait déjà au début des années 1990, période durant laquelle le Danemark a connu un fort taux de chômage ; (2) des pays voisins comme la Suède ou la Norvège connaissent des performances aussi honorables sur le front de l'emploi mais ont une réglementation développée en matière de protection de l'emploi ²⁰ ; (3) le faible niveau d'encadrement légal qui prévaut au Danemark doit dans tous les cas être nuancé, compte tenu du rôle majeur qu'y joue la négociation collective (dans un pays où le taux de syndicalisation est de l'ordre de 80 %). Ainsi si la durée légale du préavis en matière de licenciement est plus faible qu'en France, sa durée globale — en intégrant les règles conventionnelles — est sensiblement plus élevée et place le Danemark dans le haut du panier en la matière ; (4) les « charges » sur les bas salaires sont élevées au Danemark (40 % selon les données Eurostat en 2004) et n'ont quasiment pas baissé au cours des dix dernières années, à l'inverse de ce qui a été enregistré en France (elles sont passées de 44,3 % en 1996 à 32,6 % en 2004).

Comment expliquer les indéniables performances sur le front de l'emploi ? Parmi l'abondante littérature publiée sur le Danemark, on peut s'étonner que soient rarement évoqués des faits pourtant aussi massifs que les suivants : le taux de chômage a fortement augmenté au début des années 1990 (jusqu'à 10% en 1993), au moment où les taux d'intérêt étaient très élevés (jusqu'à 18% pour les taux d'intérêt à 3 mois fin 1992 !); il a ensuite fortement baissé et cela sur une période de temps extrêmement courte : de 10 % en 1993 à un peu plus de 6% en 1996 ; durant cette période le Danemark a en fait connu — et c'est ce qui importe — une croissance extrêmement vive : 5,5 % rien qu'en 1994 et en sus 3 % en moyenne les trois années suivantes, une croissance tirée par une forte reprise de l'investissement public et par une baisse drastique des taux d'intérêt.

Les politiques d'« activation » mises en œuvre en 1993, afin d'inciter les sans-emploi à reprendre un emploi, ont sans doute permis d'accompagner ce cercle vertueux. Reste l'essentiel : ces politiques d'activation n'ont de sens que si les créa-

tions d'emplois sont au rendez-vous. Et, à ce niveau, comme l'atteste à l'évidence avec force l'exemple danois, c'est bien d'abord la croissance qui importe.

Bref, à y bien réfléchir, l'expérience même du Danemark nous invite à ne décidément pas trop prêter à la flexicurité.

II. Qu'est-ce que le travail ?

Les travaux qui diagnostiquent le développement d'un modèle d'emploi instable évoquent fréquemment l'effritement des « marchés internes » et la résurgence de formes, plus ou moins modernes, de « marchés externes ».

D'un point de vue empirique, l'utilisation de ces deux notions peut renvoyer au souci de rendre compte des pratiques différenciées de gestion de la main-d'œuvre et du fait que certains emplois sont plus instables que d'autres, ce que nul n'osera évidemment discuter. Elle a, en ce sens, donné lieu à une abondante littérature extrêmement intéressante sur la gestion différenciée de la main-d'œuvre selon les pays, les qualifications, le sexe, l'âge, etc. Au-delà, ces notions renvoient cependant à un appareillage théorique qui mérite d'être discuté.

De quoi s'agit-il ? Si l'on se réfère aux travaux fondateurs sur le sujet ²¹, le *marché externe* désigne les situations où le travail tend à être ravalé au rang de simple marchandise. On peut alors l'appréhender selon les canons de la théorie néo-classique standard du marché du travail : le travail n'a aucune spécificité eu égard aux autres marchandises, le marché du travail étant supposé fonctionner, à l'instar des autres marchés, selon les règles de la concurrence parfaite. À l'inverse, le *marché interne* désigne les situations où le travail se déploie au sein d'unités *administratives* dans lesquelles la fixation des prix et l'allocation du travail obéissent à un ensemble de *règles* et de *procédures administrées* ²². L'explication retenue pour justifier la genèse des marchés internes est la suivante : des imperfections – l'existence de qualifications *spécifiques* en particulier – rendent trop coûteuse l'utilisation des *marchés externes*, d'où la nécessité de recourir à ce mode alternatif de coordination.

On retrouve fondamentalement la même problématique dans les travaux de l'Économie des coûts de transaction (Coase, 1937 ; Williamson, 1975 et 1985) qui postulent un arbitrage entre *marché* et *organisation* (dont l'archétype est l'entreprise) ²³. Le recours à l'organisation est justifié par l'existence d'imperfections telles que la rationalité limitée des agents ou les coûts de transaction associés à la gestion d'actifs spécifiques. L'argumentation est plus précisément la suivante : en présence de ces imperfections, l'*internalisation* est plus efficace que le marché, dans la mesure où elle repose sur un *contrat salarial* défini comme un contrat d'*autorité*. Le salarié accepte, avec ce contrat, d'être sous la *subordination* de l'employeur qui sera donc autorisé à lui demander d'exécuter telle ou telle opération, sans avoir à renégocier en permanence les termes du contrat. Grâce au contrat d'autorité, les parties prenantes – en l'occurrence l'employeur et le salarié – n'ont pas besoin de détailler *ex ante*, dans le contrat, tous les termes de leur relation. Bref, l'autorité (la hiérarchie, la subordination) fonde l'organisation comme mécanisme de coordination *substituable* au marché, dans la mesure où elle est source d'économies dans la négociation, la conclusion et l'exécution des contrats. La relation d'autorité, de commandement, se substitue au prix comme mécanisme de coordination.

