

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](mailto:sntrscgt@vjf.cnrs.fr) – Web : <http://www.sntrs.fr>

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

## Édito

Les chantiers de l'Atlantique, Airbus, Alcatel, Unilever, Nestlé, Saint Louis Sucre... longue serait la litanie des entreprises industrielles en difficulté. Contrairement à ce qu'on lit parfois dans la presse bien pensante, ne ferment pas seulement les entreprises de l'habillement, celles où le poids excessif de la masse salariale remet en cause toute rentabilité, celles où les patrons, à leur corps défendant, doivent délocaliser vers les pays à bas coût de main d'œuvre et qui supplient les politiques de ne pas augmenter le SMIC, de faire baisser les charges, de revenir sur les 35 heures aux fins de remettre les français au travail.

Pourtant Alcatel-Lucent, Airbus, et les Chantiers de l'Atlantique sont, chacun dans leur domaine, des entreprises de haute technologie, qui emploient une main d'œuvre qualifiée et font des profits. Or, apparemment, cela ne suffit pas encore. Alcatel-Lucent prévoit 12.500 suppressions d'emplois dont 1.468 en France, Airbus 10.000 en France et en Allemagne et Aker-Yards, propriétaire des chantiers de l'Atlantique, annonce leur mise en vente. La spirale infernale vers une rentabilité toujours plus grande du capital ne s'arrête pas. La logique de la financiarisation de l'économie conduit à écraser les salaires, dégager des marges à deux chiffres qui créent du capital lequel ne demandant qu'à se réinvestir dans des opérations de restructurations pour générer encore plus de profits.

En 2006, avec précisément 97,81 milliards, les quarante plus grandes sociétés cotées à la Bourse de Paris ont augmenté le montant de leurs résultats nets de près de 16% par rapport à 2005. La plus forte augmentation revient à St Microelectronics (+ 189 %), alors que Total conserve le bénéfice le plus important, à 12,64 milliards d'euros. Coté dividendes, les deux plus fortes progressions du CAC 40 reviennent aux deux opérateurs historiques GDF et EDF, de 62 % et 47 % chacun. Le secteur financier reste en pointe de la performance financière. La BNP Paribas aligne le deuxième bénéfice le plus important, soit plus de 7 milliards d'euros (5,22 pour la Société générale et 5,09 milliards d'euros pour Axa).

Ces résultats financiers sont construits largement sur l'écrasement des salaires. Un groupe comme Vinci (concessions-construction) augmente la rémunération de ses actionnaires de plus de 32 % mais écrase l'évolution

des salaires entre 0 % et 3 % (selon les branches et catégories). À Capgemini (études et conseils), malgré 40 % d'augmentation du dividende, aucune augmentation générale des salaires n'est consentie. À L'Oréal, aucune augmentation générale depuis 2003 et les augmentations individuelles sont réglées lors d'entretiens en face à face. À Peugeot, l'augmentation générale des salaires sera de 1,6 % en 2007.

**Et la recherche dans tout ça ?** La recherche, dans la totalité des entreprises, n'est maintenant considérée que comme un coût qu'il convient de maîtriser au même titre que la masse salariale. Deux recettes sont mises en œuvre : faire payer l'État et chercher à externaliser les centres de recherche. C'est dire que contrairement à ce que préconisent tous ceux qui croyaient béatement aux promesses de la stratégie de Lisbonne, il ne suffira pas de faire passer les dépenses de recherche à 3% du PIB pour spontanément créer croissance et richesses. L'OCDE indique que l'externalisation de la recherche développement (R-D) prend de l'ampleur et que les multinationales sont de plus en plus nombreuses à établir des laboratoires à l'étranger. L'Inde et la Chine auront drainé en 2005 les investissements offshores des sociétés informatiques. Depuis janvier 2005, ce sont près de 60 000 créations d'emplois qui ont été annoncées par les grands groupes (IBM : 14 000 postes en Inde, Intel : 1000 postes en Chine Alcatel : 300 postes en Inde, Siemens : 1000 postes en Inde, etc.). La Chine se classe désormais au troisième rang mondial pour l'exécution de la R-D, derrière les États-Unis et le Japon.

La politique mise en route par le gouvernement, que ce soit par le biais des pôles de compétitivité ou du pacte pour la recherche, vise d'abord à faire prendre en compte par l'État les coûts de la recherche fondamentale et même du développement, coûts qui étaient pour partie assumés par les entreprises.

Ainsi en va-t-il du CNRS. Celui-ci s'inscrit dans 12 RTRA, (réseaux thématiques de recherche avancée), les ex-campus d'excellence, dotés au total de 235,25 millions d'euros en dotation de capital. Une bonne partie de ces RTRA ont leur correspondant du côté des pôles de compétitivité. Le RTRA Aéronautique et Espace à Toulouse est le pendant du pôle de compétitivité Aerospace Valley.

Faut-il pour autant se réfugier dans un refus dogmatique de toute collaboration entre la recherche publique et la recherche industrielle ? Certes non ! Mais cette collaboration doit respecter les intérêts de chacun, ne pas nier le rôle spécifique de la recherche fondamentale et impulser un véritable développement industriel. Prenons l'exemple de l'aéronautique. Celle-ci prône l'utilisation massive des nouveaux matériaux et notamment des composites dans la fabrication des avions. Les composites permettront à la fois de faire baisser le poids des avions et d'augmenter leur durée de vie, en supprimant tout risque de corrosion des structures. C'est majoritairement les matériaux à base de fibre de carbone qui se développeront dans la décennie future. Déjà les composites représentent 22% de l'Airbus A380 et 50% du futur Boeing 787. Mais, sait-on que nous dépendons totalement des importations pour les fibres de carbone ? L'industrie japonaise contrôle le marché de la fibre de carbone de haute qualité à près de 100%. Le seul groupe japonais Toray détient à lui seul 34% du marché mondial, il possède avec Arkema une filiale en région Aquitaine, la Soficar. Pourquoi, l'industrie chimique française, qui est la cinquième du monde, a-t-elle perdu le contrôle de ce marché d'avenir ? Il y a du travail pour re-

conquérir une réelle indépendance industrielle. Le domaine des composites, est par essence une champ de recherche multi disciplinaires, il doit mettre en coopération les chimistes, les physiciens, les mécaniciens et bien sûr les spécialistes de la santé et des conditions de travail. Leur mise en œuvre dans l'industrie nécessite des investissements importants en terme de machines, de formation et de protection des travailleurs. Les PME sous traitantes d'Airbus ont besoin d'avoir accès à un crédit bon marché pour investir et se diversifier et ne doivent pas se faire étrangler par leur donneur d'ordre principal.

La CGT a des propositions en matière de recherche comme de développement industriel. Il faut plus de pouvoir pour les salariés, un réel contrôle du crédit, une fiscalité qui favorise l'emploi et les investissements. Le SNTRS-CGT a toute sa place dans la bataille de la CGT pour l'emploi industriel. La CGT, est un syndicat interprofessionnel et confédéré qui tire sa force de toutes ses composantes. Les pôles de compétitivité, comme les RTRA créent de nouveaux enjeux. Notre contribution sera de mieux et plus travailler avec l'ensemble de la CGT, dans les bassins d'emploi, les régions et dans le cadre de la FERC et l'U-GICT.

D. Steinmetz

Sommaire	Page
• Edito	1 - 2
• <b>CNRS</b>	
Avis à propos du plan stratégique	3 - 5
Réflexion sur les CESU 2007	6 - 7
Élections au CA du CAES 2007 (2ème tour)	8
• <b>INSERM</b>	
Commissions Paritaires Administratives INSERM	9 - 10
• <b>Actualité Recherche</b>	
L'emploi de titulaire dans la recherche serait-il à terme réservé aux élites ?	11 - 12
Conférence Nationale des chercheurs du SNTRS (Janvier 2007)	13 - 18
• <b>Vie syndicale</b>	
Nouveau statut du Travail Salarié Sécurité Sociale Professionnelle	19 - 25
Contribution au débat préparatoire du 15ème Congrès de l'Ugict-Cgt : « A propos de la stratégie de Lisbonne »	26 - 28
• <b>Brèves</b>	
CNE : le flop CNE : le flop	28
• <b>Vos droits</b>	
Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé	29 - 30
Recrutement de travailleurs handicapés	30 - 31
Le reclassement professionnel	31
Les conditions de travail des personnels handicapés	31 - 32
A propos de la loi de modernisation sociale	33 - 35
• <b>Tribune libre</b>	
Message d'une gestionnaire mécontente !	36
Le changement de nature de la recherche	36 - 37
A propos du projet de fiche repères revendicatifs n°31	38 - 39
• <b>Solidarité internationale</b>	40
• <b>Notes de lecture</b>	
Science, argent et politique	41 - 43
Travailler peut nuire gravement à la santé	44 - 45
• <b>30 urgences pour cultiver la paix du quartier à la planète</b>	46 - 57
• <b>L'espoir</b>	58
• <b>Dernières nouvelles</b>	59 - 60

## *Avis à propos du plan stratégique*

L'avis du SNTRS sur le plan stratégique dans sa version du 2 février 2007 peut se résumer en quatre critiques majeures :

- La place du CNRS est mise en difficulté et ceci relève des difficultés dans lesquelles le Pacte sur la Recherche place l'organisme
- L'absence des principes d'organisation du CNRS, du comité national aux directions scientifiques
- Les perspectives scientifiques que semblent privilégier une approche "relativiste" au lieu de donner clairement la priorité à la rationalité.

Les orientations en matière de ressources humaines qui font la part belle aux critères managériaux, en prenant des options que nous jugeons inacceptables.

### 1- La place du CNRS

Le choix de présenter une vision du CNRS pour 2020 devrait situer clairement la place revendiquée pour l'organisme dans le dispositif de recherche français. Il apparaît à la lecture du document que cette place n'est pas définie, le CNRS essayant de la trouver aujourd'hui dans un dispositif gouvernemental de recherche qui le marginalise. L'analyse de ce qui fait encore la force du CNRS n'est pas faite. Le CNRS est avant tout un **établissement national** qui a reçu pour mission de coordonner une partie majeure de la recherche fondamentale. Toutes les disciplines sont peut-être pas également présentes au CNRS. D'autres établissements EPST ou EPIC ont eux aussi leurs champs de compétences, les universités sont elles aussi le creuset de recherche de qualité ; mais seul le CNRS a la double capacité d'avoir une vision multidisciplinaire et globale, (au sens du territoire national et de l'international). Outre son « réseau » de laboratoire, réseau dont nous ne contestons pas du tout l'importance, il dispose également d'une part d'un système d'évaluation : le **Comité national**, qui permet de faire l'analyse fine de la recherche menée dans les disciplines et de la conjoncture scientifique et d'autre part d'une structure de pilotage : les **directions scientifiques**. Comité national comme directions scientifiques sont des structures améliorables. Mais il ne saurait être question en n'en parlant pas ou peu de faire l'impasse sur ce qui constitue la colonne vertébrale de l'organisme.

Dans le débat qui agite la recherche publique, les universités qui revendiquent une place prépondérante ne sont pas en situation de coordonner leurs politiques scientifiques, sans devoir copier ce qui se fait au CNRS et créer des directions scientifiques rattachées à la CPU. L'ANR ou l'AERES, nouveau déguisement de la MSTP, ne font que donner la totalité du pouvoir au monde politique, privant ainsi les scientifiques de leur nécessaire responsabilité autonome dans la conduite des choix et des orientations, (ici aussi le rôle des Directions scientifiques est primordial). Si le pouvoir politique a une responsabilité propre devant le peuple en matière de grandes orientations, il ne saurait être question de lui laisser tout le pouvoir. Si tel

était le cas, les implantations et les investissements seraient, encore plus que maintenant, sous la coupe réglée des responsables politiques locaux, au détriment de la cohérence nationale et des réelles compétences scientifiques. Même la liberté de recherche serait menacée, en témoignent les velléités de certains ministres de légiférer en matière de pédagogie, d'autres groupes ou partis politiques de faire des choix de nature idéologique ou même religieuse sur les développements en sciences de la vie. Nous ne sommes pas à l'abri de nouvelles dérives graves en matière de recherche.

D'autres notions nous semblent également critiquables. La première est la philosophie du contrat-projet qui parcourt tout le document. Les laboratoires sont présentés comme des éléments de réseaux que le CNRS tente d'influencer comme d'autres agences (autres organismes, ANR,...). Les directions scientifiques ont une portion congrue, n'étant là que pour accompagner les réseaux : "*Les départements scientifiques seront les animateurs scientifiques de ces réseaux*". Nous ne partageons pas cette conception du projet. Pour nous, il n'y a pas des chercheurs qui se lèvent le matin sans savoir ce qu'ils vont faire de leur journée et d'autres qui ont optimisé leur travail, leurs moyens et leurs plans d'expérience. Toutes les équipes sont dans un projet de recherche. Autre chose est de devoir passer des journées à rédiger des demandes de subvention. Autre chose est d'être de pousser l'individualisme et la concurrence interne. Les équipes ne sont pas des entités en compétition dans un monde, régi par un « darwinisme organisationnel » qui devrait sélectionner les meilleurs mais dont les règles sont déjà biaisées par les clientélismes. Le CNRS ne peut pas se diluer dans un réseau de laboratoires, même, si effectivement ce sont dans les équipes que l'on trouve la créativité et les nouvelles idées.

Le choix de l'horizon 2020 permet de faire l'impasse sur la réalité des pratiques actuelles d'organisation. Le CNRS se doit de redéfinir sa place dans le dispositif. Mais, la place passée était si critiquable ? Nous ne le pensons pas. Au contraire, nous pensons que le modèle anglo-saxon n'est pas la panacée. Au même titre que nous avons par rapport au système anglo-saxon des spécificités en matière constitutionnelle, législatives et sociales, pourquoi n'en aurions nous pas en matière d'organisation scientifique ? Mais cela ne doit pas nous empêcher de prendre en compte le poids des autres organismes et des universités. Le document en restant flou, voire muet, sur toutes ces questions laisse la porte ouverte à des décisions d'opportunité qui ne seront jamais débattues. Nous attendons de la direction qu'elle soit plus précise.

En 2020, quels seront les effectifs du CNRS, en ITA et chercheurs ? Seront ils stabilisés aux 25 000 d'aujourd'hui, ou y aura-t-il croissance pour accompagner une progression de l'effort public qui semble inéluctable, surtout compte tenu du retard déjà pris sur l'objectif des 3% du

PIB en 2010.

En 2020 où seront les laboratoires du CNRS ? Doit-il continuer à participer à l'aménagement du territoire ? Doit-il accompagner sans barguigner la politique des pôles qui contribuent à définir des spécialisations régionales ?

En 2020 que seront le CNRS et ses laboratoires ? Un réseau de laboratoire propres centrés sur des plateaux techniques ou des UMR quasi autonomes, ne demandant que quelques postes et subsides à un organisme affaibli ?

## 2- Rôle du Comité national et des structures de direction.

Nous le redisons encore une fois, le CNRS c'est d'abord un collectif de collectifs de travail. La direction a un rôle à jouer, les directions scientifiques ont une place centrale. Leur rôle dans la politique du centre doit être remis à sa juste place. Elles doivent s'appuyer sur l'évaluation et l'expertise du comité national. Il faut réaffirmer clairement son importance : l'évaluation fine des laboratoires, des équipes et des hommes, en lien direct avec le niveau opérationnel. Il faut dire clairement que cette évaluation doit se faire avec une évaluation des moyens techniques mis en œuvre et celle des collectifs techniques, composés majoritairement d'ITA mais aussi de chercheurs. L'évaluation individuelle des ITA est un autre problème qui sera traité par la suite.

A partir de ce travail d'évaluation et de prospective du comité national, les directions scientifiques ont pour mission non seulement de délivrer les moyens financiers et humains aux laboratoires, mais aussi de prendre des initiatives, de lancer des programmes, de favoriser l'interdisciplinarité, de créer des laboratoires et d'aider à leur structuration, de mener des négociations avec l'ensemble des partenaires (entreprises, régions, autres organismes et universités à l'échelle nationale et internationale). Pour cela, il faut à la fois des moyens et une volonté politique. On ne voit pas dans le document la moindre demande de moyens ni même l'affirmation de cette volonté.

## 3- Les aspects scientifiques

**La prise de risque.** Il est probable que cette notion recouvre la recherche fondamentale dont on ne connaît pas, a priori, ce qu'elle va produire en terme de résultats et d'avancées, les « délivrables » des programmes européens ou de l'ANR. Le terme « risque » nous semble maladroit et inapproprié. Le fait de rappeler que toute la recherche n'est pas programmable dans ses résultats nous semble par contre pertinent. Mais pourquoi alors ne pas aller jusqu'au bout de la plaidoirie et ne pas dire de façon claire que, pour cela, le CNRS a besoin de moyens financiers permettant de dégager une politique et de financer des équipes dont les projets n'ont pas vocation à être retenus par les programmes de l'ANR. La CGT demande que le budget correspondant aux appels blancs de l'ANR revienne aux organismes, avec un bonus de moyens financiers pour leur permettre de faire plus que d'abonder des demandes d'équipes individuelles ; c'est à dire de coordonner les labo et les équipes qui pourraient travailler en synergie sur des thématiques nouvelles.

**Le CNRS, acteur économique.** La relation du CNRS

avec les partenaires économiques, grands groupes et PME est présentée comme devant devenir la partie centrale de l'activité du Centre. L'objectif de passer de 19% à 30% de contrats industriels est affiché sans que l'on précise s'il s'agira de collaborations ou de prestations de service. La réponse à cette question ne peut pas être esquivée tant est forte la demande de sous-traitance. Il faut affirmer sans ambiguïté que les collaborations entre le CNRS et les grands groupes doivent principalement se baser sur des relations de longue durée -labo communs par exemple-, qui permettent à chacun de faire son métier de base et s'inscrire dans une politique de débouchés professionnels pour les doctorants. De même, il ne nous semble pas possible d'envisager de faire passer les contrats signés avec les PME de 24% à 50% de l'ensemble des contrats industriels, sans préciser quels seront les contenus de ces relations et comment s'exercera la complémentarité du CNRS et des universités. Si le CNRS doit contribuer à la pénétration de l'innovation dans les PME, se substituer en quelque sorte aux centres techniques professionnels, il lui faut des moyens humains supplémentaires. C'est en effet une mission supplémentaire qui, si elle est assumée, ne peut pas s'exercer sur la base des effectifs actuels.

L'impression globale d'une volonté d'allégeance sans contrepartie semble claire : le CNRS veut une politique vigilante en matière de gestion des ressources humaines pour : « *conserver les compétences de pointe indispensables aux besoins scientifiques de l'industrie, actuels et futurs* ». Les compétences de pointe ne sont-elles pas aussi nécessaires pour la recherche fondamentale ? Par ailleurs, nous nous étonnons de voir le CNRS revendiquer la gouvernance scientifique de pôles de compétitivité quand on sait combien ils sont actuellement sous la coupe des grands groupes.

**Le CNRS acteur dans la société.** Ce chapitre reprend de façon détaillée les évolutions des relations entre la science et la société, à différents niveaux. On aurait souhaité une proposition précise sur la manière dont le CNRS prendra en compte les demandes de recherche des divers groupes sociaux : syndicats, groupe de citoyens, associations de malades etc. Y aura-t-il des lieux et des temps d'échange, ou cela se fera-t-il par d'autres organismes constitués comme le CSRT par exemple ?

**Les aspects scientifiques** proprement dits, apparaissent à plusieurs niveaux dans le texte, mais principalement au paragraphe 2.2 *le CNRS explorateur* et dans l'annexe 1. Nous regrettons qu'aucune proposition pour développer le socle des connaissances ne soit faite. Quant aux thèmes « fédérateurs », il s'agit pour 4 thèmes sur 5 des grands thèmes prioritaires voulus par le gouvernement : développement durable, nanosciences, neurosciences et STIC. Le 5ème, sur les origines de la vie, apparaît comme une vitrine pour cacher les 4 autres. Sa justification est fondée sur sa transversalité et sur l'intérêt grand public. La recherche ne se fait plus sur critères scientifiques mais à l'audimètre ! En plus, cette partie du texte contient des affirmations que la communauté scientifique ne peut pas accepter (exemple sur l'origine de la matière

organique) et incite à étudier des théories qui n'ont rien de scientifiques (créationnisme, vitalisme, ...) pour les confronter à la démarche scientifique ! Où va le CNRS ? On voudrait lui faire perdre sa crédibilité dans la communauté scientifique, on n'agirait pas autrement. Plus généralement, il nous semble que cette partie relève plus d'une démarche épistémologique avec mise à plat de diverses théories que d'un plan stratégique. Le « relativisme » des rédacteurs, notamment dans le champ de sciences humaines nous pose problème. La remise en question des théories « nomologiques » ne remet pas en cause le besoin de compréhension du champ social, au seul profit de la simple accumulation de données ou de la mise à même niveau de la connaissance et de la croyance. Plus généralement, nous pensons que, pour ce qui concerne les sciences sociales et humaines, le texte privilégie les problématiques de nature individuelles au détriment des problématiques sociales, ainsi interprétons nous le court paragraphe du 2.2.2 autour des nouveaux risques et nouvelles formes de vulnérabilité sociale. Pour la CGT, il y a non pas « des » mais « une » forme extrême de la violence ; c'est la guerre. Le risque de guerre est toujours plus présent que jamais et justifie à lui seul l'affichage de recherches pluridisciplinaires sur la paix et le désarmement. De même, une thématique comme le travail mériterait d'être affichée clairement, tant ses modes d'organisations sont en évolution.

#### 4- Les ressources humaines

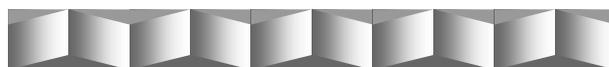
Il n'y a pas de politique de l'emploi d'affichée dans ce document. Vouloir définir un plan stratégique pour 2020 nécessite des indications précises et quantitatives. Combien de personnels dans le CNRS des années 2020 ? La proportion ITA chercheur sera t-elle maintenue ou devra-t-elle évoluer ? Combien d'emplois statutaires et combien d'emplois précaires ? Quel sera le rôle de l'ANR dans la création d'emploi précaire ? Sera-t-il limité aux post doc ou entrera t-on dans un développement plus massif de la précarité avec des ITA recrutés sur projets ? A quel âge s'effectuera le recrutement ; quelle proportion CR2 CR1 ? Sans indication concrète, le débat sur la manière dont le CNRS pourra répondre aux objectifs affichés n'est pas possible.

Il n'y a pas non plus de réelle réflexion sur les évolu-

tions de l'emploi ITA. Les ITA sont une des grandes forces du CNRS. Comment évolueront leurs métiers, quelles techniques et quelles technologies seront mises en œuvre ? Privilégierons-nous les plate-forme ou l'aide à la recherche dans les équipes ? Comment s'effectuera le suivi des métiers ? Des structures comme l'observatoire des métiers ou les réseaux professionnels ne sont pas ou peu évoquées, est-ce à dire que ces évolutions seront de la seule responsabilité des DRH ? Ces évolutions sont d'abord de la responsabilité directe des directions scientifiques et les personnels, avec leurs organisations syndicales, doivent être partie prenante de la réflexion.

Nous estimons qu'à force de reprises systématiques d'un vocabulaire managérial, le texte de l'annexe 2 donne l'impression globale d'une volonté d'infantilisation des personnels (*responsabiliser et motiver, accompagner l'encadrement etc.*). L'orientation donnée est bien d'une politique qui va du haut vers le bas. Rien ne remonte des laboratoires hormis les projets et encore. La transformation du rôle des directeurs d'unités en managers est révélatrice. Contrairement à ce que nous souhaitons, les directeurs d'unités ne seront plus les animateurs d'une collectivité scientifique, chargés d'impulser une dynamique de recherche, ils seront là pour mettre en application les décisions et directives administratives. Mais « *dans un environnement présenté en constante évolution* » et avec le risque d'une dilution du CNRS dans ses missions, la position de directeurs risque de devenir de plus en plus inconfortable.

L'annexe 2 rappelle des affirmations de principes sur les carrières et les rémunérations mais sans éléments concrets et avec des aspects inquiétants « *cadre statutaire assoupli* », « *développement de l'accueil de personnels temporaires* », « *permettre à chacun d'être acteur de son parcours* » par des « *entretiens individuels à la demande ou/et obligatoires...* », « *développer le sentiment d'appartenance au CNRS par une communication interne adaptée* », alors que les équipes doivent aller chercher leur financement en dehors de l'organisme et que le CNRS pousse à l'individualisme et à la concurrence interne ! Il manque cruellement des éléments concrets sur la reconnaissance des qualifications, le reclassement des personnels ITA et chercheurs, les mesures d'amélioration statutaires.



## Réflexion sur les CESU 2007

Dans le cadre de la loi 2005-841 du 26 juillet 2005 (loi Borloo) en faveur du développement des services à la personne, les titres emplois services (TES) ont été remplacés par les CESU préfinancés.

L'application de cette mesure, dans la fonction publique est devenue effective au 1<sup>er</sup> septembre 2006, et au CNRS à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007.

La circulaire de la DGAFP 2120 du 10 juillet 2006 a supprimé l'Allocation pour la Garde aux Jeunes Enfants (AGJE) âgés de moins de trois ans pour la remplacer par le "CESU préfinancé garde d'enfants".

Le secrétaire général du CNRS précisait dans une circulaire (CIR060004DRH) les dispositions d'attribution des chèques emploi-service universels préfinancés pour la garde des jeunes enfants. Le nombre de CESU-enfants attribué est de 130 chèques par an et par enfant. Un budget spécifique de 70 000€ a été dédié à cette mesure en 2007.

### Le CESU-enfant :

Le remplacement de l'AGJE par le "CESU-enfant" a créé des inégalités de traitement entre les agents CNRS, il a un caractère discriminatoire à l'égard des anciens allocataires.

En effet, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007, les agents CNRS béné-

ficiaires de l'AGJE percevaient mensuellement le montant de cette aide. Cela devait concerner peu d'agents CNRS car les conditions de ressources étaient restrictives (au niveau du SMIC), la plupart d'entre eux devaient être non imposables.

Aujourd'hui, pour profiter de cette prestation, soi-disant équivalente, ces personnels sont obligés de faire l'avance sur leur salaire pour acheter, en une seule fois, les 130 CESU-enfants, ce qui représente un coût de 951€. Cette dépense est quasiment impossible, elle représente presque l'intégralité du salaire.

De plus, ils sont obligés d'attendre une année pour pouvoir bénéficier du crédit d'impôt, alors que dans le cadre des "CESU pour besoins récurrents" (120 chèques), les agents CNRS non imposables, profitent tout de suite de la réduction d'impôt de 50% qui est défalquée de la facture globale. C'est une situation doublement pénalisante pour ces agents "anciens allocataires" non imposables même s'ils sont peu nombreux.

Par ailleurs, le montant de la subvention attribué par le CNRS selon les conditions de ressources de l'agent (quotient familial, courbe TD) est plus favorable que celui prévu dans la circulaire ministérielle pour les agents les mieux rétribués. Enfin, les CESU-enfants ne sont pas acceptés par toutes les crèches.