Les développements théoriques qui mettent l'accent sur l'opposition marché externe / marché interne, d'une part, marché / organisation, d'autre part, reposent donc sur des présupposés communs qui sont les suivants : 1/ le point de départ de l'analyse est la référence au modèle néo-classique de concurrence parfaite où le travail est une marchandise comme les autres ; 2/ l'introduction d'hypothèses d'imperfections permet de justifier le déploiement d'un mode de coordination, l'organisation (le marché interne), alternatif au marché (le marché externe) ; 3/ par construction, ce mode de coordination est posé comme *substituable* au marché, l'un et l'autre étant supposés remplir la *même* fonction, le choix entre eux étant déterminé par le degré d'imperfection entourant la relation de travail ; 4/ l'organisation (le marché interne), au total, est pensée sur le mode du marché : c'est l'existence d'imperfections, dans certaines circonstances bien définies, qui justifie le recours à ce mode de coordination alternatif et ce pour assurer la *même* fonction. La notion même de *marché interne* a, de ce point de vue, le mérite de la clarté : elle montre bien que le marché reste la référence. L'organisation (le *marché interne*) n'est rien d'autre au fond qu'un *échange* internalisé.

En s'appuyant sur une *autre* tradition économique qui puise à Marx, mais que l'on retrouve chez les classiques ou bien encore chez les post-keynesiens, ce sont ces présupposés que l'on peut justement contester. Le point de départ de l'analyse consiste alors à soutenir que l'espace de la *production* est fondamentalement *irréductible* à l'*échange*.

La théorie néo-classique dominante prétend réduire du point de vue de l'analyse, c'est même le cœur de son programme de recherche, l'ensemble des relations économiques à des relations d'échange, ce que les travaux qui viennent d'être évoqués ne remettent pas fondamentalement en cause, puisqu'ils pensent l'organisation (le *marché interne*) à l'aune du marché. Penser la production comme *irréductible* à l'échange invite, au contraire, à soutenir que ces deux espaces, pour être étroitement articulés, n'en remplissent pas moins des *fonctions* diamétralement *différentes*. Le *marché* peut sans aucun doute réaliser bien des choses. Il ne *produit jamais rien*. Par définition, on échange sur un marché des marchandises produites en amont dans le cadre de l'espace particulier qu'est la production. Il n'y a donc jamais, à proprement parler, d'arbitrage entre *marché* et *organisation* contrairement à ce que soutiennent Coase et Williamson. Il peut y avoir arbitrage entre réaliser soi-même un produit (produire) ou l'acheter sur un marché. Mais dans ce dernier cas, il s'agit bien d'acheter une marchandise produite au préalable dans une autre entreprise. La production (et le travail qu'elle engage) est irréductible à l'échange : elle est d'abord un espace d'*usage* de ressources et de *création* de nouvelles ressources.

La relation salariale, dans cette optique, n'est pas d'abord définie par la *subordination* ou l'*autorité*. Elle est la forme *spécifique* que prend l'articulation des rapports de *production* et d'*échange* dans le cadre du capitalisme (et même au-delà). Le concept de force de travail aide à appréhender le sens de cette relation. Il permet de saisir que l'objet de l'échange salarial

n'est ni le travail, ni le produit du travail²⁴, mais sur la mise à disposition d'une *capacité* de travail. De même que l'appréhension de la force de travail comme *marchandise* – même si elle n'est pas que cela – permet de distinguer le salariat du servage ou de l'esclavage, la distinction entre produit du travail et force de travail permet de le distinguer du travail indépendant. A. Supiot (1994) note en ce sens : « *l'objet du travail salarié demeure extérieur au champ du rapport synallagmatique institué par le contrat [...]. Même lorsqu'il est payé "aux pièces" ou "à l'acte", le salarié n'acquiert à aucun moment de droit sur la chose travaillée. Cette dernière ne participe jamais de l'échange des prestations. Alors que le travailleur indépendant se voit toujours reconnaître un droit sur l'objet de son travail, rien de tel n'existe au profit du salarié* » (p. 60). Et l'auteur de conclure : « *C'est l'une de ces fortes vérités que la ruine du marxisme va enfin permettre de redécouvrir dans l'œuvre de Marx* » (1994, p. 61).