### Coût des "CESU garde d'enfants" dans le cas d'une subvention à 80%:

valeur faciale* du CESU	Subvention maxi 80% sur 6,10€	Coût payer par l'agent	Pour 130 CESU
12,20€	4,88 €	7,32	951,60€

### Les agents non-imposables :

Un autre changement est intervenu en ce début d'année, le CNRS a modifié le calcul de la réduction fiscale pour les agents CNRS non imposables dans le cadre des besoins récurrents. Cette réduction était appliquée sur les 50% de la valeur faciale de 12,20€ soit 6,10€. A compter du 1<sup>er</sup>

janvier 2007, la réduction fiscale est faite sur la valeur faciale de 12,20€ moins la subvention CNRS, ce qui triple le coût (voir tableau ci-après). Le CNRS n'avait aucune obligation d'appliquer le droit fiscal, c'était un avantage social qu'il avait accordé à ces agents non-imposables.

### Coût d'un CESU préfinancé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007

valeur faciale du CESU	Réduction fiscale de 50% de la valeur faciale	Subvention maxi 80% sur 6,10€	Coût payer par l'agent	Pour 120 CESU
12,20 €	6,10 €	4,88 €	1,22 €	146,40 €

### Coût d'un CESU préfinancé après le 1<sup>er</sup> janvier 2007

valeur faciale du CESU	Réduction fiscale de 50% de la valeur faciale moins la subvention	Subvention maxi 80% sur 6,10€	Coût payer par l'agent	Pour 120 CESU
12,20 €	3,66 €	4,88 €	3,66 €	439,20 €

**Politique du premier arrivé, premier servi :**

La limitation du budget attribué à cette prestation depuis des années qui ne répond pas à la demande et l'obligation d'un dossier par an, a incité les agents CNRS à se précipiter pour déposer leur dossier en début d'année ce qui a favorisé la politique du premier arrivé, premier servi.

Cette politique a favorisé les familles qui ont les moyens financiers de commander en une seule fois les CESU. Ce phénomène s'est aggravé avec l'arrivée des CESU-enfants, puisque les familles peuvent bénéficier des deux prestations.

La modification des conditions d'attribution des CESU-enfants par le président du CAES, sans l'avis du bureau national et nonobstant les circulaires ministérielles et celle du secrétaire général du CNRS, en limitant un dossier par famille au lieu d'un dossier par enfant, a amplifié cette situation. Il y a eu un report sur les CESU pour besoins récurrents ce qui a provoqué l'utilisation complète du budget dès le mois de janvier.

**Budget des CESU :**

Le CNRS se sert des remboursements anticipés des prêts immobiliers bonifiés, du solde du budget des subventions administratives, pour palier au manque de subvention. En 2006, le budget primitif des CESU était de 150 000€, un transfert de 130 000€ a été opéré, le budget utilisé a été d'un montant de 280 000€, il a permis de répondre à la totalité des demandes sans interruption de l'offre.

En 2007, avec un budget primitif de 142 500€ qui vient d'être abondé de 63 700€ (prêt bonifiés) soit 206 200€, il manquera 80 000€ pour satisfaire les demandes des per-

sonnels.

Compte tenu que ces prêts bonifiés ne sont plus accordés depuis cinq années, faute de subvention de la part du CNRS, ces transferts ne dureront qu'un temps.

*Le SNTRS revendique que la direction du CNRS accorde les moyens budgétaires pour favoriser une action sociale en faveur de tous les agents CNRS et en priorité aux plus démunis.*

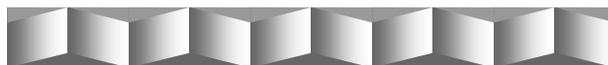
**Les revendications du SNTRS-CGT :**

- Attribution d'un budget opérationnel.
- Supprimer l'obligation d'un dossier par an pour chaque enfant et permettre l'attribution mensuelle des CESU.
- Étudier la possibilité d'une avance sur le crédit d'impôt concernant les CESU-enfants.
- Accorder "officiellement" des facilités de paiement aux familles.
- Revaloriser la valeur faciale du CESU (12,20€), inchangée depuis la création de cette prestation.
- Accès à la prestation des retraités et des CDD.

Les membres du SNTRS ont demandé régulièrement à la CNAS, la création d'un groupe de travail en vue d'établir un bilan de l'utilisation de cette prestation et les caractéristiques des ses utilisateurs afin d'étudier des propositions adéquates.

Denis CLAISSE, le 23/02/07

\*la valeur faciale représente le montant du titre de paiement



ELECTIONS au CA du CAES 2007 (2ème tour)													
Inscr	Votants	Bl.N.	Expr.	Sntirs-Cgt	Sncs-Fsu	Sgen-Cfdt	Snirs-Cgc	Snpres- Unsa	Snpres- Fo	Sud	Usca		
1994	13525	640	12885	2326	2081	4083	2122	723	850		700	5,43	
1997	13852	466	13386	3382	2146	4234	1889	721	1014				
2000	12099	358	11741	2839	2035	3625	1587	751	905				
2004	12875	169	12706	3011	2032	3692	1485	864	884	738	5,81		
2007	13480	273	13207	3223	2120	3473	1702	757	1037	895	6,78		
Diff. 2007-2004	605	104	501	212	88	-219	217	-107	153	157	0,97		
Le nombre des élus au Conseil d'Administration et au Bureau du CAES													
Total élus													
Elus CA —2007—>				8 (=)	5 (=)	8 (-1)	4 (+1)	1 (-1)	2 (=)	2 (+1)	30		
Membres du bureau —2007—>				3 (=)	2 (=)	3 (-1)	1 (=)	0 (-1)	1 (=)	1 (+1)	11 (-1)		

*Commissions Paritaires Administratives  
Inserm*

BRS numéro 419

CAP INSERM 2007 - Résultats globaux												
ITA	Inscrits	Votants	Bl.N.	Expr.	SNTRS	SGEN	SNIRS	CFTC				
IR	323	165	3	162	43	26,54	68	41,98	28	17,28	23	14,20
IE	657	354	3	351	102	29,06	116	33,05	89	25,36	44	12,54
AI	391	208	5	203	60	29,56	70	34,48	32	15,76	41	20,20
T	1051	498	8	490	194	39,59	103	21,02	60	12,24	133	27,14
AJT	308	128	1	127	71	55,91	22	17,32			34	26,77
AGT	58	21	1	20	10	50,00					10	50,00
<b>Total ITA 2007</b>	<b>2788</b>	<b>1374</b>	<b>21</b>	<b>1353</b>	<b>480</b>	<b>35,48</b>	<b>379</b>	<b>28,01</b>	<b>209</b>	<b>15,45</b>	<b>285</b>	<b>21,06</b>
Total ITA 2004	2620	1479	21	1458	584	40,05	378	25,93	281	19,27	215	14,75
Différence	168	-105	0	-105	-104	-4,58	1	2,09	-72	-3,83	70	6,32
ELUS					12 (=)	6 (-)	3 (-)	5 (+2)				

Chercheurs	Inscrits	Votants	Bl.N.	Expr.	SNTRS	SNCS	SGEN	SNIRS			
DR	867	401	5	396	22	5,56	124	31,31	52	13,13	
CR	1292	490	5	485	78	16,08	135	27,84	82	16,91	
<b>Cher. 2007</b>	<b>2159</b>	<b>891</b>	<b>10</b>	<b>881</b>	<b>100</b>	<b>11,35</b>	<b>259</b>	<b>29,40</b>	<b>134</b>	<b>15,21</b>	
Cherch. 2004	2024	990	13	977	129	13,20	220	22,52	129	13,20	
Différence	135	-99	-3	-96	-29	-1,85	39	6,88	5	2,01	
TOTAL ELUS Chercheurs					1 (=)	5 (-)	2 (=)	1 (+1)			

Total Ch+ITA	Inscrits	Votants	Bl.N.	Expr.	SNTRS	SNCS	SGEN	SNIRS	CFTC			
2007	4947	2265	31	2234	580	25,96	638	28,56	343	15,35	285	12,76
2004	4644	2469	34	2435	713	29,28	598	24,56	410	16,84	215	8,83
Différence	303	-204	-3	-201	-133	-3,32	40	4,00	-67	-1,48	70	3,93
ELUS					13 (=)	5 (-)	8 (-)	4 (-)	5 (+2)			

Comparaisons par corps 2007 - 2004													
Chercheurs	Inscrits	Votants		BI.N.	Expr.	SNTRS		SNCS		SGEN		SNIRS	
DR 2007	867	401	46,25	5	396	22	5,56	198	50,00	124	31,31	52	13,13
DR 2004	792	415	52,40	2	413	25	6,05	225	54,48	101	24,46	62	15,01
Différence	75	-14	-6,15	3	-17	-3	-0,50	-27	-4,48	23	6,86	-10	-1,88
ELUS								3 (=)		1 (=)			
CR2007	1292	490	37,93	5	485	78	16,08	190	39,18	135	27,84	82	16,91
CR2004	1232	575	46,67	13	562	104	18,51	274	48,75	119	21,17	67	11,92
Différence	60	-85	-8,75	-8	-77	-26	-2,42	-84	-9,58	16	6,66	15	4,99
ELUS						1 (=)		2 (-1)		1 (=)		1 (+1)	
ITA	Inscrits	Votants		BI.N.	Expr.	SNTRS		SGEN		SNIRS		CFTC	
IR2007	323	165	51,08	3	162	43	26,54	68	41,98	28	17,28	23	14,20
IR2004	291	173	59,45	5	168	63	37,50	63	37,50	28	16,67	17	10,12
Différence	32	-8	-8,37	-2	-6	-20	-10,96	5	4,48	0	0,62	6	4,08
ELUS						1 (-1)		2 (=)		1 (+1)			
IE2007	657	354	53,88	3	351	102	29,06	116	33,05	89	25,36	44	12,54
IE2004	602	370	61,46	4	366	138	37,70	93	25,41	97	26,50	40	10,93
Différence	55	-16	-7,58	-1	-15	-36	-8,65	23	7,64	-8	-1,15	4	1,61
ELUS						2 (=)		2 (=)		2 (=)			
AI2007	391	208	53,20	5	203	60	29,56	70	34,48	32	15,76	41	20,20
AI2004	321	196	61,06	3	193	65	33,68	62	32,12	37	19,17	29	15,03
Différence	70	12	-7,86	2	10	-5	-4,12	8	2,36	-5	-3,41	12	5,17
ELUS						1 (=)		1 (=)					
T2007	1051	498	47,38	8	490	194	39,59	103	21,02	60	12,24	133	27,14
T2004	1025	572	55,80	9	563	224	39,79	160	28,42	88	15,63	91	16,16
Différence	26	-74	-8,42	-1	-73	-30	-0,20	-57	-7,40	-28	-3,39	42	10,98
ELUS						3 (+1)		1 (-1)		0 (-1)		2 (+1)	
AJT 2007	308	128	41,56	1	127	71	55,91	22	17,32			34	26,77
AJT2004	294	128	43,54	2	126	68	53,97			31	24,60	27	21,43
Différence	14	0	-1,98	-1	1	3	1,94	22	17,32	-31	-24,60	7	5,34
ELUS						3 (+1)				0(-1)		1 (+1)	
AGT 2007	58	21	36,21	1	20	10	50,00					10	50,00
AGT2004	87	40		0	40	28	70,00					12	30,00
Différence	-29	-19	36,21	1	-20	-18	-20,00					-2	20,00
ELUS						2 (-1)						2 (+1)	

## *L'emploi de titulaire dans la recherche serait-il à terme réservé aux élites ?*

### La précarité s'étend dans la recherche.

Ce n'est pas nouveau. Un examen, même superficiel, de l'histoire des organismes de recherche montre que celle-ci se développe, se réduit grâce aux luttes, et se reforme dès que la tension se relâche. Cependant la situation créée avec le Pacte de la recherche est nouvelle et risquée, si les personnels n'y prennent garde à instaurer en France la situation qui prévaut dans beaucoup de pays européens et nord-américains : la précarisation institutionnalisée de l'insertion dans la recherche qui, par sa durée, opère un filtrage très sélectif avant l'accès aux places limitées et combien convoitées de titulaires.

**A l'INSERM (Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale), le projet présenté par son Directeur Général C. Bréchet, est sans doute à l'heure actuelle la forme la plus aboutie de la nouvelle politique de l'emploi pour la recherche. L'emploi de titulaire devrait selon lui être réservé aux chercheurs confirmés, responsables d'équipes, de projets ou de service. Ils seraient produits par un mécanisme de sélection qui débiterait dès la fin de la thèse. La carrière des chercheurs débiterait par un post-doc à l'étranger et se poursuivrait par un « contrat junior » d'une durée de 5 ans, non renouvelable. Ce contrat a vocation à se substituer aux actuels contrats de post-docs. Ce jeune, à un âge pourtant honorable, sera pris en main par un service spécialisé de l'organisme, qui lui prodiguera des conseils en matière de formation, d'orientation professionnelle et l'incitera à exercer des activités d'enseignement. Alors, et seulement alors, il pourra envisager de postuler à un emploi de chercheur titulaire.**

### Que faire avec les actuels chercheurs titulaires ?

Là encore C. Bréchet a la solution : il instaure des titulaires à deux vitesses. D'une part les chercheurs tout venants, qui persistent à travailler sur les thématiques qu'ils jugent opportunes mais qui n'entreront pas dans les priorités des instances du moment, ceux-ci percevront leur salaire, et devront nécessairement obtenir des contrats ANR (Agence Nationale de la Recherche) car ils ne pourront se « contenter » des modiques financements de leur laboratoire. De l'autre les chercheurs performants, ceux qui savent se saisir des opportunités, ou ceux qui exercent des responsabilités d'équipes, de gestion ou enfin mènent des activités jugées importantes par la direction de l'organisme. Pour ceux-là, différents contrats d'interfaces leur permettront d'obtenir des rétributions importantes, en plus de leur salaire.

A l'issue de ce processus de sélection, ceux qui seront jugés les « meilleurs » accéderont à la catégorie de directeurs de recherche, les autres, -gagés qu'ils seront les plus nombreux-, devront se contenter d'une position de chargés de recherche hors classe. C'est la version Inserm de la fameuse « diversification des parcours ».

### Les ingénieurs et techniciens ne sont pas oubliés.

Depuis une dizaine d'années les emplois titulaires de ces

catégories ont fortement diminué, et ce ne sont pas les postes obtenus à l'Inserm ces deux dernières années qui peuvent compenser les pertes accumulées. La précarité et l'externalisation de certaines activités ont déjà remplacé un grand nombre de personnels IT titulaires dans nos laboratoires. Mais ce qui intéresse surtout C. Bréchet est le point d'articulation entre chercheurs et ingénieurs. Il propose une nouvelle catégorie, les chercheurs-ingénieurs, ouverte aux docteurs ou aux diplômés des écoles d'ingénieurs. Ayant organisé au préalable le brouillage des frontières entre ces deux types de métiers, par la pénurie de postes d'ingénieurs, ce qui oblige les chercheurs à prendre en charge les activités des ingénieurs, C. Bréchet n'a plus qu'à renvoyer une partie des chercheurs à cette catégorie intermédiaire. Quel mécanisme de sélection propose-t-il pour les personnels en place ? Rien n'est dit à ce sujet. En creux, il apparaît une déqualification des ingénieurs et des chargés de recherche.

Cette réforme est cependant coûteuse. Elle s'accompagne en effet de « bénéfices » salariaux non négligeables pour l'élite ainsi sélectionnée. Elle divise les personnels et les incite à se livrer entre eux à une concurrence effrénée. Finis les coopérations et le travail en équipe autour d'un objectif commun

**Le CNRS (Centre National de la Recherche Scientifique) n'est pas en reste** puisque dans le budget 2007, l'augmentation de nombre de primes type ISFIC (Indemnité Spécifique pour des Fonctions d'Intérêt Collectif), la mise en place de contrats enseignants-chercheurs et de bourses Descartes permet aussi de moduler les rétributions des personnels selon leurs mérites. La précarité est en train d'être pérennisée par la mise en place de 4 types de contrats à durée limitée qui recouvrent l'ensemble des ingénieurs, techniciens, doctorants et chercheurs.

### Le ministère élabore ses catégories de la précarité.

Suite aux actions des syndicats, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche a engagé avec eux une série de rencontres dont un point central est la définition de la précarité. Le ministère a présenté une typologie en trois catégories hiérarchisées de personnels sur contrat temporaire. Il s'agit pour lui de délimiter les « vrais » précaires, ceux qui auraient vocation à être titularisés et de les séparer rigoureusement des autres qui n'auraient pas vocation à l'être. La définition de chacune de ces catégories est un enjeu essentiel. Au travers elles, le ministère institutionnalise et pérennise des statuts d'emploi à durée fixée dans la recherche et l'enseignement supérieur. Il distingue donc les précaires et les non-permanents.

Les précaires sont définis ainsi : « *les personnels de recherche qui occupent des emplois permanents et disposent de statuts de non-permanents ; ce sont les « vrais » précaires, qu'il convient progressivement de résorber, au fur et à mesure des moyens, et dont le suivi est essentiel* ». Cette définition, vague, est empruntée à un docu-

ment rédigé par le Conseil d'orientation de l'observatoire de l'emploi public, daté du 21 janvier 2005. Le statut de la fonction publique stipule en effet que les besoins permanents doivent être affectés à des emplois de titulaires.

L'objectif de la définition des deux autres catégories, qui n'ont pas vocation à être titularisées est de trouver des arguments permettant de contourner cette entrave à la politique d'élargissement de la précarisation des emplois de la fonction publique.

La seconde catégorie comprend « *les personnes en formation au sens large qui finalisent leurs cursus et acquièrent une première expérience professionnelle par la recherche ; typiquement certains stagiaires et les doctorants* ». Les ATER (Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche) ou les apprentis entrent dans cette catégorie.

La troisième catégorie est composée des « *personnels recrutés pour des besoins non-permanents avec des financements non-permanents ; les post-docs qui sont dans une phase de valorisation de leur dossier en vue du concours de recrutement de statutaires à concurrence forte, pour lesquels il faut que cette phase soit limitée dans le temps.* »

La troisième catégorie inclut un premier groupe qui correspond aux CDD (Contrats à Durée Déterminée) de haut niveau, mais aussi aux personnels recrutés sur contrat ANR. Ainsi, après avoir créé l'ANR, organisé la baisse des financements récurrents des laboratoires pour contraindre les chercheurs titulaires à postuler à l'ANR pour financer leurs programmes de recherche, le ministère explique que ces contrats correspondent à des besoins non permanents avec des financements non permanents. Et, en conséquence, les personnels non titulaires recrutés sur ces contrats ne peuvent relever de la première catégorie. La recherche ne serait plus une activité permanente (qui à ce titre devrait donc répondre à la notion de besoin permanent définie dans le statut de la fonction publique), ce qui compte c'est le caractère permanent ou non du contrat. La contradiction est ici flagrante, mais l'enjeu est considérable : sortir ces contrats du cadre des emplois de titulaires. Le second groupe est lui aussi lourd d'enjeux : la durée de la période de préparation au concours. Pour le gouvernement, cette période peut couvrir une période longue ; le SNTRS quant à lui revendique un contrat particulier commençant avec la thèse et couvrant la période d'insertion qui doit être la plus courte possible, le recrutement devant se faire au plus près de la thèse.

**Le but de ces définitions est le dénombrement des personnels** que le gouvernement reconnaît devoir titulariser et la cristallisation dans des catégories officielles de la notion de non-permanent qui a vocation à se substituer aux différentes catégories existantes de « précaires ». La statistique administrative est coutumière de ces tours de passe-passe (voir les débats sur la définition du chômage, ou récemment encore sur l'émergence d'une nouvelle catégorie de non-emploi qui cumule les catégories de chômage et d'inactivité).

**Ces débats ne sont donc pas techniques.**

**C'est pourquoi les syndicats doivent investir ce terrain,** clarifier avec les personnels les enjeux et se battre

pour imposer des définitions qui traduisent les revendications des personnels à un emploi stable, ce qui dans le cas de la fonction publique correspond à un emploi de fonctionnaire.

**Il faut contrer la politique du gouvernement** qui organise la recherche autour d'une conception fallacieuse de la notion de « projet ». Le projet est pour tout scientifique un corpus d'hypothèses et un programme concret de travail pour les mettre à l'épreuve. Le projet s'inscrit dans des interrogations de plus long terme, dont il est une étape du travail de recherche.

**Par la mise en place de l'ANR, des pôles de compétitivité, des RTRA (Réseaux Thématiques de Recherche Avancée),** les projets de recherche ne sont plus évalués par l'ensemble de la communauté scientifique mais par des experts divers et variés qui le plus souvent se cooptent entre eux. Sous prétexte de réponse à des « besoins sociétaux » sur lesquels finalement peu des citoyens ont droit de regard, on fait passer la logique d'intérêts plus ou moins particuliers avant ceux du développement scientifique.

**La précarisation des personnels et la déqualification des ingénieurs et chargés de recherche** suivent cette logique. Il n'y aurait plus besoin d'une recherche au long court dans tous les champs scientifiques, donc plus besoin de personnels pérennes pouvant acquérir au cours de leur carrière une culture, une expérience scientifique large et multidisciplinaire afin de répondre aux nécessités du développement de la thématique de recherche. Par contre, pour accomplir rapidement des projets déjà « matures » et assurer la flexibilité des thématiques, il y a besoin de personnes immédiatement performants et spécialistes de telle ou telle technique. Quelques directeurs de recherche suffisent à assurer la gestion de tels projets, la prospective scientifique se faisant ailleurs dans des instances décisionnelles plus ou moins opaques.

**L'éclatement de l'activité de recherche en « projets »** pour lesquels on recrute des personnes ad hoc ne peut que stériliser la recherche, va à l'encontre de l'objectif affiché de qualité, mais en contrepartie répond à la volonté ministérielle de tout contrôler, ce qui est bien sûr illusoire. A une époque où l'on parle beaucoup de responsabiliser les scientifiques, c'est tout au contraire, à une clarification des enjeux de long terme de leurs travaux qu'il faut faire appel. Cela ne va guère de pair avec le primat accordé aux « projets » qui centrés sur des résultats immédiats et attendus. La recherche a besoin avant tout de temps et de personnels qui ont le temps de mener à terme leurs questionnements, qui ont le temps de l'accumulation, des échanges, de la confrontation, de l'investissement dans des collaborations interdisciplinaires.

**S'il y a de l'argent pour payer des personnels sur contrat temporaire, il y en a pour recruter des fonctionnaires.**

**Recrutons-les. Exigeons une programmation pluriannuelle des emplois de titulaires, permettant de résorber rapidement l'emploi précaire sous toutes ses formes et de développer enfin l'emploi scientifique.**

Annick Kieffer et Lise Caron.

## *Conférence Nationale des chercheurs du SNTRS (Janvier 2007)*

### **Rapport introductif (Michel Pierre, DR2 CNRS)**

Cette Conférence se tient à un moment difficile pour les personnels du CNRS et des autres EPST. Et nous nous posons tous cette question : Que faire pour combattre les réformes menées par le gouvernement qui remettent profondément en cause le rôle de nos organismes de recherche et la place des chercheurs dans le système de recherche ?

Je ferai dans un premier temps le point des réformes et de leurs conséquences dans le contexte du monde d'aujourd'hui, puis je proposerai des pistes pour relancer une démarche de lutte revendicative dans notre milieu pour défendre les intérêts des chercheurs et de l'ensemble des personnels de recherche.

### **La politique du gouvernement et la recherche : objectifs et réformes.**

1- Les objectifs du gouvernement :

A savoir : comment positionner les entreprises françaises dans la phase de mondialisation actuelle dans le cadre de l'Union Européenne ?

Il s'agit d'augmenter la compétitivité des entreprises travaillant en France

- en réduisant le prix du travail
- en réduisant le service public et les dépenses sociales pour diminuer les prélèvements obligatoires
- en accélérant le processus de valorisation des connaissances, la priorité étant portée sur le transfert de connaissances et de savoir-faire vers les entreprises et non le développement des connaissances.

2- L'application de cette politique dans la recherche c'est le Pacte pour la recherche.

En matière de structures, il s'agit de marginaliser les EPST (CNRS, INSERM, ...) et transmettre leurs fonctions à de nouvelles agences excluant les personnels des structures de pilotage. C'est le cas de :

- l'ANR (*Agence Nationale pour la Recherche*) : pour une partie de la distribution des moyens toujours plus grande avec objectif lourd de privilégier la valorisation au détriment de la connaissance. Opacité et sans démocratie.

*Les Programmes Européens ont le même but que l'ANR. Ils sont très opaques. Que sera le Conseil Européen de la Recherche ? Avec le risque de transférer trop de moyens au niveau européen...*

- l'AERES (Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur) : pour évaluer les équipes sur des critères dits d'excellence et d'innovation (capacité à valoriser) au lieu de critères de qualité (capacité à faire de la science). La démocratie est balayée.

- les RTRA (Réseaux thématiques de Recherche Avancée) : des sites scientifiques privilégiés pour soutenir les pôles de compétitivité principaux. 10 sur un croissant Toulouse Lille souvent au voisinage de pôles de compétitivité privilégiés par le gouvernement.

- les PRES (Pôles de Recherche et d'Enseignement Supé-

rieur) : pilotage des écoles doctorales et des masters de recherche et peut-être à terme des laboratoires pour focaliser les moyens sur les priorités du gouvernement et des entreprises, dissocier la recherche de l'enseignement jusqu'à la licence. En même temps, c'est une réponse à de vrais problèmes : multiplication des petites universités qui ne peuvent pas atteindre une taille critique dans tous les champs disciplinaires et pour lesquelles se pose la question du devenir des étudiants.

- les Pôles de Compétitivité : structure de pilotage des PME et des laboratoires publics et pompe à finances publiques entre les mains de grandes entreprises : toutes les forces politiques ont adhérees et toutes les collectivités territoriales s'impliquent financièrement. Il y a beaucoup d'illusions sur le développement économique et l'emploi.

### **Il faut relancer une démarche de lutte revendicative**

Pour bien comprendre comment il est possible de remobiliser les personnels et notamment les chercheurs, il est important d'analyser comment la lutte de 2004 a pu être récupérée par le gouvernement en s'appuyant sur une partie des forces participant au mouvement qui avaient des accords avec ses projets ou qui cherchaient a priori le compromis.

Pour le SNTRS-CGT, il s'agit d'organiser la défense des Chercheurs et ITA concernés :

- contre l'emploi précaire, pour l'emploi statutaire,
- pour une revalorisation des carrières contre le blocage actuel masqué par des rémunérations au mérite en dehors de règles collectives,
- contre l'exclusion des collectifs de chercheurs des prises de décisions importantes, ce qui est une attaque qualitativement nouvelle contre la démocratie.

Il faut développer les actions à partir des problèmes qui se posent concrètement sur les sites de recherche.

### **L'Inserm vecteur de la dérégulation dans la recherche (Gilles Mercier, CR1-Inserm).**

La Direction de l'institut a décidé de se passer de ce que l'on appelle le dialogue social (elle n'a pas de temps à perdre à chercher des zones de consensus avec les organisations syndicales). Elle restructure l'organisme pour en faire un outil dédié à sa stratégie.

Il y a quelques années le Directeur Général, dans une interview à La Recherche, avait donné sa conception de la recherche. Les orientations scientifiques doivent être déterminées par un noyau éclairé d'hospitalo-universitaires auquel sont joints quelques DR. Les CR appelés pour l'occasion chercheurs ingénieurs devenaient des « metteurs en œuvre » de ces orientations.

Ce texte avait heurté les chercheurs, mais depuis le DG a continué son chemin, dans la transformation profonde de l'institut. Il a mis en place : les contrats d'interface de 1500 euros/ mois qui sont passé de 80 à plus de 300 maintenant, les contrats avenir qui dotent une équipe d'un budget équivalent à l'unité qui l'héberge, la notation à la place

de l'évaluation, notation qui détermine la dotation budgétaire. La partie scientifique de la notation est essentiellement basée sur la bibliométrie et son facteur d'impact.

Le DG intervient directement lors des renouvellements des unités dans l'établissement du profil, sortant des équipes, des chercheurs sans en informer l'instance scientifique. Il y a un nombre appréciable de chercheurs qui n'arrivent plus à trouver un laboratoire d'accueil. Il oblige à la création de centre de recherche, c'est-à-dire à l'atomisation de plusieurs unités en équipes regroupées en un centre appelé unité dans lequel les ITA sont regroupés en pool. A la tête du centre, un mandarin qui décide du financement des équipes. Si les unités refusent le centre elles ne sont pas créées, mais prolongées pour un an le temps de changer d'avis.

Le but de cette politique a été clairement affirmé en septembre 2006 dans un document présenté au Conseil d'Administration mais pas aux Commissions Scientifiques Spécialisées ni au Conseil Scientifique, faire de l'institut un institut de recherche clinique dédié à la mise au point de molécules pour l'industrie pharmaceutique. Aucune formation ne sera créée si elle ne présente un volet de recherche clinique. C'est pour cela que les chercheurs sont assujettis aux hospitalo-universitaires qui jouent un rôle de plus grand à l'Institut. La Direction prend systématiquement fait et cause pour eux dans chaque conflit avec les chercheurs.

Les instances scientifiques de part leur composition malgré leur servilité, sont un frein à cette politique, elles sont encore trop proches des personnels. La Direction a essayé pendant 2 mois de faire avaliser par les syndicats la réduction de la démocratie dans les instances à travers des projets qui n'ont cessé d'évoluer. Nous avons pu l'empêcher. Mais finalement, fin décembre, elle est passée en force en présentant au Comité Technique Paritaire un projet (moins ambitieux que ses projets initiaux) de modification du CS et des CSS. La proportion d'élus passe de 2/3 à la moitié, la proportion de membres de rang A s'accroît, et les élections sont uninominales sauf pour les ITA. La conséquence de cette politique se fait sentir dans les laboratoires et l'administration : autoritarisme de nombreux cadres et démotivation des personnels.

La Direction de l'Inserm a les coudées franches, le syndicalisme majoritaire chez les chercheurs ne cesse de lui ouvrir des espaces par sa recherche permanente du consensus, contribuant au sentiment d'impuissance et à la résignation. Les personnels ont de moins en moins confiance dans les organisations syndicales pour les défendre. Pour la première fois, lors des élections des Commissions Administratives Paritaires, 8 sur 9 dont celle des DR, n'ont pas eu le quorum!

L'avenir du syndicalisme chercheur n'est pas dans la régulation du système.

**La situation des chercheurs est contradictoire (Lise Caron, CR1).**

Le cas récent d'une stagiaire CR2 révèle des conditions critiques de notre travail. Grâce à des travaux publiés dans Nature et Sciences, cette chercheuse a passé avec

succès le concours d'entrée au CNRS il y a un peu plus de deux ans. Depuis, 2 publications (dans Nature et Sciences) qui étaient incluses dans son dossier d'admission ont été rétractées, les résultats n'étant pas reproductibles. La titularisation de cette chercheuse est maintenant remise en cause.

La situation des chercheurs titulaires est contradictoire, nous sommes individuellement contraints à rechercher des contrats, des postes, de crédits pour fonctionner, ce qui laisse finalement peu de place au travail réellement scientifique, notamment au travail expérimental. Celui-ci est, en grande partie, effectué par des collègues post-docs dont le statut est précaire. Ils doivent assurer la production de résultats pour alimenter publications, contrats avec l'espoir intime d'obtenir, à plus long terme, un poste titulaire. Dans le cadre des CDD ANR, les chercheurs eux-mêmes, sont employeurs des contractuels. Les relations professionnelles ne sont plus de la collaboration scientifique mais de la subordination. Les directions d'organisme voudraient nous transformer en employeurs avec des exigences de productivité. Et, il nous faut tous prouver que nous sommes d'excellents producteurs d'articles à haut facteur d'impact. Bien sûr, selon nos gouvernants, ceux-ci ouvriront inmanquablement la voie à des innovations technologiques.

Cette course aux publications est omniprésente, laissant trop souvent de côté la rigueur scientifique. Le suivi du travail se fait de plus en plus difficilement. Ainsi, il n'est pas rare que des résultats déjà publiés ne puissent être reproduits. Contestation de résultats, retraits de publications ne sont plus exceptionnels. Nous ne pouvons reporter la responsabilité de ces dysfonctionnements sur les personnels en position de subordination hiérarchique ou sur statut précaire, et leur faire jouer ainsi le rôle de fusible. D'autant que la situation ne va pas s'améliorer avec la mise en place de la recherche sous contrat et son corollaire le développement de l'emploi sous CDD.

Oui nous devons exiger la rigueur scientifique. D'une part, l'évaluation et le recrutement doivent se faire par l'examen approfondi du contenu des publications et des projets par des spécialistes de chaque discipline reconnus par la communauté scientifique, c'est le fondement du travail des commissions du comité national du CNRS avec des élus des personnels. D'autre part, le statut de chercheur de la fonction publique préserve les nécessaires liberté et responsabilité des chercheurs. Il ne doit pas concerner qu'une minorité de « managers » confirmés, mais l'ensemble des chercheurs et ceci le plus tôt possible dans la carrière des personnels.

L'éclatement des équipes, le fonctionnement par projets, le manque d'alternatives au Pacte de la Recherche distendent les liens entre les personnels et freinent la solidarité et les luttes collectives. Nous allons être amenés à défendre des collègues en situation précaire le plus souvent non syndiqués et qui n'ont pour la plupart aucun recours comme par exemple les CAP.

**Je me sens vraiment mal à l'aise par rapport au cas spécifique de ce chercheur (Annick Jacq, CR1-CNRS, Institut de Génétique moléculaire, université Paris Sud)**

Je suis d'accord avec ce qu'on dit sur la pression de publications, la situation des précaires, etc., et le risque de voir se développer de plus en plus de cas de dysfonctionnements par rapport à la déontologie de notre métier.

Mais en même temps, il y a beaucoup d'éléments que je ne trouve pas défendables dans le cas de cette personne, même si je suis prête à admettre des circonstances atténuantes. Je pense qu'il y a effectivement un problème dans la manière dont on effectue les recrutements, qui ne nous donne absolument pas le temps de s'assurer réellement des qualités scientifiques des candidats, en particulier de leur rigueur. Je pense aussi que dans les cas de fraudes, le labo porte bien souvent une responsabilité.

Ceci n'est pas une raison suffisante qui devrait conduire à exonérer des pratiques inadmissibles, qu'elles viennent de jeunes chercheurs ou de chercheurs en place. Ce n'est pas parce que des chercheurs en place arrivent à s'en sortir, qu'il faut envoyer le message à des post-docs qu'il suffit d'enjoliver (et c'est probablement un euphémisme) leurs résultats pour pouvoir publier dans Science et rentrer au CNRS. Ça me paraîtrait justement aller dans le sens du système actuel. Et puis un post-doc c'est quand même un adulte qui a une trentaine d'année, et qui est capable d'assumer ses actes et ses choix.

Au contraire, s'il y a une défense à faire, c'est celle de tous les jeunes chercheurs qui cherchent à résister à la pression au détriment éventuel de leur future carrière. Bref, tout ça pour dire que je ne suis pas sûre qu'il faille faire du cas de cette chercheuse un cas exemplaire d'une victime du système et d'une défense individuelle à mener, au delà de la démarche que nous avons effectué auprès de M. Migus.

**Des grands changements à l'œuvre au bénéfice du Capital (Michel Gruselle, DR-CNRS, Section de Jus-sieu).**

Les mesures qui se mettent en place constituent un ensemble cohérent qui bouleverse de fond en comble les rapports entre la recherche l'État et les entreprises. L'orientation de ces mesures a été prise au sommet de Lisbonne (porté pour la France par Jospin et Chirac) qui a vu naître le concept « d'économie de la connaissance ». La question posée est de comment assurer au capitalisme en Europe, dans sa compétition mondiale, les bases techniques et scientifiques lui permettant d'innover et donc d'accroître les profits.

Au niveau de développement technique atteint, le capitalisme a besoin de « socialiser » les investissements de recherche tout autant que dans « privatiser » les résultats. Cette contradiction, l'amène à se rapprocher des sources d'élaboration de la connaissance pour orienter les recherches et les accaparer. Tout cela nécessite aussi de mettre fin aux statuts qui protègent (relativement) une certaine

liberté de recherche qui est indispensable au travail de recherche.

Il est de bon ton aujourd'hui de dire que les objectifs du sommet de Lisbonne ne sont pas atteints. C'est faux ! En effet, si les objectifs quantitatifs ne sont pas atteints (mais que valent ces engagements ?) les objectifs en terme d'organisation sont en voie de réalisation : agences d'objectifs et de moyens, évaluation par des comités d'experts nommés, privatisation par la formation de structures mixtes, tout est en route. Pour lutter efficacement, défendre les intérêts matériels et moraux des travailleurs scientifiques, il n'est pas possible de faire l'impasse sur les réalités et les forces qui les forgent.

**Patrick Boumier, (CR1-CNRS, Institut d'Astrophysique Spatiale, Université de Paris-Sud).**

A l'IAS (Institut d'Astrophysique Spatiale), nous avons l'habitude de travailler sur des projets; c'est légitime dans le domaine du spatial. J'ai l'impression que grâce à la prospective qu'il y a régulièrement dans le labo, qui s'insère d'ailleurs dans les prospectives plus générales (CNES, programmes nationaux), l'équilibre est assez bien assuré entre les diverses thématiques abordées (3 ou 4 équipes de recherche comprenant chacune quelques thématiques). Dorénavant, l'opacité est plus élevée au niveau des financements (qui au labo bénéficie de financement ANR ?). Il y a de plus en plus de statuts différents, etc. Je croise de plus en plus de personnes dans les couloirs, sans que je puisse mettre un nom ou un statut sur chacun. C'est désagréable et inquiétant.

J'ai l'impression que les collègues sont de plus en plus agressifs entre eux, face à tous les niveaux de concurrence ; on passe son temps à recevoir des e-mails nous incitant à aller à telle ou telle réunion, à prendre connaissance de tel ou tel document (réseau européen, PCRD, ANR, PRES, etc.).

Je suis d'accord avec l'intervention de M. Gruselle : il faut écrire aux collègues, donner les éléments d'information. Exemple : l'article 12 du statut type pour les RTRA stipule que le fonds de dotation de la fondation est placé en valeurs mobilières, cotées ou non cotées à une bourse officielle...

Les fondations sont de droit privé, pouvant recruter et gérer des personnels, pouvant acquérir des biens mobiliers et immobiliers, etc. La fiscalité permet aux donateurs de ces fondations de bénéficier de réductions d'impôts substantielles (60% pour les entreprises) ; donc, si j'ai bien compris, c'est nous qui allons payer une grande partie de la recherche payée officiellement par le secteur privé, qui plus est pour des thématiques qui nous échappent.

Seul notre statut empêche notre mise à disposition des patrons des RTRA ou autre pôle : le gouvernement, quel qu'il soit puisque sous la pression de Bruxelles, dans le cadre des traités européens, va tout faire pour bousiller le statut. Attention!

Dans cet esprit, l'AG statutaire de la section de la fac d'Orsay a voté à l'unanimité la proposition suivante :

"La section SNTRS-CGT demande une entrevue au délégué régional du CNRS et à la présidente de Paris XI,

1. Pour leur signifier notre opposition aux PRES, Pôles de Compétitivité et RTRA, à la privatisation de la recherche publique.

2. Pour leur demander, en tout état de cause, que les personnels des unités du CNRS, INSERM concernés restent affectés à leur unité et continuent de bénéficier des garanties pour ne pas être obligés de travailler hors de leur unité pour ces structures."

#### **A propos de l'ANR... (Olivier le Contel, CR1-CNRS).**

##### **D'abord la précarité**

Chercheur dans un laboratoire des sciences de l'univers dit « spatial », la montée en puissance des appels à projets de l'ANR suscite chez moi certaines remarques. En effet, les équipes des laboratoires dits « spatiaux » fonctionnent suivant des appels d'offre depuis au moins une quinzaine d'années. Chaque année nous répondons à un appel à projets du Centre National d'Études Spatiales (CNES) qui nous permet en général de financer la conception et la fabrication de nos instruments qui seront ensuite intégrés sur des satellites. Nous pouvons obtenir aussi des crédits pour embaucher temporairement des ingénieurs ou techniciens pour renforcer les équipes permanentes. Enfin, dans le cadre des missions lancées avec succès, les jeunes chercheurs non permanents peuvent candidater à des contrats postdoctoraux (CDD CNES) d'un an renouvelable une fois.

En ce qui concerne la réalisation des instruments, ce mode de financement très souple est très efficace car il nous permet de savoir rapidement si nous pouvons proposer notre participation à des missions spatiales internationales qui peuvent être réalisées par d'autres agences spatiales que le CNES (ESA, NASA, JAXA, ...). Dans le cas d'une réponse favorable du CNES, la participation d'une équipe française à une mission internationale est le gage pour cette mission de bénéficier de personnels permanents expérimentés payés par le CNRS pour réaliser une partie des instruments qui sera financée par le CNES. Ce système de financement d'appel à projet est efficace tant qu'il ne concerne que le financement du matériel et non celui des personnels.

Malheureusement, la durée par principe limitée des missions spatiales a fait dire à certains qu'il était plus approprié de travailler avec des personnels embauchés pour la durée de la mission. Certains ont même été jusqu'à dire qu'une proportion de 30 % de CDD était indispensable au bon déroulement des projets spatiaux.

Qu'en est-il ? La réalité est que tous les laboratoires spatiaux enchaînent les missions spatiales ; un nouveau projet débutant bien souvent avant que le précédent soit achevé. La complexité des projets est bien sûr croissante avec le temps, les missions multisatellites font suite par exemple aux missions mono satellites. Il faut alors savoir gérer la conception et la réalisation de plusieurs instruments dans un délai très court. Les sensibilités et la miniaturisation des instruments doivent toujours être accrues. Enfin, le traitement, l'analyse et l'archivage des données fournies par ce type de mission concernent des volumes

toujours plus grands dont la gestion nécessite des équipes informatiques solides. Nos équipes sont d'autant mieux armées pour relever ces défis qu'elles peuvent s'appuyer sur des personnels permanents très expérimentés grâce à leur participation aux précédentes missions et à l'accumulation d'un savoir-faire bien souvent sans égal dans le monde.

Malheureusement, dans les laboratoires dits « spatiaux » comme dans les autres, on assiste aujourd'hui à un non renouvellement des départs à la retraite qui poussent les équipes à recourir à des personnels sur statut précaire via le soutien financier du CNES avec très peu de perspectives de pouvoir être stabilisés sur des emplois permanents au CNRS.

Mais revenons quelques instants sur l'historique du soutien financier du CNES aux développements informatiques propres aux missions spatiales. Initialement, le CNES prenait en charge, par l'intermédiaire de son personnel statutaire, une partie des développements informatiques nécessaires au bon déroulement des missions spatiales. Trouvant ce fonctionnement trop coûteux et cédant probablement à la mode de l'externalisation à tout va, le CNES fit assurer ces développements par des filiales avec un résultat que tous les scientifiques interrogés s'accordèrent à qualifier de catastrophique. Une troisième solution, celle dont nous « bénéficions » actuellement, fut adoptée. Cette troisième solution consiste à attribuer un certain budget, transféré à l'INSU (Institut National des Sciences de l'Université), pour permettre aux laboratoires spatiaux d'embaucher des ingénieurs sur CDD afin de réaliser les développements informatiques sous la responsabilité des scientifiques impliqués dans les missions. Parallèlement à ces développements informatiques, des postes post-doctoraux sont proposés à de jeunes chercheurs afin de renforcer les équipes et permettre l'analyse des données fournies par les missions.

Expérimenté depuis quinze ans, quel bilan peut-on faire de ce système pour les personnels ?

- Pour les ingénieurs recrutés sur CDD : Il faut bien sûr compter tout d'abord toutes les souffrances liées à un emploi précaire. Toutefois, le marché de l'emploi dans le domaine de l'informatique ayant été relativement stable et favorable pendant cette période, ce fonctionnement a bien souvent permis de fournir une première expérience à de jeunes ingénieurs informaticiens. Ils ont, au moins dans notre laboratoire, pu avoir accès à des formations et bénéficier de l'encadrement fourni par le personnel statutaire expérimenté, toutes choses qui leur ont permis ensuite de trouver un autre emploi dans le secteur privé. Mais combien purent être embauchés au CNRS ? Un, deux ? Enfin, le personnel statutaire et expérimenté étant en diminution en raison des nombreux départs à la retraite qui n'ont pu être renouvelés avec un biseau voire n'ont pas été renouvelés du tout, cet encadrement se dégrade progressivement.

- Pour les scientifiques employeurs : Certes leur situation de personnel permanent est plus confortable mais le bilan est beaucoup moins positif intégré sur la durée. Le besoin en informatique dans les missions spatiales est, comme je

l'ai dit, un besoin continu. Les missions ont beau être de durée finie, elles s'enchaînent sans discontinuité et la plupart du temps avec un recouvrement temporel qui rend ces besoins encore plus critiques. Le recours à des CDD pour satisfaire ces besoins récurrents est donc en toute rigueur illégal d'un point de vue du code du travail.

De plus, le savoir-faire emmagasiné lors d'une mission est immédiatement réinvesti dans la mission suivante. Or, le fonctionnement reposant sur CDD empêche cet accroissement du savoir-faire puisque les personnels temporaires ne peuvent légalement obtenir plus de trois CDD d'un an. En revanche, le marché de l'emploi privé en informatique étant bien souvent très attractif, il arrive fréquemment que l'ingénieur en CDD interrompe son contrat avant son terme. Il faut alors recommencer une fastidieuse campagne de recrutement puis assurer à nouveau la formation du nouvel ingénieur tout en restant à la merci que le processus se répète... Comment les développements informatiques obtenus pourraient-ils ne pas s'en ressentir ? Passés de main en main sans toujours avoir été bien documentés faute de temps, parfois inachevés, ils sont bien loin de remplir le cahier des charges qui avait pu précéder leur développement. C'est pour finir, toute la chaîne formidable, qui a été mise en place pour qu'une mission spatiale soit une réussite depuis sa définition jusqu'à son exploitation en passant par la réalisation et la calibration des instruments, qui se trouve interrompue.

Actuellement, il semble que le CNES s'interroge à nouveau sur le bien-fondé de sa politique de soutien aux laboratoires spatiaux en terme de CDD informatique. Il est probable qu'il préférerait que ces postes soient fournis par le CNRS qui, de son côté, considère que les besoins en développements informatiques des missions spatiales ne sont pas de son ressort mais bien de celui du CNES. Les conséquences directes de ces interrogations sont que les chercheurs impliqués dans les projets spatiaux sont bien souvent contraints de proposer des offres d'emploi mensongères ou volontairement ambiguës. Un CDD d'un an renouvelable trois fois se transforme ainsi, une fois le candidat sélectionné et accueilli au laboratoire, en trois mois de contrats d'auxiliaires - puisque les crédits CNES n'auront pas été versés à temps- puis en 6 mois de CDD, en raison de ces mêmes hésitations stratégiques de la part de l'agence spatiale. Comment s'étonner alors dans un tel contexte qu'il soit de plus en plus difficile de recruter des ingénieurs informaticiens dans nos laboratoires.

Pour les jeunes chercheurs bénéficiant d'un post-doc CNES, pour en avoir bénéficié, ce statut bien que temporaire possède toutes les caractéristiques d'un CDD public et cumule même un reversement d'un certain pourcentage des bénéfices du CNES. Rappelons que dans le cas du CNRS/INSU, les personnels temporaires n'ont pas accès à la PPRS. Jusqu'à présent, ce statut a été utilisé avec une grande rigueur par le CNES et un souci de cohérence vis-à-vis de son investissement dans les missions spatiales. Cette politique de CDD a, en général et jusqu'à présent, été relayée par une politique de recrutement sur poste statutaire par le CNRS. La précarité et l'instabilité

nocives à l'accroissement du savoir-faire scientifique au sein des équipes ne se sont donc pas développées chez les scientifiques comme cela a été le cas chez les ingénieurs informaticiens.

Il est important de réaliser qu'avec l'ANR une nouvelle étape est franchie dans le détournement du métier de chercheur tel que nous le concevons. Les quelques lignes ci-dessus montrent que dans le cas de nos équipes spatiales, certains chercheurs avaient déjà revêtu l'habit de l'employeur vis-à-vis des ingénieurs informaticiens. Avec l'ANR, on assiste à une généralisation du chercheur employeur. Rappelons que ni le jeune chercheur/doctorant qui est en général financé par le ministère de la recherche ou un autre organisme public, ni le jeune chercheur/post-doc CNES ne sont subordonnés économiquement à leur directeur de recherche.

La relation entre les membres d'une équipe est d'ordre scientifique et technique et non pas économique. En transformant les chercheurs en employeur, c'est la logique de subordination économique qui est réintroduite comme règle au sein même des équipes de recherche. La subordination économique comme garante de l'efficacité des recherches menées.

D'autre part, si une certaine coordination existe entre le CNRS et le CNES pour assurer une continuité d'emploi aux jeunes chercheurs en contrat postdoctoral dans les équipes spatiales, rien dans le dispositif actuel de l'ANR ne garantit une quelconque continuité entre les thématiques soutenues par l'ANR et celles soutenues par le CNRS ou le CEA. L'ANR, outil de pilotage direct de la recherche par le gouvernement, court-circuite toutes les instances scientifiques à commencer par la plus démocratique d'entre elles : le comité national de la recherche scientifique. Certes, les directions d'organismes (EPST, EPIC, ...) souhaitent que l'ANR n'ait pas de prospective scientifique propre, et attribue ses financements selon leur prospective et leurs axes stratégiques. Mais ce souhait ne correspond pas à l'esprit de la réforme qui vise à donner au gouvernement la pleine maîtrise du financement de la recherche jusqu'au niveau le plus fin : les chercheur(e)s.

Les chercheur(e)s employeur(e)s vont donc avoir à gérer, en plus des fins de thèse difficiles, les fins de CDD-ANR. Quel avenir promettre à tous ces jeunes chercheurs maintenus toujours plus longtemps dans la précarité et donc aussi dans une certaine forme de subordination ?

Pour ma part, je n'ai pas choisi le métier de chercheur pour devenir un employeur et produire des résultats scientifiques grâce à l'exploitation de la force de travail de personnels précarisés et donc vulnérables. Bien au contraire, il me semble fondamental de revendiquer un cadre de travail où les différents acteurs n'ont pas de relation de subordination économique les uns envers les autres mais oeuvrent ensemble vers un but qu'ils ont communément défini ou accepté.

Il faut dénoncer le raisonnement qui consiste à présenter le recrutement de personnels chercheurs et ITA sur statuts précaires comme la seule solution à l'inadéquation entre les moyens qui nous sont octroyés et les objectifs scientifiques que nous nous fixons.

### Puis l'individualisation accrue du monde de la recherche.

L'ANR a aussi pour but de casser l'esprit de gestion collective des programmes de recherche entre les différentes disciplines d'une part, et entre les différentes équipes d'une même discipline d'autre part. En distribuant les bons points, elle infantilise les personnels de la recherche, et sème les germes de la discorde.

A ce jour, les scientifiques ont toujours réussi à présenter un front relativement uni en défendant la nécessité de développer la recherche fondamentale suivant un large éventail. Loin de paralyser le système de recherche français, comme on a pu le lire dernièrement dans les pages du journal économique les échos, cet esprit collectif a permis à la recherche française d'être reconnue dans tous les domaines de la connaissance. Loin de faire fuir les cerveaux, ce système attire les scientifiques du monde entier comme en attestent les nombreuses candidatures étrangères aux postes de CR et de DR.

En attribuant les financements directement aux chercheurs sur des thématiques arbitrairement choisies, l'ANR va désigner les vainqueurs et les vaincus. Plus de débats entre discipline, plus de rééquilibrage possible pour permettre à toutes les disciplines de continuer à se développer. Au sein des laboratoires, les heureux gagnants seront tentés de réclamer une considération à la hauteur des fonds qu'ils pouvoient. Après tout, pourquoi se montreraient-ils soucieux d'équipes « moins bonnes » ? Malheur aux vaincus !

Ainsi, c'est aussi la solidarité entre équipes qui se construit au sein d'un laboratoire qui peut très facilement voler en éclats. Notons que dans le domaine des sciences de la vie, de nombreux laboratoires ont cédé la place à des fédérations de recherche regroupant des équipes indépendantes de quelques chercheurs et ITA. Il n'existe alors plus aucune forme de fonctionnement collectif.

Dans le cas des équipes des laboratoires spatiaux, la question de répondre aux appels d'offre de l'ANR se pose sous un angle particulier. Comme je l'ai dit plus haut, ces équipes sont depuis bien longtemps soumis à la règle des

appels à projets. Pour les projets spatiaux, qui font appel bien souvent à des partenaires internationaux publics ou privés, le processus de sélection sans être d'une transparence absolue se déroule en plusieurs étapes pendant lesquelles les scientifiques ont encore des possibilités d'intervention. Mais combien d'équipes peuvent bénéficier du soutien financier du CNES, et même si *in fine* cela n'est pas forcément souhaitable pour les raisons exposées ci-dessus combien peuvent demander des contrats CDD d'ingénieurs ou encore des CDD pour des post-docs ? En répondant aux appels à projet de l'ANR alors qu'elles bénéficient déjà bien souvent du soutien du CNES, qui est par principe leur chasse gardée, les équipes des laboratoires spatiaux s'inscrivent dans la guerre à outrance pour la recherche de financement. Elles diminuent d'autant les chances des équipes des autres thématiques qui n'ont que cette possibilité pour survivre. Malheur aux vaincus !

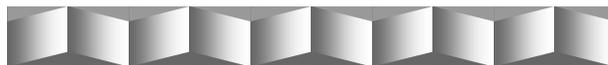
Et pour finir, si dans le cadre des appels à projets du CNES, les équipes spatiales ont su maintenir une certaine cohésion entre elles, nécessaire à la réalisation de projets qui peuvent s'étaler sur quinze ans, qu'en sera-t-il des effets des projets financés par l'ANR qui n'auront certainement pas cette vertu ?

### Mobilisation des personnels (Thomas Chust, CR1-CNRS, CETP)

Sur la question de savoir ce qui peut mobiliser d'avantage les personnels, je constate qu'il est peut-être contre-productif d'agiter le spectre de la paupérisation à tout crin, dans la mesure où celle-ci ne serait que relative et non absolue, du moins pour tous ceux qui ont un emploi.

Ainsi la revendication salariale peut être mal comprise si elle n'est pas articulée avec la situation des hors emplois et plus généralement avec la structure de l'emploi qui actuellement met à mal le droit de carrière.