La relation salariale est à la fois une relation d'échange et de *production*. Relation d'échange : la force de travail est bien, en un certain sens, une marchandise, que le travailleur vend (loue) « librement » contre rémunération. Relation de production : la force de travail est mobilisée *ensuite* dans l'entreprise, pour produire une valeur additionnelle, une plus-value. Si le contrat de travail est « incomplet » – tous les termes de la relation entre le salarié et son employeur n'y sont pas inscrits –, ce n'est pas, en conséquence, en raison d'imperfections, c'est parce que le travail ne peut être réduit au pôle de l'échange. La caractéristique première, fondatrice, de la relation salariale, dans cette optique, n'est pas qu'elle soit une relation d'autorité, de subordination. Elle se situe dans le fait que le travailleur renonce, en échange d'un salaire, au *produit* de son travail. Pour reprendre le vocabulaire de Marx, la soumission *formelle* – le travailleur renonce au produit du travail – *prime* sur la soumission *réelle* par laquelle le travailleur se place sous les ordres de l'employeur, se plie aux rythmes imposés par les machines.

Quel rapport entre ces considérations et l'instabilité d'emploi ? Le lien est le suivant : en partant de la bien réelle remise en cause du fordisme comme mode d'organisation du travail fondé sur la *subordination* stricte des travailleurs, un certain nombre de travaux en déduisent la fin, ou du moins la profonde déstabilisation, des *marchés internes* et *donc* de la stabilité de l'emploi, le tout au profit de *marchés externes* fondés sur des relations plus ponctuelles. Dit autrement : ils s'accordent avec ceux évoqués précédemment pour analyser les *marchés internes* comme des modes de coordination fondés, d'abord et avant tout, sur la *subordination*. Que celle-ci disparaisse ou s'amenuise – ce qui est effectivement le cas dans les nouveaux modes d'organisation du travail – et les marchés internes, avec la stabilité de l'emploi, cèdent progressivement la place aux *marchés externes* caractérisés par l'instabilité d'emploi²⁵.

Ce raisonnement peut être schématisé comme suit :

Le régime d'emploi stable des Trente Glorieuses

Le nouveau régime d'emploi instable

Si, à l'inverse, on considère que la relation salariale met en jeu des rapports de *production* et d'échange irréductibles l'un à l'autre, c'est l'idée même de substitution entre *marché* et *organisation*, entre *marché externe* et *marché interne* qui est réfutée. Il ne s'agit évidemment pas de nier que la relation d'emploi puisse être plus ou moins *stable*. Il s'agit de récuser la notion même de *marché externe* et, avec elle, l'idée que le travail puisse se réduire à un échange marchand²⁶. Raisonner en termes de marché externe revient, au fond, à nier, conformément à l'ambition néo-classique, l'irréductibilité de la *production* à l'échange. C'est de ce raisonnement qu'on invite à s'éloigner.

En tirant le fil des développements précédents, on peut soutenir que ce qui fonde la *stabilité* de l'emploi n'est donc pas d'abord la *subordination*. C'est tout simplement la nécessité même de produire, en sachant que produire suppose du temps, un temps nécessairement irréductible à l'échange. La stabilité de l'emploi qui en découle peut être plus ou moins importante selon l'expérience requise, notamment en termes d'apprentissages spécifiques, de coopérations – et donc de confiance – à construire. Elle n'en demeure pas moins en quelque sorte « toujours là », inscrite de façon inaugurale dans l'irréductibilité de la production à l'échange. Cette stabilité, en outre, n'est pas donnée naturellement, mécaniquement. Elle dépend de l'existence (ou non) d'une « armée de réserve » (le chômage)²⁷. Elle procède enfin, et peut-être surtout, nul déterminisme technologique donc, des choix faits en matière d'organisation de la production et de gestion de la force de travail. On peut, au passage, insister sur un fait : rien ne prédisposait *a priori* le taylorisme à accueillir le cadre réglementé qui a progressivement dessiné les contours de l'emploi *typique* conçu comme un emploi durable. Le travail déqualifié et parcellisé se prête en effet beaucoup plus aisément à la précarisation, comme l'atteste le développement de la précarité pour ce type de travail au cours des trente dernières années. À l'heure où le travail repose, au contraire, de façon croissante sur la mobilisation de travailleurs qualifiés et polyvalents, œuvrant dans le cadre d'équipes largement autonomes, il est donc bel et bien paradoxal de soutenir que le droit du travail structuré autour d'une certaine stabilité de l'emploi est nécessairement une figure du passé.

Le travail indépendant fournit une preuve supplémentaire du fait que la stabilité de l'emploi ne procède pas de la subordination. Par définition, ce travail n'est pas subordonné. Et pourtant, il peut parfaitement faire l'objet d'une activité stable. L'OCDE (1997) indique même que « *les travailleurs indépendants ont en règle générale plus d'ancienneté dans l'emploi que les salariés* » (p. 170).

Raisonner en termes de *flexicurité*, c'est inscrire dans les têtes que la flexibilité est la caractéristique inaugurale de l'emploi, sa première « qualité ». Le travailleur de demain sera d'abord flexible, instable, avant d'être menuisier, journaliste, fraiseur ou enseignant. Une belle victoire, peut-on juger, pour les économistes libéraux qui depuis longtemps proposent de réduire, du point de vue de l'analyse, l'ensemble des relations économiques et sociales à des relations d'échange. A leur rencontre, on peut soutenir que le travail ne se réduit pas au moment de l'échange.

Les entreprises ont évidemment besoin de souplesse, y compris en termes d'ajustement des effectifs. Le capitalisme financiarisé en demande trop en la matière avec ses licenciements que l'on peut qualifier de « boursiers ». Mais dans n'importe quelle société, des entreprises fermeront pendant que d'autres seront créées. Le « zéro licenciement » est bien une ineptie de ce point de vue. Le problème n'est pas d'admettre cela. Le problème surgit lorsqu'on qualifie le travail et l'emploi prioritairement par ce biais. Or, travailler suppose du temps. Du temps pour apprendre comment produire, se perfectionner, innover éventuellement. On ne travaille pas comme on croque un sandwich. Bref, l'emploi exige, par construction, une certaine durée. Celle-ci peut être plus ou moins importante selon les qualifications (les emplois précaires sont concentrés sur les emplois peu qualifiés... mais qui peut prétendre que l'avenir est ici ?) et les choix sociaux opérés. Emploi et stabilité sont néanmoins, par nature, plus isomorphes qu'antinomiques. C'est bien là que la bât blesse aussi : le discours sur le « travail mobile » que véhicule la flexicurité ne dénature-t-il pas le travail lui-même ?

Conclusion : le débat oublié sur les flexibilités ?

Au niveau théorique, et c'est à quoi on s'est intéressé ici, les thèses sur la flexicurité sont doublement contestables : elles se focalisent, par construction, sur le seul « marché du travail », ce qui les conduit à évacuer les débats de politiques économiques, au risque de conforter le point de vue selon lequel ces politiques sont dépassées ; elles confortent l'idée selon laquelle le travail peut être analysé, d'un point de vue théorique, sur le mode de l'échange.

Non sans lien avec ce dernier point, on peut, en guise de conclusion, s'interroger sur la portée de ces thèses quant au débat sur les modèles de flexibilité.

La flexibilité s'est imposée dans le débat scientifique de même que dans le débat public au début des années 1980, l'idée générale étant que les nouveaux modèles productifs exigent plus de réactivité et de souplesse. Un diagnostic difficilement contestable en lui-même. Ce diagnostic étant admis, de nombreux travaux ont cependant insisté sur l'existence de multiples *instruments* et, au-delà, de différents *modèles* de flexibilité.

La flexibilité peut se traduire par le recours à des instruments *internes* (aménagement du temps de travail, polyvalence, etc.) ou *externes* (sous-traitance, intérim, etc.), d'une part, *quantitatifs* (variation du volume de travail utilisé, etc.) ou *qualitatifs* (polyvalence, etc.), d'autre part, le second critère de partition ne se confondant pas avec le premier.

Au niveau des modèles, il est possible, par exemple (cf. Boyer, 1986), de distinguer des modèles de flexibilité *offensive* – qui privilégient plutôt des instruments internes et qualitatifs dans une visée de compétitivité hors coût – et des modèles *défensifs* – qui privilégient des ajustements externes et quantitatifs selon une optique plutôt libérale de stricte compétitivité coût.

Bref, il y a flexibilité et flexibilité et il importe, en conséquence, de préciser à laquelle on se réfère, en faveur de laquelle on plaide, sachant que, dans ce choix, pèsent de lourdes considérations théoriques quant à la façon de se représenter le travail et l'emploi.

Dit autrement : le débat sur la flexibilité laissait ouvert l'espace des choix tant sur un plan empirique (quels sont les instruments, quels sont les modèles ?) que théorique.

La flexicurité déplace, au contraire, fortement le curseur. Elle présuppose, par définition, que les instruments *externes* et *quantitatifs* l'ont définitivement emporté. D'où l'instabilité des emplois, l'augmentation des transitions qui s'ensuit et la focalisation sur ces dernières.

« La flexibilité est inéluctable » est, avec la flexicurité, remplacée par « la flexibilité de l'emploi est inéluctable ». L'inflexion est notoire. Une rupture pour tout dire.

Au niveau empirique, ce diagnostic est parfaitement contestable. Pas seulement, comme on l'a dit, en raison du fait qu'on peine à repérer une dérive un tant soit peu significative vers un modèle d'emploi instable. Mais aussi, et cela n'est évidemment pas sans lien, parce qu'il est aisé de démontrer qu'en matière d'ajustement et de souplesse, les entreprises mobilisent de façon abondante et croissante les instruments *internes* de flexibilité, qu'ils soient *quantitatifs* (heures supplémentaires, aménagement du temps de travail, etc.) ou *qualitatifs* (polyvalence, mobilité interne, etc.).