Parallèlement une revendication ayant pour but la réhabilitation de l'utilité d'une démocratisation des prises de décisions dans la gestion des établissements et des unités me paraît tout aussi importante.



## *Nouveau Statut du Travail Salarié Sécurité Sociale Professionnelle*

**Introduction pour la CGT : Jean-Pierre GABRIEL : Secrétaire général de la CGT en Saône-et-Loire et membre du Collectif Confédéral Nouveau Statut du Travail Salarié.**

La proposition de la CGT d'un Nouveau Statut du Travail Salarié et d'une Sécurité Sociale Professionnelle s'appuie sur une démarche revendicative plus générale pour la conquête du Plein Emploi Solidaire dans un contexte de développement durable.

Cette proposition se retrouve dans la première résolution du 47<sup>ème</sup> Congrès Confédéral de la CGT (2003) proposition qui a été réaffirmée à l'occasion du 48<sup>ème</sup> Congrès en avril 2006.

*Je vous renvoie à la lecture des N° du Peuple spécial Congrès.*

Nous partons d'une analyse de la société, de son développement, notamment liée à l'emploi et au travail.

Les rapports de productions, les rapports d'exploitation (*lien de subordination, contrat de travail...*) et les rapports entre salariés ne cessent d'évoluer. Mais ces changements sont essentiellement dominés par la recherche de l'abaissement du coût du travail, dans un système d'économie de marché mondialisée, avec toutes les conséquences que cela engendre en terme de précarité, d'exclusion, de bas salaires, de flexibilité...

*Environ 2, 5 millions de demandeurs d'emplois ; près de 2 millions de Rmistes, de titulaires de l'allocation spécifique de solidarité.  
50% des personnes vivant en dessous du seuil de pauvreté sont des salariés*

Le développement des « *formes particulières d'emploi* » (c'est le terme employé par les économistes), n'est pas un souhait des salariés, mais correspond davantage aux besoins du système productif développé par les entreprises. C'est dans ces formes particulières que se trouve la précarité la plus dure : emplois intermittents ponctués de chômage et sans garantie d'en sortir, emploi à temps partiel imposé.

*En 2005, près de 700 000 salariés, dont 80% de femmes, travaillent moins de 15h par semaine.  
C'est 100 000 de plus qu'en 2003 !*

Au-delà des personnes les plus concernées par la grande précarité, ce qui domine dans les discussions lorsque l'on parle de son travail aujourd'hui, c'est avant tout le sentiment *d'insécurité sociale*.

### Insécurité sociale :

Vécue au quotidien par tous ceux qui subissent le chômage, la précarité, l'exclusion...

- L'emploi précaire à durée déterminée, le temps partiel subi, l'intérim, le contrat de mission, concernent de plus en plus de salariés et plus particulièrement les jeunes et les femmes. Toutes ces formes d'emploi induisent des droits réduits, proportionnels au temps de travail et au salaire perçu.

*Plus de 2 millions de salariés à temps partiel dont 80% de femmes  
70 % des emplois proposés par l'ANPE sont des contrats de moins de 6 mois.  
3 emplois nouveaux sur 4 sont précaires.  
40 % des entrées au régime d'assurance chômage résultent de fins de contrats à durée déterminée ou d'intérim*

### Insécurité :

- Vécue par tous ceux qui subissent le choc des délocalisations et leurs lots de plans sociaux,

### Insécurité :

- Vécue comme une menace pour tous ceux qui travaillent mais qui voient leur avenir professionnel se boucher de plus en plus.

*L'accès au plein emploi, les conditions de travail, le pouvoir d'achat sont donc au cœur de ces problèmes.*

Aujourd'hui, une bonne part des salariés est exclue de ces avancées sociales, des garanties collectives.

Par ailleurs, les centaines de conventions collectives et d'accord de branche existant actuellement sont pour nombre d'entre-elles une simple déclinaison du Code du Travail, d'où l'importance pour nous de renforcer celui-ci de droits favorables aux salariés.

Beaucoup de grilles de salaires, par exemple, commencent en dessous du SMIC. Il faut en arriver à de véritables pénuries de main-d'œuvre et un fort rapport de force pour que les branches patronales acceptent de rehausser les minima de la Convention Collective.

Toutes les politiques publiques à consonance libérale et à fortiori toutes les exigences patronales ne font qu'aggraver la situation.

Les politiques d'aide à la création d'emploi, les politiques d'aide à la réinsertion dans l'emploi, les contrats de travail atypiques ciblant les salariés des entreprises de moins de vingt salariés, les jeunes de moins de 26 ans, les femmes, les seniors, etc.

Toutes ces mesures ne font qu'augmenter la précarité, l'exclusion...

A côté des CDD « traditionnels », se sont multipliés des contrats à durée déterminée spécifiques liés à la politique de l'emploi. Ces contrats se caractérisent par de nombreux avantages pour les employeurs (exonérations partielles ou totales de cotisations sociales patronales, aides diverses de l'état), ils sont justifiés par la volonté de favoriser la formation et l'insertion professionnelles (contrats d'insertion professionnelle, de professionnalisation, de formation en alternance...)-

On a assisté ces 30 dernières années à une multiplication des contrats de travail. On est passé d'un contrat de travail pour chaque type d'emploi à un type de contrat pour chaque catégorie de salariat (seniors, jeunes...)

Aujourd'hui, si le chômage baisse dans les statistiques officielles, la pauvreté et l'exclusion augmentent. Cette paupérisation réelle de 6 à 8 millions de gens est d'autant plus inacceptable qu'une part des richesses créées destinée soit disant à la « *cohésion sociale* » finance en réalité la politique patronale de restructuration, d'externalisation !

Alors que le développement des recherches, la formidable avancée informationnelle devraient dégager du temps, alléger la pénibilité au travail, augmenter l'accès au savoir, c'est l'inverse que vivent les salariés, les privés d'emploi.

Les catégories salariales sont de plus en plus marquées par des frontières sociales et économiques devenues pratiquement impossible à franchir pour la majorité des salariés.

La CGT propose que le droit à un Contrat de Travail à Temps Plein à Durée Indéterminée ou à un emploi Statutaire, soit la règle d'embauche pour tous.

### La Démocratie Sociale

La Démocratie, notamment la Démocratie sociale est dans ce contexte gravement mise à mal.

Jamais il n'y a eu autant d'écart entre le discours et la pratique. Alors que le gouvernement et le patronat n'ont cessé de parler de dialogue social, il faut remonter loin pour trouver dans le réel du quotidien si peu de dialogue, de possibilité de négocier, d'écoute des salariés dans l'expression de leurs besoins.

*Le conflit généré par le CPE en est une illustration exemplaire !*

La faiblesse syndicale et sa division n'aident pas à dépasser cette crise de la démocratie sociale.

**Le travail et l'emploi sont malades de la politique libérale. La démocratie est malade de l'autisme politique.**

Ce n'est pas les exceptions d'accords signés par les organisations syndicales, comme pour le Droit Individuel à la Formation (DIF) qui peuvent nous éloigner d'une analyse lucide de l'état de notre démocratie sociale.

En revanche le DIF est l'exemple même de ce qui pourrait être fait si la volonté et le courage politiques existaient pour toutes les questions sociales.

Dans cette situation brossée brièvement et de façon non exhaustive, la CGT n'a pas vocation à jouer qu'un rôle d'accompagnement, résistant aux mauvais coups et éteignant les incendies provoqués par les politiques patronales et libérales. La CGT ne veut pas être que le « *pompier du social* » comme l'a souligné Bernard THIBAUT il y a déjà quelques temps.

**La CGT veut, dans son rôle d'organisation syndicale, participer à la transformation de la société.**

Cette transformation pour la CGT passe notamment par la **conquête du Plein Emploi Solidaire dans une démarche de développement durable.**

Mais cela ne se décrète pas il faut gagner pas à pas les conditions d'un rapport de forces suffisant pour avancer dans cette transformation sociale.

C'est donc à partir de là que la CGT s'est engagée dans un vaste chantier alliant ambition de conquête sociale et pragmatisme syndical.

Nous voulons à la fois donner du sens à notre démarche revendicative et en même temps l'ancrer dans le réel du quotidien.

Nos propositions pour un Nouveau Statut du Travail Salariné et pour une Sécurité Sociale Professionnelle traduisent cet **ETAT d'ESPRIT** de conquête sociale et d'appropriation par le fait syndical.

Mais avant de pousser plus avant, sur nos propositions, il est nécessaire de préciser ce que nous entendons par Plein Emploi Solidaire.

**Le Plein Emploi Solidaire** pour la CGT, repose sur un certain nombre de piliers tels que:

- La conquête ou re-conquête de l'emploi, notamment l'**emploi industriel** via les grandes filières industrielles. Ce qui inclut de lutter contre les abus de la sous-traitance et de prendre en compte le développement des emplois de service, y compris les nouveaux emplois émergents.
- La **résorption de la précarité**, sous toutes ses formes. Ce qui implique d'en finir notamment avec l'utilisation abusive de l'intérim et des CDD et de redéfinir le statut du salarié. Le CDI restant la norme en matière de Contrat de Travail.
- Une **politique salariale audacieuse**. La relance de la consommation des ménages, principal facteur de la croissance, passe par une augmentation significative des salaires, notamment les plus bas, avec un salaire minimum (SMIC) à 1500 €. Les pensions et retraites devant être revalorisées avec un minimum de 80% du SMIC CGT.
- La défense et la promotion des **services publics** (*égalité de traitement des usagers, péréquation tarifaire, personnel sous statut...*), notamment en lien avec le besoin de solidarité nationale, de maîtrise publique et d'indépendance nationale : **Education-recherche, Santé, Finances, Énergie, Transport, Communication, Culture, etc.**
- **L'amélioration des conditions de travail**. Ce qui doit

amener à repenser les rythmes de travail (*Temps de Travail, travail posté, travail de nuit...*), la pénibilité, le stress, la santé au travail (*Ce qui pose, entre autre, la question des conditions de départ en retraite*).

Avec un besoin de réaffirmer le rôle de l'Inspection du Travail, de la Médecine du Travail, de la CRAM dans des statuts garantissant leur indépendance d'action.

- Une véritable politique de **Formation Professionnelle** initiale et continue. Ce qui implique une maîtrise nationale et publique de tout ce qui touche à la Formation.
- Une politique publique des **moyens financiers**. Les prélèvements sociaux, l'étatisation des caisses de la Sécurité Sociale, les aides publiques, les exonérations de cotisations « patronales », la fiscalité des entreprises... Tout est à révisiter et à solidariser en prenant comme critère : le Plein Emploi solidaire, le respect de l'environnement.
- Le Dialogue social, avec une véritable politique de **démocratie sociale** à tous les niveaux : État, branches professionnelles et territoires, impliquant tous les acteurs sociaux tout en respectant les critères de représentativité syndicale des salariés.

A partir de ces principaux axes, la CGT a construit des « repères revendicatifs » qui sont les reflets de l'exigence qui s'exprime dans les entreprises, les branches professionnelles, les services publics... (*niveau des salaires, classification, temps de travail, temps de formation professionnelle, protection sociale...*)

*Le Nouveau Statut du Travail Salarié et la Sécurité Sociale Professionnelle prennent appui sur ces différents piliers et repères revendicatifs, en privilégiant tel ou tel d'entre eux en fonction du champ sur lequel nous intervenons.*

#### Pourquoi nous distinguons Nouveau Statut du Travail Salarié et Sécurité Sociale Professionnelle ?

Vous l'aurez sans doute compris, nous plaçons notre démarche dans un concept global autour du Plein Emploi Solidaire dans lequel nous faisons du Nouveau Statut du Travail Salarié une composante essentielle.

Et la Sécurité Sociale Professionnelle étant elle-même un élément constitutif du Nouveau Statut du Travail Salarié. Mais ses deux propositions fédèrent l'exigence d'un socle commun de garanties pour tous les salariés, du public comme du privé, quels que soient leur emploi, leur situation, leur entreprise.

#### **A. Qu'entendons-nous par Nouveau Statut du Travail Salarié ?**

Il constitue le socle du nouveau Plein Emploi Solidaire que revendique la CGT. Il peut être un facteur important pour augmenter la croissance économique dans le cadre d'un nouveau système productif fondé sur le développement durable.

#### **Qui est concerné ?**

Tous les salariés du secteur public comme ceux du secteur privé sont concernés quels que soient leur emploi, leur situation, leur entreprise.

#### **Réalité de l'éclatement des situations**

Il existe actuellement plus de 270 conventions collectives. Actuellement c'est plus de 97% des salariés qui sont couverts par un dispositif conventionnel.

Ces conventions constituent un premier socle portant sur les conditions d'emploi, de formation et de travail ainsi que les garanties sociales des salariés.

Les conventions sont en général des accords nationaux mais elles peuvent avoir aussi un champ d'application local (régional ou départemental). De plus elles peuvent être étendues ou non étendues.

Exemple : Il existe une convention collective par département pour la Métallurgie.

Ainsi, la situation des salariés est extrêmement variable d'un secteur professionnel à un autre. Cette inégalité est renforcée par la possibilité largement étendue depuis la loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social de déroger par accords d'entreprises à des accords de branche.

*Le Code du Travail comporte désormais des dispositifs dérogatoires nouveaux sur des domaines extrêmement importants pour les salariés tel que la réduction de l'indemnité de précarité de 10 à 6 % ou la possibilité de réduire le délai de prévenance*

**Inégalités** face aux dispositifs conventionnels (branche, entreprises, territoire), *inégalités* en raison de la taille de l'entreprise (effectifs plus ou moins de 10 salariés, plus ou moins de 50), **inégalités** des statuts professionnels (fonction publique nationale, territoriale, hospitalière, statuts particuliers, CDI, CDD...) **nombreuses sont les inégalités entre salariés, inégalités de droit et de garanties.**

*La CGT réaffirme son attachement à la notion d'ordre public social et à la hiérarchie des normes sociale en droit du travail.*

#### **Lien de subordination**

Le lien de subordination qui existe aujourd'hui entre le salarié et l'employeur doit disparaître dans sa forme actuelle.

A la notion de subordination juridique doit se substituer la notion plus large de subordination économique qui entraîne la responsabilité de l'employeur et de l'entreprise dès qu'il y a dépendance économique.

#### **Des droits attachés à la personne du salarié garantis collectivement**

Actuellement, les droits salariaux sont attachés à l'emploi qu'occupe le salarié et au type d'entreprise dans laquelle il travaille. Ainsi si le salarié vient à perdre son emploi, il perd également tout un ensemble de droits attachés à l'emploi qu'il quitte.

Le salarié peut alors passer d'un employeur à un autre, d'une convention collective à une autre sans jamais pouvoir accumuler des droits (carrière professionnelle, ancienneté, évolution salariale continue.) Actuellement, pour les salariés, tout nouvel emploi occupé par choix ou par défaut, constitue un « nouveau départ à zéro ».

**La place du Travail salarié dans le développement de la Société doit être reconnu et valorisé.**

Le dispositif du Nouveau Statut du Travail Salarié permettrait d'opposer à tout employeur les droits précédemment acquis par le salarié au cours de sa carrière professionnelle instituant ainsi l'affirmation d'un véritable droit à la carrière professionnelle.

La CGT revendique d'attacher à la personne le contrat de travail lui-même et donc la qualification, l'ancienneté, le droit à la formation continue, les régimes complémentaires spécifiques. Ces droits sont cumulables et transférables d'une entreprise à l'autre afin de garantir à la fois mobilité professionnelle et sécurité des ressources.

L'acquisition d'un véritable socle commun interprofessionnel de garanties et de droits sans rapport avec les spécificités de telle ou telle activité est essentielle. Les accords de branche devraient retrouver une place prépondérante dans la négociation collective (suppression des possibilités de dérogation) de façon à réduire les distorsions et inégalités de garanties entre entreprises.

Pour la CGT, le NSTS, est une nouvelle garantie interprofessionnelle, pour tous les salariés de toutes les professions, quel que soit leur sexe, dépendant d'un employeur ou de plusieurs, soit en même temps soit de manière alternée au long de la vie professionnelle.

Une garantie transférable d'une entreprise à l'autre et opposable à chaque employeur.

Une garantie assurant à chaque salarié dès son entrée dans la vie active, un certain nombre de droits que tout employeur sera tenu de respecter.

Il en existe déjà : *Congé de maternité, droit de grève, droit à la retraite...*

Ce socle commun, trouve son inscription dans le Code du Travail et s'améliore dans le cadre du principe fondamental de la hiérarchie des normes et le principe de faveur dans les accords de branche et dans les statuts (fonction publique, entreprises publiques...).

L'implication territoriale pour imposer un Statut Salarié dans une filière professionnelle se pose comme un enjeu nouveau pour le syndicalisme.

*Nous pourrions prendre comme exemple le travail entrepris par la FAPT CGT (ex. CGT PTT) sur le Statut du Télécommunicant (200 000 salariés dont 80 000 sous statut fonction publique).*

*Les débats actuellement autour de la notion de « Contrat de Travail Unique », nous poussent aussi dans cette voie des droits attachés à la personne pour que tout contrat de travail débouche sur un équilibre entre Garantie Collective spécifique à la profession et garanties individuelles assurant une continuité de déroulement de carrière.*

Un groupe de travail Confédéral planche actuellement sur cette question spécifique du Contrat de Travail, notamment autour du Lien de Subordination, dans la conception plus large du Nouveau Statut du Travail Salarié.

Pour la CGT, la norme contractuelle reste le CDI, mais avec des droits renforcés pour garantir au salarié la pérennité de son contrat de travail.

**Qu'entendons-nous par Sécurité Sociale Professionnelle ?**

A peine la CGT a-t-elle mis cette idée en débat que son vocabulaire a été immédiatement repris dans de nombreux rapports et propos officiels, le plus souvent d'ailleurs pour en pervertir le contenu, en détourner le sens.

On ne saurait mieux démontrer à quel point cette idée touche juste et profond dans un monde salarial miné par la précarité de l'emploi, celle des conditions de vie, un monde où l'incertitude du lendemain rend vulnérable aux exigences sans limites des employeurs et des actionnaires.

En effet, même avec un CDI, aujourd'hui l'employeur peut rompre le contrat, normalement avec un motif, mais au nom de la compétitivité, les motifs ne font pas défauts ! Et lorsque le licenciement est prononcé à tort, le salarié ne peut prétendre qu'à une réparation sous forme d'indemnité, la réintégration étant possible que pour des cas particuliers.

Seuls les personnels sous statut ont encore une garantie de l'emploi.

Dans ces conditions, beaucoup de salariés et de ménages appréhendent, pour eux-mêmes ou leurs enfants, l'avenir et vivent dans un climat d'insécurité sociale perpétuelle.

Les restructurations des entreprises laissent sur le « carreau » des milliers de salariés. Pour éviter le chômage, certains acceptent une mise à la retraite anticipée, des mutations ou des reclassements. D'autres sont conduits à accepter des dispositifs qualifiés « de retour vers l'emploi » mais sans garantie de retrouver une situation professionnelle stable. Enfin, pour beaucoup, c'est l'engrenage de l'indemnisation chômage puis l'attribution de revenus d'assistance versés par la collectivité nationale (Assedic, État, Conseils Généraux). Aucun dispositif n'existe pour les jeunes demandeurs d'emploi de moins de 25 ans.

Suivant la taille de leur entreprise, leur convention collective, leur statut professionnel, les droits des salariés sont différents. Par exemple, ceux des entreprises de plus de 1 000 salariés pourront disposer de droits ou d'acquis plus étendus lors de restructurations et de plans de suppressions d'emplois que ceux d'entreprises de moins de 50 salariés dépourvus de Comité d'entreprise. Un fonctionnaire dont l'emploi est supprimé conserve son emploi et l'ensemble des garanties individuelles et collectives qui lui est attaché.

Créé en 1958, le régime d'assurance chômage ne répond plus aux réalités sociales ; il appelle une refonte complète. Pour faire face aux coûts induits par l'explosion du chômage et de la précarité, les conditions d'accès et d'indemnisation des privés d'emploi ont successivement été revues à la baisse sous la contrainte financière liée à l'équilibre budgétaire du régime géré par l'UNEDIC. Les entreprises ont toujours refusé d'assumer leurs responsabilités

sociales par l'augmentation de leurs contributions au financement des conséquences des suppressions d'emplois. Elles ambitionnent d'aller plus loin en reportant sur la collectivité nationale les coûts sociaux du chômage et en imposant aux chômeurs des emplois dits « en tension » c'est-à-dire ceux où se rencontrent, pour diverses raisons, des difficultés de recrutement. La liberté du travail s'en trouve bafouée d'autant que ces emplois sont, en l'état, souvent précaires et mal rémunérés.

**4 chômeurs officiellement recensés sur 10 sont indemnisés**  
**86% des indemnisations chômage sont inférieures au SMIC**  
**Aucun revenu pour les jeunes demandeurs d'emploi**  
**Le travail précaire implique des droits et des indemnisations réduits**

#### La CGT propose une Sécurité Sociale Professionnelle

La place du travail dans la société et pour l'épanouissement des femmes et des hommes est la clé de voûte du Nouveau Statut du Travail Salarié et de la Sécurité Sociale Professionnelle que nous proposons de construire.

Avec la SSP, plutôt que de « réguler » ou « fluidifier » le marché du travail, nous ambitionnons d'établir de nouvelles normes sociales.

Notre proposition est fondée sur les personnes et leurs besoins, sur leur intelligence et leur créativité individuelle et collective, sur leur capacité à produire par leur travail des richesses et assurer une croissance pérenne. Elle s'oppose aux politiques publiques de l'emploi visant l'accompagnement exclusif des stratégies financières des entreprises au nom de la cohésion sociale. Ces mesures, si elles ont donné satisfaction aux actionnaires, ont déjà montré leurs limites en matière d'emploi.

Pour la CGT, cela confirme la nécessité de conjuguer des créations d'emplois en nombre et en qualité - **emplois industriels et de service, emplois publics** - avec un haut niveau de garanties sociales, individuelles et collectives, au travail et lors de suppressions d'emplois.

La Sécurité Sociale Professionnelle privilégie la solidarité des salariés et l'intérêt général au détriment des mises en concurrence et des intérêts égoïstes des actionnaires et de leurs représentants. Son élaboration implique une véritable responsabilité sociale des entreprises et appelle une autre redistribution des richesses créées.

L'idée de Sécurité Sociale Professionnelle vise à garantir aux salariés dont l'emploi est, pour diverses raisons, supprimé, l'intégralité de leurs droits et singulièrement la poursuite de leur contrat de travail jusqu'à l'obtention d'un nouveau contrat de travail. Elle constitue notre réponse pour combattre la notion même de licenciement et de chômage, pour réduire puis éradiquer la pauvreté et l'exclusion.

- Aujourd'hui, l'entreprise verse une cotisation ASSE-DIC. Ce qui lui permet, lorsqu'elle licencie, de se « dégager » sur l'assurance chômage qui verse un revenu de remplacement et participe au reclassement

du privé d'emploi. La conception de l'assurance chômage repose sur une vision réparatrice d'un « incident » dans le parcours professionnel. L'instauration d'une Sécurité Sociale Professionnelle et l'absence de rupture du contrat de travail responsabilisent les entreprises qui suppriment les emplois.

- Aujourd'hui, le salarié licencié devient un chômeur couvert par des mécanismes d'assurance puis par des dispositifs d'assistance. Sa carrière professionnelle et tous les droits y afférents s'arrêtent ; ses droits à sécurité sociale se poursuivent mais pour une durée limitée avant de relever de la Couverture Maladie Universelle (CMU). Avec la Sécurité Sociale Professionnelle, le salarié, non seulement conserve l'intégralité de ses droits jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi, mais ces droits acquis sont transférables dans son nouvel emploi (*qualification, ancienneté, rémunération etc.*).

Cette garantie d'emploi et de revenu fait vivre un des droits fondamentaux - le droit au travail - et les droits du travail tout au long de la vie. L'inégalité des droits entre salariés est levée.

Cette période peut s'ouvrir rapidement, sous certaines conditions, sur un nouvel emploi ou être mise à profit pour suivre une formation professionnelle. Notre exigence est de porter pour tous les salariés un droit de formation rémunérée équivalent à 10% du temps de travail soit 4 années sur une carrière.

**La suppression d'emploi individuelle ou collective ne doit plus se traduire par la rupture du Contrat de Travail. Celui-ci doit se poursuivre jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi de niveau, de qualification et de salaire au moins égal.**

**La mobilité doit être un droit du salarié et non une obligation.**

**Chaque nouvel employeur doit être tenu de respecter les droits antérieurement acquis par le salarié : ancienneté, qualification, salaire, formation, protection sociale...**

- Avec la sécurité sociale professionnelle, le degré de dépendance du salarié vis-à-vis de son employeur est minoré ; ses droits ne dépendent plus ni de son entreprise, ni de son emploi.
- Nous savons cependant que 85% des licenciements interviennent hors plan de sauvegarde de l'emploi. Et deux tiers d'entre eux ne sont pas des licenciements économiques ! La Sécurité Sociale Professionnelle pose donc avec force le maintien du CT jusqu'à ce que le salarié ait retrouvé un emploi (*même salaire...*), ce qui impose d'inscrire un certain nombre de droits dans le Code du Travail.

En effet, nous voulons passer d'une vision réparatrice de l'indemnisation de chômage et du droit sur les licenciements à **un droit de l'individu tout au long de sa**

vie qui le libère de sa dépendance au devenir et à la gestion de telle ou telle entreprise.

**Une protection pour chaque salarié, de la fin du secondaire, jusqu'à la mort.**

- La Sécurité Sociale Professionnelle ne signifie pas pour la CGT un abandon de la lutte contre les délocalisations, les externalisations et leurs lots de suppressions d'emploi et de licenciements. La Sécurité Sociale Professionnelle s'inscrit dans l'action plus générale que mène la CGT pour la conquête du Plein Emploi Solidaire.

On voit bien là à quel point notre proposition se distingue de toutes les autres qui, tout en reprenant la problématique de la « sécurisation » voire même celle de la « sécurité sociale professionnelle » se contentent en fait de préconiser un meilleur accompagnement des chômeurs sans leur garantir une quelconque sécurité de retour à l'emploi, et encore moins de progression de salaire ou de carrière. Quant à la « flexicurité » elle a surtout pour objet de flexibiliser le travail en donnant la sécurité aux employeurs pour licencier qui ils veulent quand ils veulent, sans recours possible pour les salariés. Elle est à l'exact opposé de ce que nous ambitionnons.

**Illustration par l'exemple :**

Pour illustrer notre approche de la Sécurité Sociale Professionnelle, où il s'agit notamment de maintenir un contrat de travail malgré une restructuration de l'entreprise et d'obliger celle-ci à participer au reclassement du Salarié, nous pourrions prendre les exemples de la Samaritaine, de Thomson – Rioglass...

**Pour la conquête de droits nouveaux**

Que ce soit pour le NSTS ou la SSP, nous voulons gagner des droits nouveaux.

Nous voulons que ces droits nouveaux soient pour une part d'entre eux, attachés à la personne, qu'elle puisse en bénéficier toute sa vie en ayant la possibilité de les transférer d'une entreprise à une autre, opposable à l'employeur.

**Ces droits nouveaux forment un socle interprofessionnel commun à tous les salariés.**

Nous avons conscience que l'addition de droits individuels ne crée pas automatiquement un droit collectif.