En prolongeant le propos, on peut soutenir que les thèses sur la flexicurité invitent, par construction, à « sortir » de l'entreprise. Ne focalisent-elles pas l'attention sur les transitions à l'œuvre « sur le marché du travail », « entre deux emplois » ? N'alimentent-elles pas, ce faisant, l'image de l'entreprise « fluide », « liquide ». Une image qui fait écho à la représentation de l'entreprise comme simple patrimoine « liquide » au service des actionnaires.

D'autres représentations de l'entreprise sont opposables à la « firme actionariale » : celle de l'entreprise partenariale (Aglietta et Rebérioux, 2004). Une représentation qui met l'accent sur le fait que l'entreprise est une entité collective, sociale, dont l'objet n'est pas – ou ne devrait pas être – de créer de la seule « valeur pour l'actionnaire », mais bien d'abord de la richesse tout court. Une institution collective qui met en présence, de façon à la fois conflictuelle et coopérative, plusieurs « partenaires » : salariés, dirigeants, actionnaires, clients, collectivités locales, État, etc.

Aux antipodes de l'entreprise *liquide* avec le travail *intermittent* comme modèle, une telle institution suppose une certaine inscription dans la durée. Tout se tient décidément...

1 CES-MATISSE, Université Paris I, MSE, 106 boulevard de l'Hôpital, 75013 PARIS ; ramaux@univ-paris.fr

2 Sur les autres indicateurs, notamment ceux de transitions sur le marché du travail (qui sont plus adaptés pour rendre de compte de l'instabilité croissante de la main-d'œuvre sur le marché du travail), voir la recension et la discussion dans Ramaux (2006).

- 3 Cf. notamment les décisions du Conseil européen relatives aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi du 22 juillet 2003 et celles du 12 juillet 2005. La combinaison de la flexibilité et de la sécurité de l'emploi est l'une des 24 lignes directrices (la n°21) pour la croissance et l'emploi (2005-2008), sachant que la flexibilité irrigue nombre des autres directives.
- 4 Cf. Conseil de l'UE, 24 mars 2006, Conclusion de la Présidence (7775/06).
- 5 La flexibilité compte parmi les principaux axes de travail des partenaires sociaux européens (CES, UNICE, CEEP et UEAPME) décidés en commun le 23 mars 2006.
- 6 Sur la question du travail indépendant notamment.
- 7 Notons que ce Livre vert s'inscrit explicitement dans le prolongement du rapport Kok (2003).
- 8 Le Livre vert indique en ce sens : « Les réformes de la législation nationale relative à la protection de l'emploi engagées depuis le début des années 90 portent surtout sur l'assouplissement des règles en vigueur pour diversifier la diversité contractuelle. Le but de ces réformes était de développer une flexibilité 'marginale', c'est-à-dire d'instaurer des formes d'emploi plus souples assorties d'une protection moindre contre le licenciement », mais, « les marchés du travail sont devenus en conséquence de plus en plus segmentés » (p.6).
- 9 De même, « les règles juridiques qui sous-tendent la relation de travail traditionnelle ne donnent peut-être pas suffisamment de marges de manœuvre aux travailleurs recrutés sur des contrats à durée indéterminée standards pour explorer les opportunités d'une plus grande flexibilité au travail » (p.9).
- 10 Cf. Kirat (2006).
- 11 L'OCDE (2004) précise : « en encourageant l'effort productif et la coopération des travailleurs dans le cadre de relations de travail stables, les dispositions prévoyant le versement d'indemnités de licenciement pourraient avoir des effets positifs sur l'emploi [...]. En outre, la sécurité de l'emploi peut accroître la productivité en encourageant l'investissement en capital humain, toute formation devant engendrer davantage de bénéfices dans le cadre d'un emploi s'inscrivant dans la durée » (p.88).
- 12 Cette Task-force a été mise en place par le Conseil européen de Bruxelles de mars 2003. Elle comptait parmi ses membres Günther Schmid, l'un des principaux théoriciens des marchés transitionnels qui constituent l'une des variantes de la flexibilité.
- 13 Cf. notamment les décisions du Conseil européen du 22 juillet 2003 (Conseil européen, 2003).
- 14 Le rapport précise que les formations doivent être ciblées sur « les besoins de groupes particuliers tels que les femmes qui retournent sur le marché du travail ou les immigrés », partant de l'hypothèse que les formations « de plus longue durée ont des résultats moins convainquants » (p.42). Les formations qualifiantes, qui supposent, par définition, une certaine durée, sont ainsi disqualifiées.
- 15 Dans le rapport Cahuc et Kramarz (2005), comme dans la plupart des travaux néo-classiques sur l'emploi, la question de la croissance et des politiques économiques à mettre en œuvre pour la soutenir est totalement évacuée. Outre le contrat de travail unique, le seul moyen de créer des emplois serait d'ouvrir l'accès aux professions réglementées (taxi, notaire, vétérinaire, etc.).
- 16 Pour des critiques en ce sens, cf. notamment Eymard-Duverney (2004), Gautié (2004) et Sterdyniak (2004).
- 17 Cf. aussi les propositions (non encore stabilisés en fait) de la CGT en faveur de la sécurité sociale professionnelle.
- 18 Après un an de chômage, les chômeurs sont contraints d'accepter un emploi, même si celui-ci se traduit, par rapport à leur emploi antérieur, par une baisse de salaire ou de qualification. Le cas échéant, ils sont contraints d'accepter des formations. Sur le modèle danois, voir notamment : Barbier (2005a), Boyer (2006), Lefebvre et Méda (2006), Madsen (2003) et Meilland (2005).
- 19 Données portant sur l'année 2000 (source : Auer et Cazes, 2003).
- 20 Le taux de chômage a cependant augmenté en Suède entre 2002 (4,9%) et 2005 (7,5%).
- 21 Cf. en particulier Piore et Doeringer (1971).
- 22 Le salaire dépend alors de règles d'ancienneté, par exemple, et non de la confrontation de l'offre et de la demande sur le marché du travail.
- 23 Selon R. Coase (1937), O. E. Williamson (1975 et 1985) ou bien encore H. Simon (1947, 1951, et 1991), le marché et l'organisation sont des formes substituables.
- 24 Il n'est ni le travail, ni le produit du travail, dans la mesure où le travailleur, pas plus que quiconque, ne peut vendre ce qu'il n'a pas. Le candidat à l'embauche ne peut prétendre vendre son travail (puisqu'il n'a pas encore travaillé et qu'il ne travaillera pas si l'embauche n'a pas lieu), ni à fortiori le produit de son travail (le candidat à l'embauche chez Renault ne se présente pas avec sa porte de Mégane sous le bras).
- 25 L'enjeu, si l'on suit le raisonnement, est alors d'« équiper » les individus, ou bien les marchés (cf. Gazier, 2003 ; Gautié, 2003), afin que cette instabilité ne soit pas synonyme de précarité.
- 26 Cf. Favereau (1989) et Ramaux (2006).
- 27 P. Lemistre (2002) indique ainsi qu'on assiste moins à une érosion des « marchés internes » qu'à une transformation de leur fonction. Alors qu'ils visaient essentiellement à stabiliser une main d'œuvre rendue potentiellement nomade par le plein-emploi, ils s'inscrivent dorénavant davantage dans les stratégies de maximisation de l'effort des salariés.
- 28 On ne s'étend pas ici sur les difficultés de mesure de cette stabilité pour les indépendants. Il est dans tous les cas aisé d'admettre que certaines activités indépendantes (médecin, avocat, agriculteur, etc.) sont synonymes de grande stabilité.