C'est pour cela que pour la CGT, ces droits individuels n'ont de sens que s'ils trouvent leur cohérence et sont inscrits dans une dimension collective : Code du travail, Conventions Collectives et Statuts.

Mais cette approche de droits individuels bouleverse les rapports entre les Statuts, les Conventions Collectives.

Cela pose la question de **leur transfert en terme de solidarité, de sécurisation.**

Il est en effet difficile de concevoir qu'un artisan puisse supporter financièrement la « transférabilité » de l'ancienneté d'un ingénieur d'AREVA... sans qu'une mutualisation solidaire soit mise en place.

**Pour autant, la question de la « responsabilité sociale**

**de l'entreprise » se pose comme un élément essentiel dans notre conception de la mise en œuvre de la Sécurité Sociale Professionnelle.**

Nous ne partageons pas l'idée que la répercussion pour les salariés des aléas du marché du travail devraient être gérés hors entreprise.

Comme je l'ai déjà dit plus haut, la Formation Professionnelle initiale et continue doit, elle aussi, être refondée. Il faut au moins l'équivalent de 10% du temps de travail consacré à la formation professionnelle.

La gestion de l'Emploi, du Travail et de la Formation Professionnelle doit être sous la maîtrise publique. Les rapprochements ANPE, ASSEDIC, AFPA posent des problèmes de maîtrise publique et déontologiques (*les ASSEDIC ne peuvent pas être les payeurs et les sanctionneurs*).

Les Directions du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle doivent garder leurs prérogatives en la matière.

Nous ne sommes pas opposés par principe aux Maisons de l'Emploi. Mais elles doivent être des lieux de facilitation d'un emploi vers un autre et non un lieu de sélection des chômeurs « reclassables » !

**La question du financement des propositions de la CGT se pose.**

Mais il s'agit plus, pour nous, de redonner du sens à l'utilisation des richesses créées que d'inventer de nouvelles recettes fiscales.

Nous sommes dans une phase de recherche sur ces questions.

Il est clair que nous n'aborderons pas de la même façon un financement dans le cadre du Nouveau Statut du Travail Salarié que s'il s'agit de financer le maintien d'un Contrat de Travail lors d'un dépôt de bilan d'une entreprise.

**La solidarité financière doit avant tout venir de l'entreprise, prélevée sur la part des richesses créées, nous sommes, dans ce cadre là, pour la mise en place d'un fond mutualisé des entreprises de branche ou de bassin d'emploi.**

Pour alimenter la Sécurité Sociale Professionnelle, **nous proposons l'utilisation de la part du salaire socialisé notamment dédiée aux revenus de remplacement et fonds de garantie de salaires (ASSEDIC et ASS).**

L'autre grande approche financière est la **réorientation des fonds publics** qui sont, soit disant alloués à l'emploi et dont nous pouvons aujourd'hui mesurer le peu d'efficacité !

A tous les niveaux, national et local, les salariés et leurs représentants doivent pouvoir intervenir sur l'utilisation des fonds consacrés aux politiques de l'emploi. L'attribution et le contrôle de l'utilisation des aides à l'implantation d'entreprises et à la création d'emplois accordées par les collectivités locales appellent rigueur et démocratie.

**On peut donc dégager quatre pistes de propositions :**

- Donner une nouvelle finalité à notre système financier au service de l'emploi et de la croissance. Il s'agirait de créer un pôle financier public et des fonds régionaux pour le développement solidaire des territoires ;
- Mettre en place au niveau des branches et des bassins d'emploi un fonds mutualisé. Destiné à organiser la solidarité financière, il serait alimenté par les contributions des entreprises de la branche et du bassin d'emploi ;
- Réorienter les fonds publics en faveur de l'emploi et la part du salaire socialisé lié à la privation d'emploi ;
- Réformer le mode de contribution sociale des entreprises. L'objectif est de sortir de la logique d'assurance qui permet aux employeurs les moins vertueux de reporter sur les autres les coûts liés à leurs comportements. La réforme suggérée repose sur une double modulation qui favorise les entreprises qui développent l'emploi et pénalise celles qui détruisent des emplois, développent la précarité et versent de faibles salaires. Ces propositions auraient le double effet de développer l'emploi et la croissance et d'apporter des ressources nouvelles à la protection sociale.

**Les propositions de la CGT ne sont pas de simples programmes.**

Pour la CGT, le Nouveau Statut du Travail Salarié et la Sécurité Sociale Professionnelle ne sont pas inscrits dans un programme revendicatif prêt à l'emploi, utilisable en toute circonstance. Nous ne sommes pas dans du « prêt à porter » mais dans du « cousu mains », du « cas par cas ».

Il s'agit d'abord d'un état d'esprit de conquête so-

**ciale !**

L'originalité de notre proposition tient à la démarche syndicale qui l'anime : c'est vers les salariés, les demandeurs d'emploi que nous nous tournons en premier. Notre volonté c'est de construire avec eux et avec elles des revendications des actions qui fédèrent leurs aspirations, créent de la solidarité, donnent envie de se mobiliser tous ensemble autour d'une perspective de transformation sociale.

Chaque expérience vécue, chaque acquis aussi imparfait soit-il, concourent à faire vivre notre démarche revendicative, à étayer ses fondements et à améliorer l'approche concrète globale.

Ainsi, le DIF est l'exemple type d'un nouveau droit, attaché à la personne. Mais sa transférabilité pour l'essentiel est encore à gagner, le temps de formation est loin de correspondre aux besoins et la formation hors temps de travail n'est pas la solution pour nous.

C'est donc un vrai pas dans le sens que nous revendiquons (droit attaché au salarié), mais il reste à gagner dans son application ce que nous n'avons pas obtenu par la loi.

**En guise de conclusion :**

Pour la CGT, au final, il s'agit de redonner de la Valeur au Travail salarié en créant les conditions d'une plus grande autonomie du salarié, notamment via son Contrat de Travail. Le lien de subordination qui lie aujourd'hui un salarié à son employeur ne doit plus être une contrainte, il doit évoluer dans ses formes actuelles au profit d'un travailleur plus libre, jouissant de droits garantissant son parcours professionnel et sa retraite et cela dès sa sortie du secondaire et jusqu'à sa mort.

Chalon le 9 janvier 2007

**ERRATUM**

Dans le BRS précédent, numéro 418 de février 2007, rubrique « notes de Lectures) pp. 32-42, nous avons publié un article de Christophe Ramaux intitulé : « Flexicurité : quels enjeux théoriques ? ».

En fait, ce texte aurait dû paraître sous la rubrique « vie syndicale », car il fait suite au débat sur la sécurité sociale professionnelle, objet de la journée d'étude organisée par notre syndicat en début d'année, de même que le texte suivant que nous propose Jean-Pierre Gabriel : « Nouveau statut du Travail Salarié, sécurité sociale professionnelle ».

Nadine Elie

## *Contribution au débat préparatoire du 15<sup>ème</sup> Congrès de l'Ugict-Cgt : « A propos de la stratégie de Lisbonne »*

A la lecture du document d' « Orientation-résolutions » du Congrès de l'Ugict-CGT, je souhaite réagir à la formulation d'un sous-titre de la 2<sup>ème</sup> partie : 2A-3 « Échec de la Stratégie de Lisbonne » et tout particulièrement sur le contenu de l'alinéa 2A-3.3.

Il me semble en effet que l'analyse de ce dispositif est insuffisante et incomplète et que lorsque l'on prend celui-ci dans sa globalité, il n'est pas pertinent de parler d'« échec ».

### **1. Du processus de Lisbonne : la compétitivité économique**

La stratégie adoptée à Lisbonne en 2000, par les dirigeants des 15 pays de l'U.E., et pour la France par le Président de la République et le Premier Ministre de l'époque, avait pour objectif de faire de l'Europe « ... d'ici 2010, l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable de soutenir une croissance économique durable, accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi, d'une plus grande cohésion sociale, dans le respect de l'environnement ». Tout cela par une articulation très forte entre politiques macro-économiques et dynamiques de réformes structurelles devant traiter les problèmes de l'Europe résumés autour du triptyque : innovation, emploi, croissance.

Autour d'un discours convenu sur le développement durable et la solidarité, l'axe central de ce dispositif est de repenser les conditions de la compétitivité dans le cadre d'une économie de la connaissance dans laquelle l'innovation joue un rôle majeur, ou le « capital humain » et sa qualité sont décisifs pour la croissance et surtout une économie qui a besoin d'un environnement favorable pour se développer pleinement dans trois directions :

- intégration du marché intérieur et libéralisation du marché des services
- réformes du marché du travail et réformes sociales, notamment sur les retraites
- restructuration de la dépense publique, en faveur des infrastructures et de l'économie de la connaissance.

La stratégie de Lisbonne décline une représentation libérale de la transformation du monde -où la recherche de compétitivité économique est le maître mot- en un certain nombre d'orientations macroéconomiques, de programmes économiques sectoriels et de réformes structurelles touchant au marché du travail. Elle ne propose, au delà des discours généreux sur la cohésion sociale, rien de concret pour l'amélioration du volet social des salariés.

La recherche de compétitivité économique est sensée constituer la base du progrès social, la garantie contre l'inefficacité et l'assurance que les équilibres macroéconomiques se situent automatiquement dans une perspective

de croissance. Cependant, sans nier la fonction économique de la compétitivité, on doit la remettre dans son contexte général (mondialisation capitaliste) et prendre en compte le fait qu'elle se traduit, très souvent, en guerres économiques, en désastres sociaux et en destructions culturelles et écologiques. Le marché capitaliste basé sur la mise en concurrence agit non seulement comme constructeur d'inégalités, mais il fait de ces dernières le moteur de la dynamique libérale et de la recherche du profit capitaliste.

### **2. La stratégie de Lisbonne et « la méthode ouverte de coordination »**

Prenant en compte les difficultés de la coordination des politiques nationales et des politiques communautaires, freins à la déréglementation, à la privatisation et à la mondialisation capitaliste, les auteurs de la stratégie de Lisbonne ont inventé une nouvelle pratique institutionnelle : « la méthode ouverte de coordination » afin que chaque état s'approprie l'objectif global et déploie les politiques nécessaires au plan macroéconomique, et engage des réformes structurelles pour réaliser l'objectif de la stratégie de Lisbonne.

La Commission Européenne ayant pour tâche de surveiller l'exécution des objectifs de Lisbonne et de mettre à la disposition des états une centaine d'indicateurs pour aller vers une cohérence forte. Ceux-ci portaient sur :

- l'évolution du marché intérieur autour du principe de la concurrence libre et non faussée et de la logique d'une large libéralisation qui a débouché sur la « directive services »
- l'évolution du marché du travail et de l'emploi, avec plus de flexibilité, de mobilité et le travail des seniors... et donc une déréglementation du droit du travail
- l'évolution de l'environnement des entreprises par allègement des charges administratives, diminutions des réglementations et diminutions des charges sociales pour l'employeur
- l'évolution des services publics en les fragilisant par la baisse des crédits publics, la remise en cause des statuts des personnels et l'élargissement du partenariat public/privé

Aujourd'hui, en France et dans les autres pays Européens, on voit les effets dévastateurs sur le code du travail, sur les garanties sociales... Seules les mobilisations des mouvements sociaux et tout particulièrement des syndicats, en ont limité les effets sur les salariés.

A signaler, que les orientations de cette stratégie sont largement la reprise de préconisations d'institutions internationales à la fois sur le plan économique et sur les réformes structurelles (Banque Mondiale, FMI, OMC,

OCDE...). Ces préconisations atteignent d'autant plus leurs objectifs qu'il y a une collaboration étroite, entre les institutions internationales et les états membres de celles-ci, facilitée par la méthode ouverte de coordination.

### 3. Quel bilan de la stratégie de Lisbonne ?

A mi-parcours, tous les indicateurs quantitatifs traduisent un retard, avec des différences entre les pays. Sur ce constat partiel, il est de bon ton de dire aujourd'hui que les objectifs de la stratégie de Lisbonne ne sont pas atteints et que c'est un échec.

C'est faux ! En effet, si les objectifs quantitatifs ne sont pas atteints (le plein emploi en 2008 et 3% du PIB en 2010 pour la recherche), les desseins en terme d'organisation et de réformes structurelles, sont en grande partie réalisés : sur le plan du marché intérieur, du marché du travail, de la remise en cause du droit du travail et de l'atteinte aux services publics.

Dans le secteur de la recherche, les réformes ont eu pour conséquences : la mise en place d'agences d'objectifs et de moyens, l'évaluation par des comités d'experts nommés, la privatisation par la formation de structures mixtes... L'ensemble de ce dispositif et sa mise en œuvre ont eu des répercussions sur le plan social et, pour ce qui nous concerne, sur le secteur de l'éducation, de la culture et de la recherche.

La logique de cette stratégie qui touche tous les secteurs est de comment assurer au capitalisme en Europe, dans sa compétition mondiale, les bases techniques et scientifiques lui permettant d'innover et donc d'accroître les profits pour augmenter le retour sur investissement. Au niveau de la recherche scientifique, le capitalisme a besoin de « socialiser » les investissements de recherche tout autant que d'en « privatiser » les résultats ; ceci l'amène à se rapprocher des sources d'élaboration de la connaissance pour orienter les recherches et se les approprier dans une vision utilitariste, à court terme. Ces orientations nécessitent également de mettre fin aux statuts qui protègent une certaine liberté de recherche, indispensable au travail de recherche, notamment fondamentale.

### 4. Le rapport KOK et Lisbonne 2.

La stratégie de Lisbonne cherche à concilier, par le discours, des objectifs partiellement contradictoires (croissance, emploi, développement durable, préservation du milieu social) alors qu'au contraire, dans la pratique, elle favorise les tenants du capitalisme mondialisé, ce qui est source de difficultés.

Face à celles-ci la Commission et le Conseil Européen ont demandé à un groupe d'experts de haut niveau, présidé par l'ancien Premier ministre Néerlandais, Monsieur Wim KOK de proposer des solutions devant relancer le processus pour atteindre les objectifs quantitatifs de la stratégie de Lisbonne en accélérant les réformes structurelles cohérentes dans tous les pays de l'UE et ceci dans cinq domaines politiques :

- **société de la connaissance** : attrayante pour les chercheurs et les scientifiques (brain-drain) avec priorité à la Recherche et Développement...

- **le marché intérieur** : libre circulation des marchandises et des capitaux, marché unique des services et concurrence libre et non faussée...
- **l'environnement des entreprises** : alléger l'ensemble des charges administratives, améliorer la législation pour plus de flexibilité et mobilité, diminuer les charges sociales...
- **le marché du travail** : élaborer des stratégies pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, élévation du taux de participation des seniors, partenariat public/privé...
- **l'environnement durable** : diffuser les éco-innovations, amélioration durable de la productivité grâce à l'éco-efficacité...

Pour la réussite de cette « nouvelle stratégie », la Commission Européenne a préconisé :

- 1- un renforcement de la cohérence, de la concordance entre les politiques de tous les pays de l'UE
- 2- l'amélioration du processus par l'association des politiques et des partenaires sociaux
- 3- l'amélioration de la communication sur les objectifs et les résultats.

Sur les orientations décrites ci-dessus, le 22 mai 2005, le Conseil Européen a adopté le « Lisbonne 2 ». Dans cette optique, il a demandé l'accélération et le renforcement des réformes, notamment par l'application de la directive services et la libéralisation complète des transports, des télécommunications, de l'énergie, de la poste... libéralisation qui devrait relayer la dynamique du Marché unique et remettre en cause d'autres acquis sociaux, si le mouvement social européen ne s'y oppose pas.

### 5. Quelles positions syndicales

La stratégie de Lisbonne est un prolongement du Traité de Maastricht (1991) et de son Pacte de Stabilité et de Croissance (PSC), du Traité d'Amsterdam (1997), de la mise en place de l'Union économique et monétaire (1999). Présenter la Stratégie de Lisbonne comme une réponse au retard de l'Europe par rapport aux États-unis en matière de développement de l'économie de la connaissance, n'est pas pertinent.

Car la même logique devrait voir le jour dans le cadre du Partenariat Économique Transatlantique (PET), à l'horizon de 2010, avec les États-unis. La mise en place d'une zone de libre échange, conçue comme un gigantesque outil de libéralisation et de mise en concurrence tout azimut, aurait les mêmes conséquences et les mêmes effets dévastateurs sur le plan social, sur le marché intérieur, le marché du travail, l'environnement des entreprises, les services publics, notamment ceux de la Recherche et l'Enseignement Supérieur.

Il ne peut y avoir qu'opposition syndicale à cette perspective, car, peut-on évoquer les bénéfices futurs de la libéralisation du marché du travail pour convaincre des salariés de renoncer à leur protection. Les forces sociales, ne peuvent que critiquer et stigmatiser l'attitude des grands groupes capitalistes qui font des bénéfices pharamineux (cf. CAC 40), qui n'investissent pas suffisamment dans la

Recherche Développement, qui comptent sur l'instrumentalisation de la recherche publique pour augmenter les profits de leurs actionnaires.

Le mouvement syndical européen, et tout particulièrement la CES, lors de son Congrès les 21, 22, 23 et 24 mai à Séville, sur l'impulsion en particulier de la CGT et de son Ugict, doit réévaluer sa critique sur la Stratégie de Lisbonne et revendiquer haut et fort :

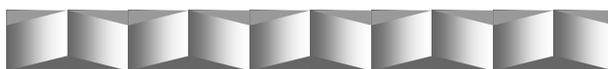
- l'imbrication forte du social dans les politiques économiques, de croissance et d'innovation, tant structurelles que macroéconomiques
- le rôle accru des acteurs de la société civile européenne en particulier les syndicats, les réseaux civiques et de collectivités territoriales, dans la promotion de conventions collectives européennes

- la construction de solidarités et de protections sociales, intégrées dans la stratégie de croissance.

Ce qui remet en cause, fondamentalement, les orientations ultralibérales et/ou social-libérales de l'UE.

En conclusion, le 25 mars 2007 à Berlin, pour l'anniversaire des 50 ans du traité de Rome (acte de naissance du Marché Commun), aucune voix officielle n'abordera et surtout ne condamnera les buts réels que s'étaient donnés les concepteurs de la stratégie de Lisbonne, tout particulièrement la remise en cause des acquis et des droits sociaux...

Jean-Pierre ADAMI  
Le 16 mars 2007



## Brèves

### CNE : le flop CNE : le flop !

Enfin une étude sérieuse sur l'impact réel du CNE !

Menée par la DARES, conjointement avec l'ACOSS (Agence centrale des organismes de Sécurité sociale), elle fait la clarté sur l'inanité de ce dispositif en matière de création d'emplois et valide la stratégie développée depuis août 2005 par la CGT : tout faire pour organiser l'insécurité juridique des patrons ayant recours à ces contrats. Quelques chiffres :

- Depuis sa création, on recense 814.000 intentions d'embauches en CNE, soit environ 8% des embauches dans les entreprises de moins de 20 salariés.
- Seuls 8% des employeurs ayant eu recours au CNE déclarent qu'ils n'auraient pas embauché en contrat ordinaire.
- La moitié des CNE sont rompus avant la fin de la première année, 30% dès 6 mois.
- Pour l'ensemble des CDI, ces chiffres sont respectivement de 32% et 19%.
- Le rythme de souscription des CNE s'est considérablement ralenti, autour de 5% des embauches dans les entreprises éligibles.

(DARES, Premières synthèses, mars 2007 n° 9.1. Disponible à partir du site : [www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/2007.03-08.1.pdf](http://www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/2007.03-08.1.pdf)).

## *Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé*

### Définition

Toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites, par suite d'une altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique, est considérée comme travailleur handicapé. Cette qualité doit être reconnue par une administration compétente.

Elle favorise l'accès à l'ensemble des mesures législatives, réglementaires et conventionnelles en matière d'emploi et de formation professionnelle des personnes handicapées.

### Bénéfices pour le travailleur reconnu handicapé :

- l'orientation, par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) vers une entreprise adaptée (ex "atelier protégé"), un établissement ou un service d'aide par le travail (ESAT, ex "centre d'aide par le travail") ;
- des stages de préformation professionnelle ou de rééducation professionnelle ;
- le soutien du réseau de placement spécialisé Cap Emploi ;
- l'obligation d'emploi à laquelle sont soumis les employeurs du secteur privé et du secteur public,
- les aides de l'Agefiph (Association nationale de gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées).

### Limites du statut

La reconnaissance de travailleur handicapé n'entraîne pas un droit d'accès à toutes les prestations sociales ou à toutes les facilités aménagées pour les personnes handicapées (par exemple : à l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés ou à l'obtention de la carte d'invalidité), chacune pouvant être soumise à des critères d'évaluation du handicap spécifiques.

### Démarche

La qualité de travailleur handicapé est reconnue sur décision de la CDAPH (ex COTOREP : commission technique d'orientation et de reclassement professionnel). Cette commission est créée au sein de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

La demande de reconnaissance doit être déposée au moyen d'un formulaire unique à la MDPH du département de résidence de la personne handicapée, ou du département où le demandeur se trouve en traitement ou en rééducation, par :

- la personne handicapée elle-même,
- ses parents,
- les personnes qui en ont la charge effective,
- son représentant légal,
- le responsable de l'établissement ou du service social ou médico-social qui assure la prise en charge ou l'accompagnement de la personne.

Dans ces derniers cas, la personne handicapée est informée de la saisine de la commission.

**A noter :** l'orientation dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT), à l'exception des associations et des entreprises conventionnées pour l'insertion par l'activité économique ou des entreprises adaptées, vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

### Examen du dossier

Après examen du dossier, la commission procède à l'audition du demandeur avant de se prononcer sur l'attribution de la qualité de travailleur handicapé.

Le silence gardé par la commission à l'issue d'un délai de quatre mois à compter du dépôt de la demande à la MDPH vaut décision de rejet.

**A noter :** pour l'année 2006, le délai au terme duquel le silence gardé par la CDAPH vaut décision de rejet est porté à six mois.

### Fin du classement du travailleur handicapé en catégories

Jusqu'au 1er janvier 2006, la reconnaissance de travailleur handicapé s'assortissait du classement, à titre temporaire ou définitif, en fonction des capacités professionnelles de la personne et du type d'emploi qui lui était proposé, dans l'une des trois catégories suivantes :

- catégorie A : handicap léger ;
- catégorie B : handicap modéré ;
- catégorie C : handicap grave.

Ce classement décidait notamment de l'abattement de salaire éventuellement appliqué au travailleur handicapé dont le rendement professionnel était diminué.

Ces dispositions étant supprimées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, des dispositions transitoires sont aménagées jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2008, en particulier pour la continuité de certains droits acquis par les entreprises employeurs de travailleurs handicapés de catégorie C.

#### **Distinction du handicap lourd depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006**

Une nouvelle distinction intitulée "reconnaissance de la lourdeur du handicap" prend la suite de l'ancien classement en catégories (A, B, C).

**Attention !** Elle n'est pas un attribut de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Elle s'inscrit dans une logique de compensation de l'effort de l'employeur pour l'adaptation d'un travailleur handicapé à son poste de travail, et elle s'appuie sur l'appréciation de l'incidence du handicap sur la capacité de travail d'un travailleur handicapé, au regard d'un poste de travail précis.

La démarche pour en bénéficier ne peut être réalisée qu'à l'initiative exclusive de l'entreprise, ou du travailleur handicapé qui exerce une activité professionnelle non-salariée.

Cependant, à titre transitoire, les titulaires d'une reconnaissance de travailleur handicapé en catégorie C en cours de validité au 1<sup>er</sup> janvier 2006, sont considérés comme présentant un handicap lourd, sauf :

- s'ils bénéficient de la garantie de ressources des travailleurs handicapés (GRTH),
- ou s'ils donnent droit au versement de l'aide à l'emploi à leur employeur.

Cette disposition transitoire est valable dans ces conditions jusqu'au 31 décembre 2007.

#### **Pour plus d'information, contacter :**

La Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

## ***Recrutement de travailleurs handicapés***

### **Le recrutement sans concours**

Les personnes handicapées peuvent être recrutées, suite à une procédure dérogatoire au concours. Les candidats dérogent aux conditions d'âge et d'aptitude physique.

Le recrutement se fait en deux phases :

- Un recrutement sur contrat à durée déterminée (CDD) d'un an (équivalent à un stage), suite à l'examen d'un dossier examiné par une commission ad hoc mise en place au niveau national dans l'établissement.
- La titularisation est prononcée (ou pas) par la direction de l'Établissement suite à l'avis de la CAP, au vu du dossier de l'agent et du rapport d'appréciation rédigé par le responsable hiérarchique, après un entretien avec un jury nommé par l'Administration. Le contrat peut être renouvelé pour un an dans le cas où l'agent n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes, après avis de la CAP.

*Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes, le contrat n'est pas renouvelé, après avis de la CAP. L'agent peut bénéficier des allocations d'assurance chômage en application de l'article L. 351-12 du code du travail. Il en est de même à l'issue du second contrat éventuel.*

*Les agents ainsi recrutés peuvent bénéficier, pendant l'année de contrat, d'une formation. Ils doivent faire l'objet d'un suivi personnalisé visant à faciliter leur insertion professionnelle.*

L'année effectuée en tant que contractuel est prise en compte dans les conditions prévues pour une année de stage.

*Pendant le contrat les agents sont régis par le décret 86-83 concernant les personnels non titulaires (voir la fiche B1 du Mémento SNTRS-CGT).*

#### **Prise en compte de la période de CDD pour le classement dans le corps de titulaire :**

*Nous conseillons de faire la demande par lettre, très rapidement après la date de titularisation, auprès de l'administration.*

### **Les conditions particulières du recrutement par concours**

#### **Accès au concours (dérogations) :**

Les conditions ordinaires d'aptitude physique ne sont pas applicables aux **handicapés**. Une candidature d'une personne handicapée ne pourra être refusée si la COTOREP (Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel) a déclaré le handicap compatible avec l'emploi.

*Pour bénéficier de ces dispositions, il est indispensable d'être reconnu handicapé par la CDAPH de la MDPH (ex COTOREP). Elle donne également son avis sur la compatibilité du handicap avec l'emploi postulé. Cet avis est indispensable.*

#### **Aménagements pour les candidats handicapés**

*La reconnaissance du handicap donne droit, outre les dérogations ci-dessus, à un aménagement du déroulement des épreuves selon les possibilités physiques.*

*La demande d'aménagement des épreuves doit être déposée au moment de l'inscription.*

*Il est utile de prendre contact directement avec les services administratifs organisant les concours.*

La Maison départementale des personnes handicapées (ex COTOREP), son rôle et les adresses départementales : voir la fiche G7 du Mémento SNTRS-CGT.

## *Le reclassement professionnel*

Un agent titulaire devenu inapte à exercer vos fonctions suite à une altération de ses conditions physiques peut bénéficier d'un reclassement dans un autre corps ou cadre d'emplois d'un niveau égal ou inférieur (voire supérieur dans certains cas).

Le reclassement peut être provisoire ou définitif.

### **Procédure de reclassement**

S'il ne peut plus exercer son emploi, mais peut assurer un autre emploi dans le même grade, le changement d'affectation est décidé par l'administration, après avis du comité médical ou du médecin de prévention.

### **S'il n'est plus possible d'assurer un emploi correspondant à son grade**

L'administration doit, après avis du comité médical, inviter l'agent à faire une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps de niveau équivalent ou inférieur.