Bibliographie

- AGLIETTA M. et REBÉRIOUX A. (2004), *Dérives du capitalisme financier*, Albin Michel.
- AUER P. et CAZES S., 2000, « L'emploi durable persiste dans les pays industrialisés », *Revue internationale du travail*, vol. 139, n°4, 427-459.
- AUER P. et CAZES S., 2003, « The Resilience of the Long-Term Employment Relationship », in AUER P et CAZES S (ed) *Employment Stability in an age of flexibility. Evidence from Industrialized Countries*, International Labour Office, Genève, pp. 22-58.
- BARBIER J.-C. (2005a), « Apprendre vraiment du Danemark : réflexion sur le "miracle danois" » *Document du CEE*, n°05/02.
- BARBIER J.-C. (2005b), « La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale », *Revue française de sociologie*, n°46-2, avril-juin, pp. 351-371.
- BIT, 1996, *L'emploi dans le monde 1996/1997. Les politiques nationales à l'heure de la mondialisation*, Genève.
- BLANCHARD O. et TIROLE J. (2003), *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, rapport pour le Conseil d'analyse économique, La Documentation française.
- BOYER R. (1996) (dir.), *La flexibilité du travail en Europe*, La découverte.

- BOYER R. (2006), « La flexicurité danoise : quels enseignements pour la France ? », *Document du Cepremap*, avril.
- CAHUC P et KRAMARZ F. (2004), *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, Rapport au ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale.
- CAMDESSUS M. (dir.) (2004), *Le sursaut. Vers une nouvelle croissance pour la France*, rapport remis au ministre de l'Économie, La Documentation française, octobre.
- CASTEL R. (2003), *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Le Seuil, La République des idées.
- COASE R. (1937), « The nature of the firme », *Economica N.S.G.*, novembre, pp. 386-405, éd. fr., 1987, « La nature de la firme », *Revue française d'économie*, vol II, n°1, hiver 1987.
- CONSEIL EUROPEEN, 2003, « Décision du Conseil du 22 juillet 2003 relatives aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres », (2003/578/CE), *Journal officiel de l'Union européenne*, L 197, 5 août.
- DOERINGER P. et PIORE M. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath, Lexington Books.
- EYMARD-DUVERNAY F. (2004), « Le droit du travail est-il soluble dans les incitations ? », *Droit social*, n°9/10, septembre-octobre, pp. 812-816.
- FAVEREAU O., 1989, « Marchés internes, marchés externes », *Revue Économique*, Volume 40, n°2, mars, pp. 273-328.
- FREYSSINET J. (2000), « Plein emploi, droit au travail, emploi convenable », *La revue de l'IRES*, n°34/3, pp. 27-58.
- GAUTIÉ J. (2003), « Quelle troisième voie ? Repenser l'articulation entre marché du travail et protection sociale », *Working paper*, mai.
- GAUTIÉ J. (2004), « Les marchés internes du travail, l'emploi et les salaires », *Revue française d'économie*, n°4, vol. XVIII, pp. 33-62.
- GAZIER B. (2003), *Tous « sublimes ». Vers un nouveau plein-emploi*, Flammarion, mars.
- KALECKI M. (1971), *Selected Essays on the Dynamic of the Capitalist Economy*, Cambridge University Press.
- KIRAT T. (2006), « Les indicateurs de protection de l'emploi : la mesure du droit du travail en question ? », *Working paper* (1^{ère} version), IRISSES, Paris Dauphine, septembre, 36 p.
- KOK Wim (2003), *L'emploi, l'emploi, l'emploi. Créer plus d'emplois en Europe*, rapport de la Task-force pour l'emploi présidée par M. W. Kok., novembre, Commission européenne, 93 p.
- LAVOIE M. (2004), *L'économie post-keynésienne*, Repères, La découverte.
- LEFEBVRE A. et MEDA D. (2006), *Faut-il brûler le modèle social français ?*, Seuil, mars.
- LEFRESNE F. (2003), *Les jeunes et l'emploi*, La Découverte, Repères.
- LEMISTRE P. (2002), « Transformation des Marchés Internes et Emplois en France », *Les notes du LIRHE*, n°360, mars, 26 p.
- L'HORTY Y. (2004), « Instabilité de l'emploi : quelles ruptures de tendance ? », *Les Papiers du CERC*, n°2004-01, février.
- MADSEN Per Kongshoj. (2003), « Flexicurity through labour market policies and institutions in Denmark », in Auer et Cazes (op. cit), pp 59-105.
- MEILLAND C. (2005), « Flexibilité sans précarité », *Chronique internationale de l'IRES*, n°97, novembre, pp. 48-59.
- OCDE (1984), (1993), (1996), (1997), (2004), *Perspectives de l'emploi*.
- RAMAUX C., 2006, *Emploi : éloge de la stabilité. L'État social contre la flexicurité*, Fayard - Mille et une nuits, coll. Essai, mai.
- SIMON H. (1947), *Administrative Behavior. A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization*, The Free Press, A Division of Macmillan Publishing Co., Inc., New-York, 3ème éd., 1976 (éd. fr., 1983, *Administration et Processus de décision*, Economica).
- SIMON H. (1951), « A Formal Theory of the Employment relationship », *Econometrica*, 19 (3), juillet, pp. 293-305.
- SIMON H. (1991), « Organizations and markets », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 5, n°2, Spring, pp. 25-44.
- STERDYNIAK H. (2004), « Faut-il une réforme sociale-libérale du marché du travail », *Mouvements*, La Découverte, novembre.
- SUPIOT A. (1994), *Critique du droit du travail*, Puf, coll. Les voies du droit.
- SUPIOT A. (sous la direction) (1999), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du travail en Europe*, rapport pour la Commission européenne, Flammarion, Paris, juin.
- WILLIAMSON O. (1975), *Markets and Hierarchies. Analysis and Antitrust Implications. A Study in the Economics of Internal Organization*, The Free Press, Macmillan Publishing Co., Inc.
- WILLIAMSON O. (1985), *The Economic Institutions of Capitalism*, The Free Press, Macmillan, Inc, New-York (éd. fr., 1994, *Les institutions de l'économie*, Interéditions, Paris, mai).



Alerte, administrati-fs-ves en danger /

A propos de la « modernisation » des modes de gestion au CNRS : SIRHus et BFC

Conformément au calendrier établi de longue date, les projets BFC (Budget Finances Comptabilité) et SIRHUS (Système d'Information Ressources Humaines des Unités et Services) commencent leur déploiement au CNRS, pour remplacer les anciennes applications de gestion comptable et financière et de gestion des ressources humaines, devenues obsolètes.

Ce changement, comme vous le savez, va induire durablement de profonds bouleversements dans le travail des administratifs et l'organisation des services en délégation, jusqu'à la gestion des laboratoires au travers d'Xlab :

- **SIRHus**, Système d'Information des Ressources Humaines, qui doit dès le 1^{er} janvier 2007 traiter la paie, attribuer de nouveaux numéros d'agent et reprendre le dossier complet de chaque agent. Dans ce type de traitement informatique, ce sont principalement les personnels administratifs des délégations qui sont concernés.
- **BFC**, Budget Finances Comptabilité sera progressivement déployé à partir du 1^{er} janvier 2007. Son développement a déjà commencé, et la plupart des gestionnaires des services financiers des délégations mais également des laboratoires sont d'ores et déjà impliqués.

Pour utiliser ces logiciels, de nombreux personnels des délégations et des laboratoires ont déjà suivi des formations en 2006 et vont suivre des formations complémentaires en 2007. Cette « modernisation » va profondément modifier les procédures, et un temps d'apprentissage et d'adaptation à ces nouveaux modes de gestion est incontournable, quels que soient les talents et compétences des administratifs concernés. De plus, avec les nouveaux systèmes, on assiste à un désengagement de la hiérarchie par un transfert progressif du poids des responsabilités vers les seuls gestionnaires.

Le CNRS n'innove pas dans ce domaine. Plusieurs exemples sont connus depuis 2003, notamment l'INSERM, l'INRIA, l'IRD et l'INRA. A chaque fois, lors de la mise en place de nouveaux systèmes de gestion au sein de ces EPST, la CGT a constaté et dénoncé une importante dégradation des conditions de travail des agents victimes de multiples dysfonctionnements, bugs et lenteurs. Pour ces agents, coupés d'une direction générale qui préférerait rester aveugle, le stress, la déprime, le découragement, les pressions morales allant jusqu'au harcèlement étaient devenus le lot quotidien.

Pourtant la direction du CNRS fait de même et se contente de présenter aux représentants syndicaux un avancement technique de ces mises en place des plus optimistes ! Elle persiste dans le déni. Tandis qu'elle annonce la suppression des avances sur missions pour les agents, et propose l'avantage d'une providentielle carte affaire donnant aux missionnaires la possibilité de voir leur compte personnel débité des frais de missions dans un délai maximum de 75 jours, de fait elle n'est pas en mesure de garantir un remboursement aux missionnaires dans des délais raisonnables.

Avec le nouveau système BFC la question se pose de savoir en combien de temps il sera possible de payer les fournisseurs et régler les frais de missions : 2 mois, 4 mois, 6 mois ? Personne n'est aujourd'hui capable de le dire, mais ce que l'on sait par contre, c'est que tous les EPST ont du gérer des délais de paiement extrêmement tardifs !

Le SNTRS-CGT a pris acte de cette évolution, à la lumière des expériences similaires dans les autres établissements publics de recherche. A ce titre, nous n'avons eu de cesse, tout au long de l'année dernière, d'alerter la direction sur les risques de dégradation des conditions de travail des administratifs, la nécessité d'une information de l'ensemble des personnels du CNRS, de ses partenaires et fournisseurs, ainsi que de la mise en place de structures régionales de suivi, coordonnée nationalement, et intégrant des représentants du personnel. Une telle structure permettrait d'anticiper les problèmes humains que risque d'engendrer la

mise en place au sein de nos services d'outils issus du privé, mal adaptés aux spécificités du service public. Et la question se pose de savoir si le CNRS envisagera d'en publier le bilan...

Pourtant, dès à présent, les personnels administratifs des services financiers en délégations et dans les laboratoires ont la lourde tâche d'initialiser et développer ces outils.

Dès aujourd'hui, il est essentiel et urgent que notre syndicat, à travers les sections locales et les militants, s'adresse à ces personnels, pour leur dire par exemple :

« Nous voulons vous rappeler, particulièrement en ce contexte d'incertitude et d'inquiétudes précédant tout changement, que vous n'êtes pas seul-e-s face à vos conditions de travail: le SNTRS-CGT est engagé à vos côtés, prêt à vous écouter, à vous aider à résoudre vos problèmes et porter vos revendications. Plus que jamais, qu'il soit votre outil, afin que des difficultés individuelles d'aujourd'hui naissent les acquis collectifs de demain.

Aussi, nous vous recommandons, en cas de dysfonctionnements des outils mis en place par la Direction générale et de dégradations de vos conditions de travail :

- de protéger votre santé et votre bien être
- de ne pas multiplier les heures supplémentaires
- de ne pas rester isolés dans votre laboratoire ou service face à vos difficultés
- de ne pas hésiter à contacter en cas de stress ou de pressions trop fortes dans le cadre de votre travail votre médecin de prévention et votre représentant syndical SNTRS-CGT régional »

Soyons vigilants, d'autres EPST ont déjà connu de telles « modernisations », comme l'INSERM en 2003, et les personnels en souffrent encore aujourd'hui.

soyons solidaires de nos camarades et collègues administratifs

Bien fraternellement,

Pour le Bureau National

Nadine ELIE

PS : nous attendons vos témoignages, et vous proposons d'ouvrir « un livre noir de la mise en œuvre de SIRHus et BFC au CNRS » qui pourrait faire l'objet d'une publication dans un BRS. Pour cela vous pouvez vous adresser à : Nadine Elie « sntrsnen@vjf.cnrs.fr ».