Plusieurs emplois doivent être proposés. En cas d'impossibilité, la décision de l'administration doit être motivée.

### **Durée de la procédure**

*La procédure de reclassement dans un autre corps doit être conduite dans les trois mois suivant la demande.*

### **Bénéfice d'un détachement pour être affecté dans le nouveau corps.**

L'agent est reclassé à un échelon ayant un indice égal ou immédiatement supérieur à son ancien indice.

Si cela n'est pas possible, il est reclassé à l'échelon terminal du corps et conserve à titre personnel son ancien indice.

Le détachement est provisoire, et la situation de l'agent est examinée à chaque fin de période par le comité médical.

### **Si le comité médical constate que l'inaptitude est définitive**

L'agent peut être intégré, à sa demande, dans le nouveau corps, s'il y est détaché depuis plus d'un an.

Il peut, dans certains cas, être intégré dans un corps de niveau supérieur, sous réserve de réussir un concours interne, un examen professionnel, ou d'être inscrit sur une liste d'aptitude, suite à l'avis des CAP.

### **Intégration dans un corps de niveau supérieur, examen adapté**

Le comité médical peut proposer d'adapter l'examen en fonction de l'état physique de l'agent.

## *Les conditions de travail des personnels handicapés*

Dans une note CNRS (n°970249DRH du 26 septembre 1997) sont précisées les conditions de travail pour les personnels handicapés :

### **La notion d'aménagement de poste**

Le budget d'action sociale comporte une dotation annuelle de l'ordre de 1 MF destinée à l'aménagement des postes de travail des agents handicapés. Il s'agit de permettre aux personnels présentant un handicap de bénéficier de conditions de travail adaptées, par l'achat de matériels spécifiques visant la compensation d'une déficience, connus sous l'appellation générique d' " aides techniques ". Ces matériels, différents selon la nature du handicap, sont extrêmement diversifiés, onéreux et susceptibles, grâce au progrès technique, de rapides évolutions. A l'évidence, l'ensemble des équipements destinés à un agent handicapé ne s'inscrivent pas dans cette définition et ne relèvent donc pas d'une prise en charge par le budget afférent : ce n'est pas la qualité du bénéficiaire qui détermine le mode de financement mais la nature du matériel. Ainsi, un équipement informatique ou mobilier standard, quand bien même serait-il destiné à une personne handicapée, ne relève pas de la présente note. Il doit être pris en charge sur le budget de l'unité ou du service d'accueil.

### **S'agissant des aides techniques, il est préconisé en règle générale :**

- de sélectionner, dans la mesure du possible, le matériel le plus conforme aux souhaits du futur utilisateur (exemple : ne pas " imposer " un matériel de reconnaissance par synthèse vocale à un agent non voyant préférant les afficheurs Braille, etc.) ;
- de sélectionner le matériel le plus avancé au plan technique, quitte à alourdir l'investissement de départ, de manière à éviter une obsolescence et donc un renouvellement prématurés ;
- de prévoir un budget formation pour tous les appareils nécessitant un apprentissage. Ce poste de dépense peut faire l'objet d'un cofinancement par le budget de la formation ;

- de ne souscrire un contrat de maintenance qu'après examen attentif des services couverts. L'expertise du responsable du système d'information est alors souhaitable pour les matériels informatiques ;
- dans le cas d'aménagements très importants, lorsque la situation le permet, de programmer l'opération sur plusieurs exercices budgétaires.

### Bénéficiaires des aménagements de poste

Les aménagements s'adressent aux personnels handicapés qui se trouvent au CNRS en position de fonctionnaire ou d'agent de l'État titulaire ou stagiaire, ou de bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée pris en application de l'article 27 de la loi n°84-16. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé délivrée par la COTOREP (voir fiche G6) ne constitue pas un préalable nécessaire. Dès lors que le médecin de prévention compétent prescrit un aménagement de poste au titre de l'existence d'un handicap, la demande est prise en considération.

### Circuit de dépôt de la demande

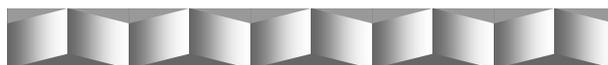
Exprimée par l'agent, la demande est transmise au responsable du personnel et des ressources humaines de la délégation dont il relève. L'avis du médecin de prévention doit être recueilli. L'avis du responsable hiérarchique direct est également souhaitable. A l'issue, le délégué régional transmet la demande au directeur des ressources humaines, pour instruction par la cellule handicap du bureau de la politique sociale ; le directeur des ressources humaines recueille l'avis des membres du groupe de pilotage " handicap " puis décide des suites à donner. Tout est mis en œuvre pour donner une suite rapide aux demandes exprimées. La cellule handicap ne reçoit aucune demande directement. Les dossiers qui lui parviendraient par cette voie seraient immédiatement dirigés vers la délégation régionale dont relève l'intéressé. L'ensemble des services ayant à connaître de ces dossiers en respectent scrupuleusement le caractère confidentiel et prennent toute disposition en ce sens.

### Pièces constitutives d'un dossier de demande d'aménagement :

- une note explicative du délégué régional, précisant notamment l'identité et la position du bénéficiaire ;
- un avis motivé du médecin de prévention attestant, dans le strict respect du secret médical, d'une part que l'agent demandeur présente un handicap justifiant la demande et, d'autre part, que le matériel envisagé est bien adapté à la nature de la déficience constatée ; dans le cas de matériel très spécialisé, tout élément d'information permettant aux membres du groupe de pilotage " handicap " d'en cerner la nature avec précision doit être fourni.
- au moins un, et dans la mesure du possible plusieurs, devis exprimés en francs H.T. permettant d'apprécier le montant de l'équipement envisagé et les différentes offres des fournisseurs.

### Gestion des priorités

Au mois de décembre de l'année  $n$ , la cellule handicap adresse aux délégués régionaux une enquête sur les opérations prévues au titre de l'année ( $n+1$ ). Les demandes afférentes, et, le cas échéant de nouveaux dossiers, sont ensuite présentés au fur et à mesure de la réalité des besoins, tout au long de l'année. Parallèlement, les délégations peuvent présenter des demandes d'aménagements de bâtiments au titre de la mise aux normes d'accessibilité de locaux accueillant du public. Ces demandes sont prises en compte dans la mesure des possibilités budgétaires, mais sont considérées comme non prioritaires par rapport aux demandes individuelles émanant d'agents du CNRS handicapés, telles que définies supra. Il n'en reste pas moins hautement souhaitable que l'ensemble des restaurants propres du CNRS et des salles de conférence des délégations soient accessibles aux personnes à mobilité réduite et équipés de sanitaires aménagés.



## *A propos de la loi de modernisation sociale*

Une loi de "modernisation de la Fonction publique" vient d'être publiée.

Le document ci-après fait le point des principales évolutions des textes concernant les fonctionnaires en se limitant aux aspects concernant la Fonction publique de l'État.

Parmi les changements il y a ceux concernant la formation des personnels, la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle, les droits supplémentaires à congés rémunérés, le recrutement, l'entretien professionnel, les corps de catégorie B et C, le détachement des agents de La Poste, la mise à disposition, la mobilité inter fonctions publiques, le temps partiel thérapeutique, le temps partiel pour création d'entreprise, le cumul d'activités, l'action sociale, les mutuels de fonctionnaires, la création d'une commission de déontologie pour toute la fonction publique, la mise en place d'un Code de la fonction publique.

D'emblée une précision : il ne s'agit que de la loi. La portée réelle des modifications (en bien ou en mal) pour les personnels passe par des décrets d'application à venir.

D'emblée certaines des dispositions contenues dans la loi sont porteuses de régression pour les personnels et le service public.

### La formation des personnels

Désormais il est fait état de "formation professionnelle tout au long de la vie" au lieu de "formation permanente".

Au lieu d'une phrase brève ("Le droit à la formation permanente est reconnu aux fonctionnaires") le nouveau texte est bien plus précis :

"... tout agent bénéficie chaque année, en fonction de son temps de travail, d'un droit individuel à la formation qu'il peut invoquer auprès de toute administration à laquelle il se trouve affecté (...). Ce droit est mis en oeuvre à l'initiative de l'agent en accord avec son administration. Celle-ci prend en charge les frais de formation.

Les actions de formation suivies au titre du droit individuel à la formation peuvent avoir lieu, en tout ou partie, en dehors du temps de travail. Dans ce cas, les agents bénéficiaires perçoivent une allocation de formation.

Les fonctionnaires peuvent également bénéficier de périodes de professionnalisation comportant des actions de formation en alternance et leur permettant soit d'exercer de nouvelles fonctions au sein d'un même corps ou cadre d'emplois, soit d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois".

Le texte prévoit également la mise en place d'une "allocation de formation". Cela dans le cas où la formation se déroule en dehors du temps de travail.

**Un décret est à venir, qui précisera dans le détail l'application de ces droits. D'ores et déjà la loi introduit une régression : elle parle désormais de formation en dehors des heures de travail.**

**Reste aussi à connaître le niveau des moyens budgétaires consacrés à la formation, ce que la loi tait complètement. La même remarque vaut pour le temps de formation alloué aux fonctionnaires chaque année. Ce que l'on sait, est qu'il est loin des 10% du temps de travail, revendiqués par la CGT.**

### La prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle

Lors des avancements de corps et de grade au choix la loi indique que la liste d'aptitude est établie, après avis de la CAP, "par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents".

Le texte indique également que les acquis de l'expérience sont pris en compte lors des concours.

Il précise que ces acquis peuvent également être présentés en complément des titres ou des titres et travaux lors des concours.

**Cela se vérifiera dans la pratique concrète lors des prochaines sessions de concours et d'avancements au choix (contenu des dossiers et déroulement des concours et des CAP).**

### Des droits supplémentaires à congés rémunérés

Le statut général prévoit désormais la possibilité de congé :

- pour validation des acquis de l'expérience,
- pour bilan de compétence.

**Reste à connaître les conditions d'attribution de ceux-ci.**

### Le Recrutement

La possibilité de mise en place d'examens professionnels est introduite pour l'ensemble des corps, comme voie supplémentaire de recrutement en plus des concours.

La loi prévoit la mise en place possible d'examineurs spécialisés : "Si nécessaire et pour toute épreuve, des examinateurs spécialisés peuvent en outre être nommés, au plus tard la veille de l'épreuve pour laquelle ils sont désignés, par l'autorité investie du pouvoir de nomination du jury. Les examinateurs spécialisés participent aux délibérations du jury, avec voix consultative, pour l'attribution des notes se rapportant aux épreuves qu'ils ont évaluées ou corrigées".

**Là aussi il y a manque de précision : qui décide, comment sont nommés les examinateurs, comment et par qui sont définis les critères de jugement ? Comment et sur quelle base seront organisées les examens professionnels ?**

### L'entretien professionnel

"Au titre des années 2007, 2008 et 2009, les administrations de l'État peuvent être autorisées, à titre expérimental, à se fonder sur un entretien professionnel pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires prise en compte pour (l'avancement de grade et d'échelon)".

**Attention danger : c'est exactement le contraire de ce que nous demandons dans les EPST. Il s'agit d'une**

*évaluation exclusivement hiérarchique. Il y a donc nécessité de rappeler à nouveau notre conception de l'évaluation des qualifications !*

*Dans certaines administrations cela pourrait être reçu comme un encouragement à privilégier l'individualisation au détriment des droits collectifs.*

#### Les corps de catégorie B et C

La loi prévoit que, pour l'accès aux corps de fonctionnaires de catégorie C, " des candidats peuvent être recrutés par concours dans les grades supérieurs de ces corps ".

Elle prévoit également que les mesures indiciaires prises concernant les corps de catégorie B et C (protocole Jacob) sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2006. Cela même si les décrets les prévoyant fixaient la date de publication comme date d'effet.

*La première disposition fait suite à la réforme des corps de catégorie C : regroupement en un seul corps à 4 grades. Il s'agirait de permettre des recrutements aussi dans les trois grades supérieurs. Ce qui conduit à 4 niveaux de recrutement au lieu de 2 aujourd'hui, dans les EPST. Ce serait une régression inacceptable !*

#### Détachement des agents de la poste

La loi prévoit que " Les fonctionnaires de La Poste peuvent être intégrés sur leur demande, jusqu'au 31 décembre 2009, dans un des corps ou cadres d'emplois de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière. Cette intégration est subordonnée à une période de stage probatoire suivie d'une période de détachement spécifique. Elle s'effectue, en fonction des qualifications des fonctionnaires, nonobstant les règles relatives au recrutement des corps ou cadres d'emplois d'accueil, à l'exception de celles subordonnant l'exercice des fonctions correspondantes à la détention d'un titre ou diplôme spécifique ".

*A condition que toutes les administrations soient considérées comme point de chute et pas quelques unes seulement, car cela aurait des conséquences sur les possibilités de promotions et de mutations internes.*

#### La mise à disposition

La possibilité de mise à disposition est désormais étendue aux collectivités territoriales et leurs établissements publics, Des organismes contribuant à la mise en oeuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes, auprès d'un État étranger.

Disparaît de la loi la possibilité explicite de mise à disposition d'organisme à caractère associatif.

La loi précise que " la mise à disposition des personnels scientifiques et de documentation de l'État auprès des départements pour exercer leurs fonctions dans les services départementaux d'archives n'est pas soumise à l'obligation de remboursement ".

Autre nouveauté importante la possibilité de mise à disposition, dans les administrations et établissements publics, de personnels de droit privé venant des entreprises. Il est même précisé que " (ces) personnels (...) sont soumis aux

*règles d'organisation et de fonctionnement du service où ils servent et aux obligations s'imposant aux fonctionnaires ".*

*On pourra désormais être mis à la disposition d'entreprises privées qui ne poursuivent pas des activités d'intérêt général, pour peu que celles-ci se voient attribuées par transfert quelques missions émanant de la fonction publique.*

*Dans le même temps, des mises à disposition « entrantes » deviennent possibles pour des salariés du secteur marchand, ce qui est une autre façon de faire entrer le privé dans la Fonction publique. Et ils veulent nous faire passer cela pour de la modernité, alors qu'il s'agit d'accompagner la remise en cause des services publics !*

#### La mobilité inter fonctions publiques

La loi prévoit aussi que la mobilité des fonctionnaires entre les trois fonctions publiques peut s'exercer par la voie de la mise à disposition.

#### Le temps partiel thérapeutique

On ne parle plus de mi-temps mais de temps partiel thérapeutique : " Après six mois consécutifs de congé de maladie pour une même affection, après un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, les fonctionnaires peuvent être autorisés, après avis du comité médical compétent, à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, accordé pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection.

« Ce temps partiel thérapeutique ne peut, en aucun cas, être inférieur au mi-temps ».

*Désormais le temps de travail pour raison thérapeutique pourra donc dépasser le mi-temps. Et comme la décision en ce domaine revient l'administration... méfiance !*

#### Le temps partiel pour création d'entreprise

" L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps, est également accordée de plein droit au fonctionnaire ou à l'agent non titulaire de droit public qui crée ou reprend une entreprise. La durée maximale de ce service est d'un an et peut être prolongée d'au plus un an ".

*Que vient faire là cette disposition : il ne doit pas être dans la mission des fonctionnaires de créer des entreprises !*

#### Le cumul d'activités

La loi introduit dans le statut général des fonctionnaires les règles concernant le cumul d'activité (autrefois régi par le Décret-loi du 29 octobre 1936), ainsi que des dispositions " d'encouragement à la création d'une entreprise ".

La loi prévoit également la possibilité de cumul de plusieurs emplois de fonctionnaires à temps partiel : " Lorsque les besoins du service le justifient, notamment pour assurer la présence de services publics, les fonctionnaires de l'État peuvent, avec leur accord, être nommés dans des emplois permanents à temps non complet cumulés dès lors que l'un d'entre eux relève d'un service situé en zone de revitalisation rurale.

*Le cumul de tels emplois doit assurer au fonctionnaire*

concerné le bénéfice d'une rémunération équivalente à celle d'un fonctionnaire à temps complet, dans la limite d'une durée totale de service égale à celle afférente à un emploi à temps complet".

**A nouveau l'encouragement à la création d'entreprise avec, cette fois, la possibilité de cumuler un emploi public avec une activité privée !**

#### L'action sociale

La loi précise que " *L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.*

*Sous réserve des dispositions propres à chaque prestation, le bénéfice de l'action sociale implique une participation du bénéficiaire à la dépense engagée. Cette participation tient compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa situation familiale "*

**La loi précise mieux le rôle de l'action sociale dans la fonction publique, mais ne parle toujours pas des formes d'organisation de celle-ci.**

#### Les mutuelles de fonctionnaires

La loi prévoit que " *Lorsque des attributions permanentes leur ont été confiées, les fonctionnaires peuvent être placés, sur leur demande, en position de détachement ou de mise à disposition pour exercer les fonctions de membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération "*

Et que " *Les personnes publiques (les établissements et administrations publiques – NDR) peuvent contribuer au financement des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles les agents qu'elles emploient souscrivent.*

*La participation des personnes publiques est réservée aux contrats ou règlements garantissant la mise en oeuvre de dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires, actifs et retraités.*

**C'est une avancée importante pour la pérennité des mutuelles de fonctionnaires. Reste à obtenir des diverses administrations la négociation sur la mise en oeuvre de cette disposition intéressante.**

#### La création d'une commission de déontologie

Cette instance serait compétente pour l'ensemble de la Fonction publique. Elle est placée auprès du Premier ministre et " *est chargée d'apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise ou un organisme privé ou toute activité libérale, avec les fonctions effectivement exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité par tout agent cessant ses fonctions "*

*La commission est également chargée d'examiner la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entre-*

*prise par un fonctionnaire (...) avec les fonctions qu'il exerce. Elle examine en outre la compatibilité entre la poursuite de son activité privée par le dirigeant d'une société ou association et les fonctions qu'il exerce.*

*(..) la commission donne son avis sur les autorisations demandées par les personnels de la recherche en vue de participer à la création d'entreprise et aux activités des entreprises existantes".*

**C'est le pendant des dispositions mises en place pour "aider à la création d'entreprises", sans doute pour "moraliser" les choses...**

#### La mise en place d'un Code de la fonction publique.

La loi autorise le Gouvernement "à procéder par ordonnance à l'adoption de la partie législative du code général de la fonction publique.

*Les dispositions codifiées sont celles en vigueur au moment de la publication de l'ordonnance, sous la seule réserve des modifications rendues nécessaires pour assurer le respect de la hiérarchie des normes et la cohérence rédactionnelle des textes ainsi rassemblés, harmoniser l'état du droit, remédier aux éventuelles erreurs et abroger les dispositions devenues sans objet.*

*En outre, le Gouvernement peut, le cas échéant, étendre l'application des dispositions codifiées à Mayotte, à Saint-Pierre-et-Miquelon, à la Nouvelle-Calédonie, à la Polynésie française, aux Terres australes et antarctiques françaises et aux îles Wallis et Futuna, avec les adaptations nécessaires.*

*L'ordonnance doit être prise dans un délai de dix-huit mois suivant la publication de la présente loi. Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois à compter de sa publication "*

**Là aussi danger : il faudra être vigilant pour empêcher que ce soit l'occasion de remettre en cause des droits. L'expérience récente de la recodification (réécriture) du Code du Travail doit nous rendre très méfiants. Cela peut amener des remises en cause des droits des fonctionnaires !**

D'une manière générale et quel que soit le sujet, il faudra regarder de près les décrets qui vont mettre tout cela en place. Il faut obtenir des négociations sur le contenu de chacun de ces derniers.

Les quelques mesures allant globalement dans le bon sens (action sociale, protection sociale complémentaire, ...) sont le fruit de la mobilisation des personnels et de certains syndicats, au premier rang desquels, la CGT.

Un bel encouragement à poursuivre et à renforcer l'intervention des personnels.

Jean OMNES

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

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

### ***Message d'une gestionnaire mécontente !***

Débordée de travail, je tiens à vous informer de ce qui se passe dans mon laboratoire.

Comme mon labo est regroupé avec une autre équipe, et partant en retraite au mois d'août, je serais remplacée par quelqu'un qui ne viendra qu'une fois par semaine !

Aussi le personnel de mon équipe s'arrache les cheveux... car s'ils obtiennent des moyens financiers (ANR, ACI, et plateformes diverses), en revanche, ils n'auront aucun personnel pour faire fonctionner tout cela.

Lorsqu'ils se sont adressés au directeur scientifique des SHS, il leur a été dit qu'« il fallait externaliser le travail car il n'y avait pas de poste ».

Depuis presque 2 ans, je passe beaucoup de temps à faire des contrats de personnel (CDD et vacations). Comme on ne peut pas les embaucher plus de 10 mois, il faut soit changer de personne, soit changer de tutelle (on fait les contrats sur les crédits des tutelles). Et bien sûr, ces personnels n'ont pas de prime, pas le droit aux prestations sociales (logement, aides, prêts) et une fois épuisés tous les moyens pour les payer, ils se retrouvent finalement au chômage.

J'aimerais passer un petit message dans BRS disant que : si certains chercheurs ont obtenu des financements avec leur divers contrats, cela ne remplace pas le personnel sur poste.

Si l'on a de l'argent pour mettre en ligne une recherche et qu'il n'y a pas d'informaticien, ou bien de l'argent pour faire des contrats de personnel et qu'il n'y a pas de gestionnaire

pour gérer ces financements, alors on bute quelquefois dans un mur.

Pendant que j'y suis je vais vider tout mon sac.

Je ne sais pas comment cela fonctionne dans les autres DR mais à Paris A c'est la désorganisation totale avec un personnel non formé (qui est tous les jours en formation) et que rien n'avance.

Les factures de novembre ne sont toujours pas payées. Apparemment, le nouveau système BCF n'est pas encore en phase avec XLAB.

A la DRH, l'an dernier nous avons eu 5 gestionnaires différentes; la dernière d'entre elles, à qui je me suis adressée pour ma retraite m'a avoué ne pas y connaître « grand chose ». Elle n'est pas responsable, elle revenait d'un congé parental et on la colle là avec du travail par dessus la tête et en plus les formations pour la nouvelle gestion.

Quant à l'assistante sociale, elle ne veut pas entendre parler des retraites : ce n'est pas son domaine !

Je trouve que le CNRS n'a pas su anticiper cette reconversion de gestion et qu'il aurait mieux valu attendre encore 1 an pour que le personnel soit formé. (mais je pense que tout doit être en place avant les élections).

Voilà ! Cela fait du bien de dire les choses et surtout de les faire remonter au SNTRS pour que vous ayez un maximum d'éléments.

Bien amicalement, le 20 février 2007.

### ***Le changement de nature de la recherche***

Que de changements le Pacte pour la recherche a induit en à peine deux années, changement dans la nature de la recherche, dans son organisation, dans la vie des laboratoires. Et le processus n'est pas terminé, l'AERES n'étant pas encore opérationnelle. En modifiant profondément la nature du travail scientifique, le Pacte pour la recherche a remis en cause le consensus implicite établi depuis des décennies entre les chercheurs et le pouvoir politique. La recherche en tant qu'activité productrice de connaissances ne pouvait qu'être en dehors du champ de la lutte des classes. Le syndicalisme dans la recherche ne s'est il pas historiquement structuré sur la base de la division du travail et de ce consensus; aux fonctions d'exécution: la CGT, à celles de conception: l'autonomie syndicale, le syndicalisme dominant parmi les chercheurs jouant essentielle-

ment le rôle de régulateur du système à travers les instances scientifiques des organismes.

Jusqu'à ces dernières années, les chercheurs bénéficiaient d'une relative liberté dans leur activité professionnelle, liberté de plus en plus restreinte par la réduction des crédits récurrents et l'accroissement des financements contractualisés. La nature ludique de l'activité de recherche, la possibilité de voyager pour les congrès et colloques compensaient l'insuffisance de la rémunération.

La donne a maintenant changé. L'ANR avec son système d'obligés et d'obligataires est devenue la clef de voûte de l'organisation et de l'orientation de la recherche. Elle décide par dessus les EPST quelles thématiques, quelles

formations de recherche soutenir. En dehors d'un quelconque lien avec l'industrie, point de salut ! Les contrats « blancs » bénéficient essentiellement aux thèmes susceptibles d'intéresser l'industrie. Les bons chercheurs sont ceux qui savent se vendre, pour attirer la monnaie et « manager » du personnel sur les fonds récoltés. Maintenant, les chercheurs doivent travailler à la commande, en fonction des orientations définies par le pouvoir politique et le patronat. C'est cette réalité que traduit le nouveau régime de TVA en considérant comme activité de service la recherche financée sur contrat. Mais une fois le contrat décroché, les chercheurs doivent encore régulièrement rendre compte qu'ils remplissent les objectifs suivant le timing défini. Avec l'ANR qui n'est que la déclinaison des contrats européens du PCRD, la recherche est devenue une activité totalement encadrée, sans aucun espace de liberté. Finis les thèmes novateurs, avec son système de sélection des dossiers sur publications l'ANR arrose où c'est déjà mouillé, sous couvert d'excellence, elle promeut le conformisme et la servilité.

Les critères d'évaluation des laboratoires et des chercheurs doivent aider à la mise en œuvre de ces orientations. L'évaluation se transforme en notation par l'introduction de critères quantitatifs de productivité favorisant le conformisme : facteurs d'impact, index de citation. La pertinence de la démarche scientifique est relativisée au profit d'autres critères : le lien avec l'industrie (la valorisation), l'enseignement et l'encadrement (ce dernier critère devant être compris comme la capacité à exploiter la main d'œuvre). Ces critères qui seront ceux de l'AERES sont déjà ceux que la Direction de l'Inserm a imposés pour ses laboratoires et ses chercheurs. Elle passe par dessus les instances quand elle le juge nécessaire pour remodeler les unités en sortant des équipes, des chercheurs de leur profil. Résultats : les budgets des formations n'étant plus au prorata des équivalents temps plein mais à la discrétion du DG, bon nombre de chercheurs sortis du profil des unités ont toutes les difficultés malgré leur liste de publications à retrouver un laboratoire d'accueil.

La profondeur de la crise qui affecte la recherche se mesure à la désaffection des étudiants. S'en est fini du prestige de la recherche, les étudiants pensent salaires, carrières. Que leur offre-t-on comme autre perspective que de nombreuses années de précarité débouchant sur un nombre réduit de recrutements avec un salaire indigne de la qualification. Les « Masters 2 » peinent de plus en plus à trouver des étudiants en particulier en région parisienne où les possibilités de financements sont moindres et dans les disciplines du biomédical où l'âge du recrutement est le plus tardif. Quant aux thésards une proportion de plus en plus grande quitte la recherche après leur soutenance. Quant aux laboratoires, dont les thématiques n'intéressent pas suffisamment les bailleurs de fonds, ils peuvent difficilement attirer et garder les étudiants.

La crise est alimentée par l'informatisation de la gestion qui

au lieu d'être au service des formations de recherche est conçue comme un système de flicage des laboratoires et des personnels.

Afin de faire fonctionner le système, le pouvoir s'achète les cadres avec l'octroi de primes. Autoritarisme, hiérarchisation, la recherche est de plus en plus vécue comme une contrainte. Dans ce climat il n'y a rien d'étonnant à ce que des collègues qui le peuvent partent en retraite de façon anticipée, ce qui était impensable il y a peu !!

Il n'est pas un secteur du salariat qui soit épargné par la loi d'airain du capitalisme : accumuler du capital. L'assujettissement du système de recherche public à la stratégie des entreprises élargit au secteur public les formes d'organisation du travail et de gestion du personnel du privé. Le regroupement autoritaire des unités de recherche en des centres de grande taille constitués d'équipes modulables avec la mise en commun des fonctions techniques, une hiérarchisation et une parcellisation du travail ne reproduit-il pas le regroupement d'ateliers en grandes entreprises au travail parcellisé hiérarchisé qu'a connu le 19<sup>e</sup> et le début du 20<sup>e</sup> siècle. La LOLF qui régit la recherche ne fait-elle pas de l'emploi la variable d'ajustement budgétaire au profit de l'investissement matériel, comme dans n'importe quelle entreprise privée? La politique de créneaux, de concurrence entre les structures et les individus, l'autoritarisme, la déqualification et la précarisation du travail ont les mêmes conséquences dans le privé et le public ; perte de compétence, gâchis, perte d'efficacité, recul global des positions nationales. Devant les conséquences de leur politique, la réponse du gouvernement et des directions d'organisme est l'accroissement de la contrainte avec le renforcement de l'autoritarisme, de la précarité...

L'élargissement et l'intensification de l'exploitation du salariat scientifique contribuent à la dévalorisation de la profession des chercheurs, dont la situation est celle très classique de tout salarié qui vend sa force de travail. Cette réalité laisse peu d'avenir à la FSU, car elle remet en cause le principe même de l'autonomie syndicale dont la raison d'être est de se situer en dehors du champ de la lutte de classe. Le SNCS-FSU n'est-il pas devenu le syndicat des instances des organismes dont il en a fait des structures d'accompagnement de la politique des directions et non de défense des laboratoires et des chercheurs ?

L'avenir du syndicalisme chez les chercheurs est le syndicalisme confédéré de la CGT. La position de la CFDT sur les retraites et la sécurité sociale relève d'une stratégie à long terme qui vise à faire renoncer les salariés à la lutte, le rôle du syndicalisme se réduisant à négocier le poids des chaînes. Or, l'état qui enserré les salariés, les individualise, qui les rend responsable de leur situation ne peut être desserré que par la lutte, lutte pour la défense des cas individuels et des situations collectives, c'est le défi du SNTRS-CGT.

Gilles Mercier, CR1-Inserm

## ***A propos du projet de fiche repères revendicatifs n°31(\*) : Droit aux Services Publics et de la pétition de la CES...***

Les repères revendicatifs actuels de la CGT avaient été adoptés en congrès en 2002. Conformément à la décision prise au 48<sup>ème</sup> congrès des commissions (constituées au niveau confédéral) ont élaboré de nouveaux repères qui nous sont actuellement soumis et qui seront adoptés, après modifications éventuelles, par le CCN de Mai.

Ce texte porte sur le droit aux services publics. On retrouve dans cette fiche un certain nombre de principes qui président à nos services publics : *égalité d'accès et de traitement, continuité, adaptabilité aux besoins des populations, péréquation et solidarité, aménagement du territoire et proximité, développement social et économique*. On y trouve aussi des principes qui font partie de nos revendications depuis déjà quelques années : *transparence de gestion, contrôle des élus, des salariés et des usagers, coopération entre services au niveau national et européen* (ex : ferroutage).

Cependant on peut s'étonner :

- **De l'absence du principe de laïcité** : nous sacrifions ainsi sur l'autel de la communauté européenne l'un des héritages de nos luttes et de celles de nos pères.
- **Du contenu de la parenthèse accolée au principe de continuité** : « *(fonctionnement permanent du service public)* » une telle formulation ouvre grand la porte au service minimum et aux atteintes au droit de grève.
- **De la faiblesse du texte quant aux « prestations équivalentes sur tout le territoire »** : dans la partie de la fiche portant sur « *les moyens pour parvenir au droit aux services publics* », le premier moyen nommé est « *la décentralisation et la déconcentration* » qui « *doivent permettre un développement solidaire des territoires et un traitement égal de la population* ». Or nous savons tous que la décentralisation repose sur les choix régionaux et locaux. Nous faisons tous l'expérience des fortes inégalités en ce qui concerne la distribution de l'eau, le logement social...selon l'investissement des collectivités territoriales. La CGT tire ainsi un trait sur l'égalité sur tout le territoire national, sur les mêmes tarifs minimum... dont l'État national est le garant (même si cette garantie ne suffit pas).

Ces points sont très importants, mais je voudrais attirer l'attention des camarades sur des éléments encore plus fondamentaux.

Récemment dans sa revue Fonction Publique (1) l'UGFF rappelait que nos services publics ont été mis en place à une époque où les rapports de force étaient plus favorables aux salariés et qu'aujourd'hui le capitalisme recherche toutes les nouvelles sources de profit et pèse sur tout ce qui en ampute le volume (ex : les impôts, la protection sociale...).

Or, dans la fiche nous ne trouvons RIEN sur la nécessité de lutter pour peser sur les choix qui mettent au centre de leur démarche la réponse aux besoins sociaux et non la loi du profit. Devrions-nous baisser les bras et accepter les reculs sous prétexte qu'au niveau de la Confédération Européenne des Syndicats (CES), ces revendications sont minoritaires.

Pire, un autre élément révèle clairement l'orientation qui nous est proposée : à la fin de la partie sur *les moyens pour parvenir au droit aux services publics*, on trouve la phrase suivante : « *la mise en place de normes publiques (sociales, fiscales...) doit encadrer les conditions de la concurrence* [c'est moi qui souligne], *réintégrer les coûts rejetés sur la collectivité, prendre en compte les exigences d'aménagement et de développement durable du territoire, impulser la cohérence et la convergence des interventions des différents acteurs* ». Autrement dit, la revendication de la CGT n'est pas de sortir les services publics des règles de la concurrence mais **seulement d'aménager cette concurrence**.

**Ce changement d'orientation est très grave**. La mise en concurrence c'est la déréglementation, le démantèlement, la privatisation totale ou partielle à terme. Le partenariat public/privé c'est la domination des intérêts des actionnaires. Nous en faisons l'expérience avec EADS, nous en avons fait l'expérience avec France Télécom... Si nous ne luttons pas c'est ce qui nous attend pour la protection sociale complémentaire des fonctionnaires (2) ou avec le développement de la retraite par capitalisation.

De même la confédération accepte que les services publics entrent dans la catégorie européenne des Services d'Intérêt Général (SIG) et des Services d'Intérêt Économique Général (SIEG), ainsi que nous l'apprend la pétition de la CES que l'on nous demande de signer et faire signer. Une note de bas de page (note 2) indique que « *les services publics sont appelés « services d'intérêt économique général » (SIEG) dans la terminologie européenne* ».

**C'EST UNE DUPERIE !** Je renvoie les camarades à l'ensemble des textes qui définissent SIG, SIEG et Services Sociaux d'intérêt Général (SSIG) sur les sites de la Communauté Européenne et sur ceux de la CES (3). Les définitions qui apparaissent dans les textes et projets de la Communauté (4), très vagues comme chacun le reconnaît, sont aujourd'hui les suivantes:

- Les Services Sociaux d'Intérêt Général (SSIG) sortent de la concurrence. Ils sont limités à : *soins de santé, aide personnalisée au logement, à l'enfance, aux personnes et familles démunies* : une sorte de RMI des services sociaux, réservé aux très pauvres (soit le service universel ou encore minimum)

- Les SIG peuvent être pour certains hors concurrence. Ils se réduisent à ce qui relève traditionnellement des fonctions dites régaliennes (police/justice/affaires étrangères)
- Les SIEG, c'est-à-dire tout le reste, sont soumis à concurrence : ainsi de la protection sociale et de l'Éducation par exemple (c'est d'ailleurs implicite dans *l'économie de la connaissance* des accords de Lisbonne)
- Quant aux services publics, comme l'indique le glossaire de la Communauté, cette notion désigne tantôt l'organisme qui produit le service, tantôt elle vise la mission intérêt général produite

Ces définitions incertaines sont bien sûr objet de luttes.

Peut-on mener ces luttes en baissant pavillon ?

Peut-on les mener dans la confusion ?

Pourtant la direction confédérale connaît parfaitement ces données : un 4 pages confédéral de février 2007 intitulé « *agir pour une pleine reconnaissance des services publics en Europe* » souligne que la définition du périmètre de l'intérêt général est instable, que les définitions des SSIG, SIG, SIEG sont floues et que dans ce contexte c'est la cour européenne qui décide, sa jurisprudence faisant prévaloir la concurrence (position très majoritaire dans la Communauté). Ce 4 pages met en évidence le fait que l'Europe cherche à faire glisser le plus possible de services publics vers la sphère du profit.

Dans ces conditions pourquoi le camarade Le DIGOU déclare dans une interview « *...je ne vois pas en quoi il serait opportun d'opposer service public à intérêt général...* », alors que la notion d'intérêt général utilisée par la Communauté et la CES masque un enjeu fondamental : **va-t-on répondre aux besoins sociaux ou répondre aux exigences du profit**. Faut-il rappeler à notre camarade que nos services publics (du moins ce qu'il en reste après 50 d'attaques et de détournements grâce à la notion de rentabilité qui a par exemple présidée à la décision de supprimer de nombreuses lignes de chemin de fer) dans leur principe sortent de la LOI DU PROFIT.

*Imaginons que demain, nous conservions notre service public d'Éducation mais qu'il soit soumis à concurrence, autrement dit que l'État soit obligé de verser la même subvention au secteur privé chargé d'une mission de service public (l'éducation). Que restera-t-il après demain de ce service public qui était hier l'un des meilleurs au monde ? On peut parier que nous aurons quelques établissements d'excellence et le reste pour les pauvres.*

La question essentielle pour les services publics est celle de la propriété publique et celle du monopole, ce qui suppose de continuer les luttes pour des renationalisations et de nouvelles nationalisations et pour la défense de la fonction publique et de ses personnels.

Ceci n'apparaît ni dans la fiche repères revendicatifs, ni dans la pétition de la CES qui ne fait référence qu'à l'intérêt général et aux missions de services publics (5).

En conclusion, je pense qu'il faut refuser de faire circuler la pétition et qu'il est nécessaire de continuer à lutter, y compris à l'intérieur de la CGT pour revenir à un socle de revendications claires et ne tirant pas un trait sur tout ce que des dizaines d'années de luttes ont permis d'obtenir.

\* Tous les passages en italiques correspondent à des citations.

1. N°131 de Juillet-Août 2006, dossier spécial sur les services publics.
2. UGFF-flash N°323 du 14/02/07, à propos du projet de décret sur la protection sociale complémentaire « ce texte consacre l'ouverture à la concurrence de la protection sociale complémentaire » ;
3. Article 16 du traité d'Amsterdam 1997, article 36 de la Charte européenne des Droits, directive « services et marché intérieur, dite Bolkestein de décembre 2006, communication sur les SSIG d'avril 2006, livre vert sur les SIG de mai 2003, livre blanc sur les SIG mai 2004, position adoptée par la CES 6 et 7 juin 2006 intitulée « pour une directive cadre sur les services d'intérêt (économique) général, projet de charte des services publics ».
4. voir sur Internet le site Europa, index et glossaire.
5. D'ailleurs dans le « projet de cadre européen pour garantir et développer les SIEG » adopté le 20/09/2006 par la CES et présenté au Conseil de l'Europe, projet qui est à l'origine de la pétition, l'article 4 propose de confier la définition des missions, de l'organisation et du financement aux autorités européennes, nationales, régionales et locales : l'Europe pourra ainsi imposer ses vues. Dans l'article 8, il est question des « prestataires de services », le seul cas qui ne soit pas cité est celui d'une propriété publique (étatique ou sociale).

Jeannine GRUSELLE, le 27/03/2007.



## Solidarité internationale

### Faisons un geste de solidarité envers la Palestine



#### Appel du CCN du 30-31 janvier 2007 "Solidarité Palestine"

En Palestine aujourd'hui :

- 70 % de la population vit sous le seuil de pauvreté ;
- le taux d'inactivité est de 70 % pour les personnes en âge de travailler ;
- les quelques entreprises encore existantes fonctionnent à 30 ou 40 % de leur capacité ;
- les fonctionnaires de l'Autorité palestinienne sont privés de leur rémunération.

Le 31 janvier 2007 le CCN décide :

- Le lancement d'une campagne de solidarité financière, dont l'objectif est de verser, par l'intermédiaire de la PGFTU, 100 € au plus grand nombre possible de familles. L'Avenir social, en lien avec nos organisations, est chargé de l'impulsion et de l'organisation de cette campagne.
- De l'envoi, dès que possible, d'une délégation de la CGT, porteuse de cette solidarité financière et chargée de recenser les coopérations syndicales (professionnelles, territoriales et de formation) susceptibles d'être mises en œuvre entre la CGT et la PGFTU.

**Les collectes et les dons (versements enregistrés à ce jour : 5960 €) sont à adresser à : l'Avenir social - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil cedex - CCP Paris 17915 34A, mentionner "Solidarité Palestine".**

- [Téléchargez l'affiche "Solidarité Palestine"](#) Le peuple palestinien est confronté depuis quarante ans à l'occupation de son territoire par l'État israélien.

Cette occupation impose couvre-feu, bouclages et restrictions de circulation des hommes et des marchandises.

La politique de colonisation israélienne s'étend, accentuée par la construction du mur dont le tracé empiète à plus de 80 % sur les territoires palestiniens.

Les conditions de vie et de travail de la population se dégradent, la misère s'étend d'autant plus que la communauté internationale et l'Union européenne ont suspendu leur aide à l'Autorité palestinienne à l'issue d'élections légales ayant donné la majorité au Hamas.

Personne ne peut rester insensible face à une telle situation, dramatique pour les familles, porteuse de frustrations multiples qu'exploitent tous les extrémismes.

Face à cette réalité sociale, l'organisation syndicale palestinienne Pgftu lance un appel à la solidarité.

Toutes les organisations affiliées à la Cgt auront à cœur d'y répondre rapidement et à la hauteur des exigences.

La recherche d'une paix juste et durable en Palestine doit aussi prendre en considération la nécessité d'assurer dès maintenant, à un maximum de familles, la possibilité de se loger, de se nourrir, de se soigner, d'aller à l'école, de travailler et de cultiver sa terre... L'objectif défini en commun entre la Cgt, la Pgftu et l'Avenir social est de verser 100 euros pour un maximum de familles.

Faire ce premier geste, c'est répondre à des besoins humains immédiats.

C'est aussi contribuer à faire renaître de l'espérance et de la confiance à des travailleurs et à tout un peuple qui aspire à vivre en paix sur sa terre.

**Soyons solidaires**

**Versons généreusement pour la justice sociale et la paix !**

# SCIENCE, ARGENT ET POLITIQUE,

Dominique Pestre

Éditions de l'INRA, coll. Science en question

Un livre à lire

Notes de  
lecture

*Extrait du Chapitre 3 : De la transformation des modes de production des savoirs aujourd'hui*

**Dominique Pestre** : Physicien de formation initiale et historien de profession, directeur d'étude à l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, Dominique Pestre a dirigé le Centre de recherche en histoire des sciences et des technologies de La Villette puis le Centre Alexandre Koyré.

... l'affaire commence dans les États-unis des années 1975-85 dans un contexte de compétition internationale exacerbée (fortement ressentie à l'égard du Japon) et l'émergence d'un capital financier préoccupé avant tout de résultats financiers à court terme (notamment sous l'influence des fonds de pension en pleine mutation, nous l'avons vu). Les responsables d'entreprises repensent alors l'organisation interne de leur système de R&D et de production. Revenant de nombreuses missions au Japon, ces *managers* insistent dorénavant sur l'importance de resserrer leurs liens au marché, de faire jouer un rôle plus direct d'innovation à la recherche qu'ils financent, de réduire drastiquement la taille des unités de recherche fondamentale installées depuis souvent cinquante ou soixante-dix ans dans leurs entreprises et qui avaient fait (c'est ainsi qu'on raconte toujours l'histoire) la puissance de l'industrie et du complexe militaire américains. Pour utiliser le vocabulaire indigène, il s'agissait de réaffirmer la prééminence du *market pull* sur le *technology push*.

... Très vite, toutefois, les réorganisations sont beaucoup plus profondes et s'étendent à tous les espaces de production de sciences et de techniques, des universités aux entreprises... On peut préciser cette modification du lien entre science, État et marchés en soulignant six points :

(1) La transformation la plus profonde a trait à la propriété intellectuelle. Dans les premières années 80, les conditions d'éligibilité pour le dépôt de brevets ont été élargies dans des proportions radicalement neuves (le mouvement est continu depuis). Des droits de propriété ont été accordés sur des recherches de plus en plus fondamentales et en amont de l'innovation proprement dite, dans des domaines considérés jusqu'alors comme relevant des savoirs publics et de la publication dans les grandes revues scientifiques. Les contraintes d'utilité et d'usage justifiant du dépôt d'un brevet ont été rendues très lâches – le résultat en étant une extension des possibilités de contrôle marchand sur les savoirs scientifiques. Cela commence, dans le domaine des biotechnologies (brevetage accepté d'une bactérie conçue en laboratoire en 1980, d'une souris génétiquement modifiée en 1988 – et ce jusqu'au brevetage de séquences d'ADN à utilités potentielles très floues), mais s'étend très vite à de

nombreux domaines, des logiciels aux banques de données électroniques, des algorithmes mathématiques aux méthodes de management. Cette modification de la législation des brevets a été décisive sur la définition du scientifique comme être social, sur ce que sont les relations entre producteurs de savoirs, marché et droit de propriété, sur la dynamique de production des connaissances, devenue moins 'fluide' que précédemment – en bref sur ce qu'est et doit être l'institution Science dans son rapport différencié au collectif et à l'appropriation privée...

De nombreux juristes américains parlent à ce propos d'un nouveau mouvement d'*enclosure* ; ils veulent signifier par là que cette législation est radicale et qu'elle permet une privatisation du 'bien commun des esprits' (la science publique) qui répond, à plusieurs siècles de distance, à celle du bien commun qu'était la possession de la terre dans l'Angleterre du début de l'époque moderne.

(2) Cette modification des règles de la propriété intellectuelle correspond initialement à une volonté politique : l'analyse dominante aux États-unis est alors que le pays est trop généreux avec ses savoirs fondamentaux et que d'autres en profitent (le Japon bien sûr) en privilégiant les études de développement et la prise de brevets (on peut noter ici, entre parenthèses, qu'un épisode parfaitement similaire s'est déroulé en matière d'électronique des transistors et de l'état solide à l'extrême fin des années 1950, l'Europe étant cette fois visée). D'où l'idée, en ce début des années 1980, d'autoriser la prise de brevets sur des savoirs plus 'fondamentaux' permettant de maintenir, aux États-unis mêmes, ces savoirs décisifs à l'innovation et produits localement. La nouveauté ne s'arrête toutefois pas là. ...Il s'agit de modifications réglementaires qui visent à 'encourager l'entrée du capital risque dans les nouvelles firmes de haute technologie construites sur le secteur de la recherche'. Ces modifications ont deux aspects, l'une autorisant les fonds de pension à investir dans les sociétés de capital risque cotées au Nasdaq, l'autre contribuant à transformer le Nasdaq lui-même en bourse spécialisée dans les firmes innovantes.

(3) Ces deux premières modifications des règles du jeu dans l'univers de la production des connaissances se sont doublées d'une troisième. Elle implique l'université américaine (et dans une moindre mesure l'université britannique) en ceci qu'elles sont devenues des acteurs directs du développement industriel, qu'elles abandonnent de plus en plus leur nature de pourvoyeuse de 'science ouverte' (pour reprendre l'expression des économistes signifiant que les savoirs universitaires sont des biens publics), qu'elles participent activement à la prise de brevets comme à des accords de licence exclusive de leurs résultats avec les acteurs économi-

ques qu'elles se choisissent. Aux États-unis, la racine de ce mouvement est l'ensemble législatif dénommé communément Bayh Dole Act en référence à une décision majeure prise en 1980, et qui autorise les universités à breveter leurs travaux et ceux produits à partir de fonds publics. Ce mouvement se développe dans la même période que la modification de la politique des brevets et repose sur les mêmes justifications et enthousiasmes 'néo-libéraux' (privatiser est la garantie d'une meilleure efficacité). Il conduit à une dynamique très différente dans la production des savoirs (les avocats deviennent des personnages centraux des sciences et du personnel universitaire) et à des conflits d'intérêts, inconnus il y a trente ans, entre les différents participants de l'entreprise Science : l'essentiel des savoirs et savoir-faire étant protégés, toute action demandant une combinaison de ceux-ci exige la rédaction de nombreux contrats répartissant les bénéfices qui découleront de la recherche envisagée.

Un aspect complémentaire du précédent et concernant aussi la transformation de l'université américaine, est la pénétration de nombreuses universités de renom, comme le MIT par exemple, par de grands groupes industriels y investissant d'importantes sommes d'argent en échange de privilèges pour l'acquisition des savoirs et savoir-faire produits localement... Incitées à se réinventer, entendez à se lier au monde des affaires, et notamment à accepter ces offres et les contraintes de partenariat qu'elles impliquent, beaucoup d'universités ont ainsi changé leurs règles d'action et, ce faisant, une grande part de leur nature.

(4) Symétriquement, les deux dernières décennies ont vu de nombreuses entreprises abandonner une part de leurs investissements en interne dans la recherche de base. Plus précisément, il s'est agi de placer ces recherches en position de dépendance plus directe vis-à-vis des divisions de développement et de réduire leur autonomie exécutive. L'exemple emblématique est celui d'ATT et des laboratoires Bell qui ont abandonné une tradition de recherche 'fondamentale' née au début du siècle... Le phénomène n'est pas limité aux télécommunications et s'étend à d'autres mythes du siècle comme IBM, Kodak ou General Electric. Parallèlement, les financements publics pour la R&D sont plutôt stationnaires ou en baisse dans les années 1980 et une part des années 1990, une tendance impulsée elle aussi par les élans militants du libéralisme, mais qui est largement inversée aujourd'hui, je vais y revenir...

(5) Hors du lien direct à la production, au laboratoire et aux modes privés d'appropriation, il nous faut aussi parler d'un nouveau mode de pratique scientifique devenu central pour l'appréhension des phénomènes globaux – celui des grandes modélisations servant de base à la caractérisation des phénomènes affectant la planète dans son ensemble. ... Ces gigantesques programmes offrent une manière d'appréhender le complexe humain/nature qui est sans contre-poids (je veux dire que ces modélisations créent le problème et ses solutions et qu'il n'existe pas d'autre moyen d'en juger), ils conduisent à dire ce qu'est le réel, à le définir (il existe un effet de serre et on peut le maîtriser à certains coûts, disent ces représentations) -- ainsi que les décisions et choix politiques qui s'offrent à nous. Bien évidemment, le champ politique en est radicalement affecté.

(6) Dernier élément : il n'y a pas une onde de changement qui glisserait partout à la même allure, il n'y a pas un front d'évolution bien défini résumé par ce qui précède et qui s'appliquerait à tout l'univers des sciences et de l'industrie. Les différences sont grandes de domaine à domaine, et les modes de relations diffèrent de secteur industriel à secteur industriel ; elles diffèrent aussi, nous le savons bien, de pays à pays (le phénomène est moins net en Europe continentale qu'aux États-unis)...

*Limites de ces tendances et des discours sur les nouvelles sociétés de la connaissance*

Ces premiers constats étant faits, je dois revenir à une thématique souvent développée et qui dit que, quels que soient les antécédents, nous vivrions aujourd'hui un moment historique de rupture, puisque la connaissance et les savoirs sont désormais et en eux-mêmes au cœur de la création de valeur et de richesse, que le régime de mise en œuvre des savoirs a radicalement changé – que nous sommes maintenant dans des économies de la connaissance. La thèse repose sur des arguments forts. Il est d'abord des ruptures majeures en matière techno-scientifique, dans la compréhension théorique des processus et la nature des capacités d'action technique qui en découlent...

Les changements sont aussi dans la production industrielle, le travail de conception et de design des objets, l'organisation du travail, la gestion ou la logistique – du fait des technologies de l'information et de la communication ; les changements sont encore dans la gestion des marchés financiers et l'invention constante de produits à base de mathématiques et de méthodes de calcul transformant le métier de la finance ; les changements sont finalement globaux (et non locaux) : ils atteignent toutes les relations humaines *et font des savoirs de chacun des contributions productives directes*.

Ces remarques signalent quelque chose de très intéressant mais j'y vois deux problèmes. Le premier est que cette description tend à faire perdre de vue que les sentiments furent souvent du même ordre dans les périodes antérieures... Il est certain que les acteurs des Trente Glorieuses ont, avec la même ferveur, décrit la transformation radicale que connaissaient les savoirs, le fait qu'advenait, de leur temps, une forme directement productive de mise en œuvre des connaissances – ce qui n'était pas faux... Ce qui est neuf aujourd'hui relève peut-être d'une certaine efficacité propre des savoirs, mais elle relève surtout de l'invention d'un nouveau *mode de mobilisation* de ces savoirs dans un ordre économique et politique différent. Ces savoirs très en amont nous apparaissent comme directement 'productifs' non seulement car ils ont une efficacité directe (cela existait déjà avec les lasers et la physique atomique dans les années 1950) mais surtout car les régulations qui entourent leur mise en œuvre ont changé. Parce que l'on a modifié les règles de propriété intellectuelle et ouvert une capacité d'action nouvelle à certains types de capitaux, on a fait que le savoir le plus abstrait *devienne* un facteur *financièrement visible et direct* de production. La science est aujourd'hui au centre de tout -- non qu'elle l'ait beaucoup moins été dans l'électronique des années 1960 et 70, mais elle l'est *visiblement plus* puisque l'ordre social et économique en fait maintenant une marchandise, la marchandise à contrôler pour

réussir...

Autre groupe de questions : qu'en est-il des effets intellectuels de ces reconfigurations, quelles sont les incidences de ces transformations sur les programmes de recherche poursuivis, sur les recherches qui sont entreprises et sur celles qui sont oubliées, sur la dynamique d'ensemble de l'entreprise de connaissance ? Ces nouveaux arrangements entre universités et marchés, savants et entreprises, entreprises et attentes financières des actionnaires, induisent-ils, favorisent-ils, modèlent-ils des formes de travail intellectuel et des types de connaissances particulières ? La question vaut d'être posée car il fait peu de doute que le terreau institutionnel et social sur lequel s'épanouissent les savoirs est essentiel pour en comprendre les caractères. Cela conduit aux appréciations que nous pouvons être amenés à porter sur les évolutions en cours, sur ce qui engendrera des effets bénéfiques ou aura des conséquences dommageables... Pour certains, ce nouvel agencement a comme conséquence, à l'échelle macro-sociale, une marginalisation des préoccupations de long terme, une réduction des recherches hétérodoxes et 'gratuites', une focalisation et une concentration sur les domaines 'monnayables' – et donc l'oubli de champs d'étude. Cela semble acquis en matière médicale pour les maladies 'non rentables' ou propres aux pays du Sud, ou pour l'étude des effets macro-sociaux et environnementaux de certaines technologies du vivant (en matière agricole par exemple). En bref, un intérêt exclusif pour des recherches pouvant donner lieu à des dividendes financiers peut conduire à la marginalisation d'études visant des intérêts collectifs éventuellement menacés par les premières.

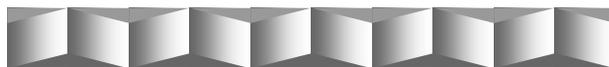
De même, le débat est aujourd'hui très vif, aux États-unis, sur les effets de la nouvelle législation sur les brevets et l'évolution de la jurisprudence en la matière... Beaucoup défendent que, si le nouvel équilibre privé / public a accéléré le développement des connaissances, il se pourrait que le balancier soit allé trop loin. La prise de brevets sur le résultat de recherches très en amont par rapport au développement de produit, comme les contrats maintenant passés de façon régulière entre les universités et des industriels sur les travaux accomplis par les premières ou sur les usages qu'elles font des matériels des seconds, ralentit le processus d'innovation, renchérit le coût de la recherche de base

et réduit le nombre des contributeurs potentiels...

Il est donc extrêmement important de ne pas trop forcer le trait sur les tendances dominantes

(l'information en ces matières est souvent difficilement séparable de la 'propagande' et du *wishful thinking*), de savoir que des retours en arrière sont possibles (voire que certains sont en cours), retours voulus par des opposants historiques à la privatisation des savoirs mais aussi par certains des initiateurs de ces projets et qui en notent des effets selon eux pervers. J'aimerais donc ajouter trois remarques visant à modérer l'impression d'une révolution totale et achevée ...

- il se pourrait que ce que nous avons connu dans les années 1980 et le début des années 90 aux États-unis soit un peu une affaire de *business as usual*, un mouvement cyclique dont l'histoire nous offre de nombreux exemples... En ce sens, il ne faut peut-être ne pas être trop catégorique dans les jugements que nous portons sur des évolutions qui restent très proches de nous et vis-à-vis desquelles nous manquons de recul.
- Second point, un mouvement dans la direction opposée -- réaffirmant la nécessité d'investissements de long terme, d'un rôle spécifique à redonner à la puissance publique, d'un découplage minimal à réinstaurer entre recherche publique et recherche privée -- est en cours depuis la fin des années 1990, aux USA. Ceci n'est paradoxal que pour ceux qui oublient que les tenants de la libéralisation radicale n'en restent pas moins, et avant tout, des pragmatiques inscrits dans une pensée du développement et de la puissance nationales. En bref, l'écart entre les discours officiels sur les bienfaits de la libéralisation et les pratiques effectives *impulsées par l'État* s'amplifie aux États-unis: la dépense publique de recherche et de développement atteindra 103 milliards de dollars en 2001, en hausse de 13,5%, un niveau sans précédent depuis vingt ans.
- Finalement, je noterais que les agences publiques ont joué un rôle décisif, dans les années 1980 et 90, dans la constitution de réseaux d'alliances entre entreprises, aux États-unis comme en Europe, en vue de collectiviser les risques et la part la plus fondamentale de la recherche. En ce sens, le rôle régulateur des États n'a jamais disparu et leur intervention est à nouveau demandée avec insistance, ralentissement ou concurrence économiques obligent.





EN VENTE EN LIBRAIRIE LE 22 FÉVRIER 2007

## TRAVAILLER PEUT NUIRE GRAVEMENT À LA SANTÉ

SOUS-TRAITANCE DES RISQUES, MISE EN DANGER D'AUTRUI,  
ATTEINTES À LA DIGNITÉ, VIOLENCES PHYSIQUES ET MORALES,  
CANCERS PROFESSIONNELS

**ANNIE THÉBAUD-MONY**



Alors que les savoirs scientifiques et médicaux permettent aujourd'hui d'identifier de très nombreux facteurs d'altération de la santé par le travail, on constate la généralisation de la mise en danger délibérée d'autrui dans les choix d'organisation et de conditions du travail ainsi que dans les politiques publiques les rendant légitimes. Comment expliquer cette contradiction ? Les choix d'organisation du travail relèvent des « décideurs » et « managers », à qui incombe la responsabilité d'abaisser constamment les coûts et qui sous-traitent le travail et ses risques. En bout de cascade de la sous-traitance, la figure de l'intérimaire, de l'intermittent et de tous les travailleurs « invisibles », en France ou ailleurs, témoigne d'un retour à l'insécurité et à l'indignité : à des formes modernes de servitude.

À partir de nombreux témoignages recueillis dans divers secteurs industriels (nucléaire, sidérurgie, chimie, agroalimentaire), mais aussi dans les services et à partir de l'exemple phare de l'amiante, ce livre met en lumière ce qui demeure constamment un « angle mort » de la santé publique, à savoir les atteintes à la vie, à la santé et à la dignité des travailleurs. Se situant en référence au code de procédure pénale, l'auteure montre comment au nom des règles du capitalisme néolibéral, l'impunité des responsables est totale, qu'il s'agisse de l'homicide, du délit de mise en danger d'autrui, des atteintes à la dignité, de la non-assistance à personne en danger. Elle montre aussi les dérives d'une recherche sous influence.

Un livre salutaire qui, loin d'établir un constat désespéré, appelle à la vigilance citoyenne et à la résistance individuelle et collective.

*Annie Thébaud-Mony est sociologue, directrice de recherches à l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm), spécialiste des questions de santé au travail. Elle dirige le Groupement d'intérêt scientifique sur les cancers professionnels (GIS COP 93) à l'université Paris-XIII. Elle est par ailleurs porte-parole de Ban Asbestos, réseau d'associations qui luttent au niveau international contre l'utilisation de l'amiante.*

Collection : Cahiers libres – 300 pages – 19 €

(Table des matières détaillée au verso)

## TABLE DES MATIÈRES

### Introduction

#### I. Homicides et blessures « involontaires », violences ayant entraîné la mort subie ou le suicide

De l'« accident » du travail aux atteintes à la vie et la santé dans le travail

Gaetano, victime de l'organisation du travail intérimaire

Les jeunes sont-ils « casse-cou » ?

Précarisation du travail et suicide

Toulouse, 21 septembre 2001 : AZF accuse...

Quand l'accident du travail devient un crime... l'exemple du Québec

#### II. Délit de mise en danger délibérée d'autrui

Tentatives de législation européenne face aux pressions de l'industrie chimique et normes françaises

La silicose : une maladie industrielle emblématique

Tuberculose « importée » du Maroc ou silicose contractée dans les mines et fonderies françaises ?

Une usine de broyage d'amiante au cœur d'une commune ouvrière de Seine-Saint-Denis

La lutte des anciennes d'Amisol : ne pas échanger le procès contre un chèque !

Quand la mise en danger délibérée d'autrui dans le cadre du travail devient un crime... l'exemple de l'Italie

#### III. Sous-traitances des risques

« Nous venons avec nos hommes faire votre travail »

Éric, robinetier « saisonnier » du nucléaire

Martial, contrôleur, « infirmier du nucléaire »

Antonio, « agent des servitudes nucléaires »

La gestion de l'emploi par la dose

L'effacement des traces

Désorganisation du travail, effet boomerang

#### IV. Atteintes à la dignité

Travail et santé des femmes

Sandrine, hôtesse de caisse : de l'injonction contradictoire à l'accident du travail

Denise, infirmière : le refus d'une euthanasie des vieux qui ne dit pas son nom

Quand l'expertise médicale porte atteinte à la dignité

#### V. Non-assistance à personne en danger

Quand les syndicats en viennent à épouser la cause des industriels : l'exemple des grèves de l'amiante au Québec

En France, quelles stratégies syndicales ?

Le rôle ambivalent des médecins du travail

Mission de contrôle et risques professionnels des inspecteurs du travail

#### VI. Recherches sous influence, expérimentation humaine

Que cherche l'épidémiologie ?

La découverte du mésothéliome en Afrique du Sud

Richard Doll, un chercheur politiquement très influent

Les effets des faibles doses de rayonnements ionisants : un « modèle » épidémiologique en question ?

Génétique et travail : travail à risque ou « travailleurs à risque » ?

#### VI. Délocalisation de la mort au travail

Au Brésil, les multinationales européennes exploitent l'amiante... et les travailleurs

Le réseau international Ban Asbestos et la « mondialisation d'en-bas »

Le démantèlement des navires en fin de vie sur les chantiers indiens : un travail d'esclaves  
La saga du Clémenceau

#### Conclusion

#### Annexes



# 30 urgences pour cultiver la paix du quartier à la planète



BRS numéro 419

DECENNIE INTERNATIONALE DE LA PROMOTION D'UNE CULTURE 2000 2010 DE LA NON-VIOLENCE ET DE LA PAIX AU PROFIT DES ENFANTS DU MONDE

## 30 urgences pour cultiver la paix du quartier à la planète

*Jamais les problèmes qu'affronte l'Humanité n'ont été aussi graves : conflits sans fin, prolifération des armes, y compris nucléaires, atteintes à l'environnement, mauvaise gestion des ressources vitales, malnutrition et épidémies, ...*

*Cependant, jamais l'humanité n'a autant disposé de moyens de résoudre ces problèmes et de créer les conditions pour que chaque être humain puisse vivre en sécurité.*

*La mondialisation néolibérale des économies n'a pas réduit la fracture entre riches et pauvres à l'intérieur des sociétés et entre les pays. Au contraire, le bilan est négatif dans de nombreuses régions, malgré les engagements pris par les chefs d'Etat en l'An 2000, réaffirmés en 2005, pour atteindre les Objectifs du Millénaire pour le Développement destinés à réduire de moitié la pauvreté.*

*Cette situation, qui plonge plus du quart de la planète dans l'extrême misère, est un facteur majeur d'insécurité sociale, de violences et de conflits armés. La volonté d'une remilitarisation des relations internationales, sous la pression du gouvernement des Etats-Unis, se confirme. Les dépenses militaires mondiales ont atteint 1 118 milliards de dollars en 2005. En France, les budgets militaires sont de nouveau à la hausse depuis 2002 pour atteindre 47,7 milliards d'euros en 2007.*

*En France, la pauvreté et l'exclusion s'aggravent. Les atteintes aux droits humains se multiplient : droit au logement, à l'éducation, au travail, ... L'insécurité sociale se propage.*

*Fondée sur une éthique de solidarité, la "sécurité humaine", conçue comme le respect des droits individuels et collectifs et la satisfaction des besoins, devient une référence partagée par un nombre croissant d'individus et d'institutions de par le monde pour promouvoir un développement durable et partagé, respectueux de l'environnement. Au premier rang des besoins, figure le droit pour tous de vivre en paix et en sécurité dans des frontières garanties et reconnues, le droit de vivre sans crainte en tous lieux et à tout moment de sa vie.*

*Les tensions majeures de ces dernières années se concentrent autour de l'affrontement de deux conceptions des relations internationales : le droit ou la force, la démocratie ou la coercition. Pour le Mouvement de la Paix, l'enjeu est le dépassement de la vieille culture de guerre –héritage d'un passé de dominations, d'obscurantisme et d'ignorance– par une culture de la paix comme ensemble de valeurs, d'attitudes, de comportements et de modes de vie qui rejettent la violence et veulent prévenir les conflits en s'attaquant à leurs causes profondes et en résolvant les problèmes par la voie du dialogue et de la négociation entre les personnes, les groupes et les Nations.*

*Ce choix entre culture de guerre et culture de paix représente un véritable enjeu de société, de mode de relations et de développement économique sur lequel les peuples et leurs représentants ont à se prononcer.*

*Citoyens engagés pour la paix, nous appelons à un sursaut des consciences pour cultiver la paix du quartier à la planète. Nous mettons dans le débat public des propositions pour le court, le moyen et le long terme.*

*Le Mouvement de la Paix*

## Pour une France active en faveur d'une **CULTURE DE LA PAIX ET DE LA NON-VIOLENCE**

### Situation

*La paix est souvent présentée et vécue comme l'état de non-guerre. Dans le même temps, au prétexte de la paix, beaucoup préparent et font la guerre.*

*L'histoire nous enseigne qu'en préparant la guerre, on aboutit à la guerre et que les armes dites de dissuasion finissent toujours par servir.*

*Depuis 1995, l'UNESCO puis l'ONU ont adopté des programmes et des recommandations pour une Culture de la Paix définie comme un ensemble de valeurs, attitudes, comportements et modes de vies qui rejettent la violence et préviennent les conflits.<sup>1</sup>*

*Un mouvement mondial pour la culture de la Paix est en route, dans lequel chaque individu, groupe, Etat, institution a sa propre place.*

*L'ONU a décrété l'année 2000, année charnière entre deux millénaires, année internationale de la culture de la paix.*

*L'Assemblée générale a décrété la décennie 2001-2010 décennie internationale de la promotion d'une culture de la non-violence et de la Paix au profit des enfants du monde. Tous les Etats ont pris l'engagement de mettre en pratique cette promotion.*

*En 2001, l'ONU a décidé, qu'à partir de 2002, la Journée internationale de la paix sera observée chaque 21 septembre.*

1. Voir les résolutions A/RES/50/173 – A/RES/52/13 – A/53/243

### Propositions

Pour le Mouvement de la Paix, la culture de la Paix et de la non-violence représente un véritable **enjeu de société**.

La paix comme culture commune entre les citoyens et les peuples de la Planète est une priorité sociale urgente pour laquelle le Mouvement de la Paix invite chacun à agir.

La paix, c'est à la fois un objectif à atteindre et un processus permanent de construction d'un avenir commun, qui nécessite l'engagement permanent de chaque citoyen.

La Culture de la paix, par le **respect** des autres, le **dialogue** permanent et la **satisfaction des besoins** sociaux, culturels et environnementaux est le moyen de construire une planète débarrassée des guerres.

Dans le monde globalisé contemporain, il est illusoire de percevoir sa propre sécurité au détriment de celle des autres. C'est valable au niveau de l'individu, d'un groupe ou d'un Etat. La situation est telle que nous serons tous en sécurité ou nous serons tous en insécurité.

Cela passe par une conception de la sécurité basée sur la **dignité** humaine, la **justice et les droits**, par un développement du multilatéralisme, et par une réorientation des sommes colossales consacrées aux budgets militaires vers la satisfaction de tous les besoins des êtres humains.

En France, le Mouvement de la Paix propose la création d'une mission interministérielle pour une culture de la paix, dotée de moyens conséquents et associant les ONG concernées, pour veiller au développement de cette culture dans toute la société et au sein des médias.

### La culture de la paix en huit domaines d'actions

1. Renforcer une culture de la paix par l'éducation,
2. Promouvoir le développement économique et social durable,
3. Promouvoir le respect de tous les droits humains,
4. Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes,
5. Favoriser la participation démocratique,
6. Développer la compréhension, la tolérance et la solidarité,
7. Soutenir la communication participative et la libre circulation de l'information et des connaissances,
8. Promouvoir la paix et la sécurité internationale.

### Votre avis nous intéresse

- 1.0. Que pensez-vous des propositions ci-dessus ?
- 1.1. Etes-vous prêt à créer une mission interministérielle pour une culture de la paix ?
- 1.2. Quelles initiatives comptez-vous prendre pour que l'Etat œuvre concrètement à la promotion d'une culture de la non-violence et de la paix ?
- 1.3. Etes-vous prêt à donner à la journée internationale de la Paix (21 septembre) un caractère officiel de promotion de la Culture de Paix dans tous les espaces de la société ?
- 1.4. Quels engagements envisagez-vous d'inscrire dans votre programme électoral ?

## Pour une France active en faveur de **L'ÉDUCATION** à la Paix et à la non-violence

### Préambule de l'Unesco :

*“Les guerres prenant naissance  
dans l'esprit des hommes,  
c'est dans l'esprit des hommes  
que doivent être élevées  
les défenses de la Paix”.*

### Situation

*La Culture de la paix et de la non-violence prônée par l'ONU et l'UNESCO accorde une grande place à l'éducation.*

*Cette formation à la culture de paix et de non-violence est loin de trouver toute sa place dans le système éducatif comme dans l'éducation plus informelle afin de toucher jeunes et moins jeunes.*

*L'éducation actuelle n'assure pas suffisamment la promotion des valeurs, des comportements et des modes de vie qui vont dans le sens de la résolution pacifique des conflits et du dialogue pour la recherche du consensus.*

*Pourtant, de nombreux acteurs du système éducatif et de l'éducation populaire s'investissent et réussissent dans ce domaine.*

*Au sein des établissements scolaires, la formation à la médiation et à la résolution non-violente des conflits concerne aussi bien les élèves que les adultes. Elle implique le développement de l'esprit de responsabilité, de respect, de dignité, et de reconnaissance mutuelle.*

*La Journée internationale de la paix du 21 septembre, les journées et semaines contre le racisme, pour la solidarité internationale, pour le développement durable et la protection de l'environnement, les échanges et voyages scolaires, les clubs d'activités et les projets éducatifs de coopération sont autant de points d'appui pour favoriser l'engagement citoyen.*

*La mixité sociale, l'intégration scolaire, le refus de toute discrimination sont des éléments à intégrer dans l'éducation civique juridique et sociale, en résonance avec l'éducation à la paix.*

*L'éducation à la paix est le parent pauvre du parcours citoyen des jeunes, le déséquilibrant vers des dérives guerrières qui marquent l'éducation à l'esprit de défense.*

## Propositions

Le Mouvement de la Paix demande l'introduction dans le système éducatif, de la maternelle au supérieur, de l'éducation à la culture de la paix et de la non-violence avec l'approfondissement des huit domaines conçus par l'ONU. Elle comporte des dimensions de **savoirs** à enseigner, de **savoir-faire** à pratiquer, de **savoir-être** à favoriser.

Toutes les disciplines des différents cursus doivent en être pénétrées ainsi que la vie scolaire et universitaire : les méthodes pédagogiques, les contenus concernent tous les acteurs de la communauté éducative.

Cela suppose que les **programmes** et les **manuels** se pénètrent de cette culture de la paix dépassant les concepts implicites ou déclarés de la “culture” de guerre et de domination qui ont prévalu jusque là.

L'introduction de cet enseignement dans la **formation initiale et continue** des personnels enseignants est essentielle.

Une formation à la **médiation** et à la gestion des conflits doit être dispensée et accessible à tous dans l'établissement.

Les initiatives pédagogiques engagées dans le cadre de l'éducation à la paix et à la non-violence, l'implication dans la journée mondiale du **21 septembre** ou dans les semaines dédiées aux domaines de cette éducation sont à encourager.

Le **partenariat** des associations d'éducation populaire –notamment celles reconnues par le CNAJEP comme l'est le Mouvement de la Paix – est à encourager dans le sens de cette culture de la paix.

Le développement de chaires d'enseignement, d'unités de valeur concernant l'éducation à la paix – comme le font déjà l'ONU et l'UNESCO – devrait émerger dans nos universités et instituts en particuliers les IUFM.

### Votre avis nous intéresse

- 2.0. Que pensez-vous des propositions ci-dessus ?
- 2.1. Etes-vous favorable à l'inscription effective de l'éducation à la paix dans les programmes et manuels ?
- 2.2. Quelle place comptez-vous donner à l'éducation à la paix dans la formation initiale et continue des enseignants ?
- 2.3. Etes-vous prêt(e) à mettre en place dans le système éducatif, les formations à la médiation et au dialogue pour la résolution non-violente des conflits ?
- 2.4. Quels engagements envisagez-vous d'inscrire dans votre programme électoral ?



**Pour une France active en faveur  
de la réduction des  
DÉPENSES militaires,  
de l'interdiction du commerce  
des armes et de la  
reconversion des  
industries d'armement**

### Situation

*Chimère d'une sécurité fondée sur la capacité à détruire et / ou instrument de domination, les dépenses militaires sont un énorme gâchis au regard des immenses besoins de l'humanité et des défis à affronter pour préserver la diversité du vivant et l'environnement.*

*Depuis des millénaires, l'idée que la sécurité est fondée sur l'accumulation des armes n'a entraîné que guerres et destructions et un énorme gâchis des moyens : course aux armements, "secret défense" sur des technologies utiles au civil, gouffre économique.*

*Les dépenses militaires augmentent à nouveau depuis le 11 septembre 2001 : 1 118 milliards de dollars en 2005 dans le monde contre 850 milliards en 2002 (soit 30% en trois ans !)*

*Par comparaison, 10 milliards de dollars ont été consacrés à l'aide humanitaire en 2003. Le programme des Nations Unies pour stopper la désertification représente actuellement 4 jours de dépenses militaires des USA.*

*En France, le budget militaire augmente chaque année, c'est en 2007 le 2<sup>nd</sup> budget de la Nation avec 47,7 milliards d'euros. Dans le même temps, le gouvernement réduit les moyens de la santé, de l'éducation, de la culture ou du logement, produisant une insécurité sociale croissante.*

*N'est-ce pas l'accumulation des armes qui facilite le recours à la violence et à la guerre ?*

*La mondialisation libérale et les privatisations des économies ont entraîné la banalisation de la marchandise "armements".*

*La France est un des premiers pays exportateurs d'armes au monde. C'est avec la complicité active de notre pays que 500 000 personnes meurent chaque année d'une arme à feu !*

### Propositions

Pour le Mouvement de la Paix, les maux de l'humanité ne peuvent être combattus par les armes. C'est d'un avenir de paix, de justice et de développement dont nous avons tous besoin. Cette sécurité humaine implique la **réorientation des budgets militaires** vers la satisfaction des besoins humains.

Le Mouvement de la Paix se prononce pour l'**annulation des crédits destinés aux programmes de nouveaux armements** et met en débat la **réduction de 50% des budgets militaires** dans les 10 ans à venir.

Les armes ne sont pas des marchandises comme les autres. La France, ses entreprises et leurs salariés ont bien d'autres atouts à offrir au monde que des armes.

Le Mouvement de la Paix s'oppose à la privatisation tout azimut de la production d'armes qui s'accompagne de licenciements dans les entreprises et participe, par la recherche de profits, à entretenir le commerce des armes et rend plus difficiles tous les mécanismes de contrôle.

Le Mouvement de la Paix se prononce pour l'**interdiction de toutes les armes de destruction massive**, des mines anti-personnel, des armes à sous munitions et des munitions à uranium appauvri. Il demande la limitation et le contrôle strict du transfert des armements en vue de son interdiction complète.

Tant que la société admet la production d'armes, celle-ci doit être effectuée dans le cadre d'un **pôle public** et sous **contrôle** démocratique.

Les salons d'armements, et en particulier celui d'Eurosatory en région parisienne, sont scandaleux et doivent être fermés partout dans le monde.

Une **industrie du désarmement** doit voir le jour avec la participation des salariés, alliant reconversion et diversification vers des productions civiles pour diminuer la production d'armes.

La France doit ratifier tous les traités et protocoles d'interdiction existants, et en promouvoir de nouveaux pour les armes non encore concernées.

### Votre avis nous intéresse

- 3.0. Que pensez-vous des propositions ci-dessus ?
- 3.1. Etes-vous favorable à une diminution conséquente du budget militaire ?
- 3.2. Etes-vous favorable à la fermeture des salons de l'armement en France, comme presque partout en Europe ?
- 3.3. Etes-vous prêt(e) à agir pour la reconversion et la diversification civile des industries d'armement, en concertation avec les salariés et les populations concernées ?
- 3.4. Quels engagements envisagez-vous d'inscrire dans votre programme électoral ?



## Pour une France active en faveur du **DÉSARMEMENT** nucléaire et la mise en œuvre du **Traité de Non-Prolifération nucléaire.**

### Situation

*Les armes nucléaires sont contraires aux principes les plus fondamentaux du droit. Armes de destruction massive – sans commune mesure avec n'importe quel autre type d'arme – elles sont principalement dirigées vers les populations civiles.*

*Les bombes atomiques sont militairement inutiles, économiquement coûteuses et moralement insoutenables. Utilisées par deux fois dans l'histoire de l'humanité, leur prolifération accroît le danger d'un nouvel usage volontaire ou accidentel.*

*Pour faire face au danger de cette prolifération, la communauté internationale a estimé, dès 1970, qu'il n'y avait qu'une seule issue possible : leur élimination. C'est depuis une obligation du droit international au travers du TNP. Les Etats dotés de l'arme atomique – dont la France – s'engagent à œuvrer au désarmement nucléaire (article 6) en échange de quoi les Etats non dotés s'engagent à ne jamais en posséder. Le TNP est aujourd'hui signé par la totalité des Etats sauf l'Inde, le Pakistan et Israël. La Corée du Nord s'en est écartée en 2003.*

*Le 8 juillet 1996, le Tribunal international de la Haye a déclaré "il existe une obligation de poursuivre de bonne foi, jusqu'à leur conclusion, les négociations pour le désarmement nucléaire sous tous ses aspects, sous un contrôle international strict et effectif".*

*Pourtant la prolifération se poursuit et son danger a été de nouveau révélé récemment. "Si le monde ne change pas, nous allons au suicide" affirme Mohamed El Baradei, directeur général de l'Agence Internationale de l'Energie Atomique.*

*Les Etats-Unis portent une responsabilité essentielle par la non ratification du Traité d'interdiction complète des essais, la rupture unilatérale du traité ABM sur les missiles anti-balistiques avec la Russie, les projets de militarisation de l'espace et de miniaturisation des bombes atomiques (mini nukes).*

*La France alimente aussi cette prolifération : programmes d'essais nucléaires en laboratoire, de nouvelles bombes atomiques (TN-75 et TNN), de nouveaux missiles (M-45 et M-51) et construction de nouveaux sous-marins nucléaires (SNLE- NG).*

*Les autres puissances nucléaires du TNP (Chine, Russie, Grande-Bretagne, USA) ne s'engagent pas non plus dans la voie du désarmement.*

### Propositions

Pour le Mouvement de la Paix, le désarmement nucléaire est une **question de survie** de l'espèce humaine et de la planète. La France et la communauté internationale doivent au plus vite s'engager à respecter le droit international par la mise en œuvre effective du désarmement nucléaire. Ne pas engager le désarmement nucléaire, ne conduit-il pas inexorablement d'autres Etats à revendiquer la possession de l'arme atomique ?

Le Mouvement de la Paix demande que la France et l'Europe jouent un rôle actif en prenant des initiatives pour que le monde s'engage, sous le contrôle de l'ONU et de l'AIEA, dans un **processus de désarmement** nucléaire global qui n'exclut pas des mesures unilatérales exemplaires. Elles devraient engager – comme le demandent les Nations Unies – d'autres orientations pour la paix et la sécurité du monde comme celles préconisées par les 60 propositions du rapport Blix.

Cela passe en France par l'**arrêt des programmes** de modernisation des armes nucléaires, dont celui du **M-51**, et l'affectation des crédits à une politique du désarmement et de promotion des droits humains, pour l'émergence progressive d'une culture de la paix, seule dissuasion viable et durable. Cela passe également par l'utilisation strictement civile des installations du Laser **Mégajoule** au Barp.

Un processus international de **contrôle** de toutes les installations nucléaires civiles doit voir le jour. Un consortium international, placé sous l'égide de l'ONU, destiné à gérer l'enrichissement de l'uranium et son retraitement, ainsi que toutes les activités sensibles du cycle nucléaire, est de nature aujourd'hui à offrir des garanties de non-transfert du civil au militaire. Cela répondrait notamment aux questions soulevées par le cas de l'Iran.

Le Mouvement de la Paix soutient la proposition d'une **4<sup>ème</sup> session spéciale de l'ONU** consacrée au désarmement nucléaire et demande à la France de s'y engager en proposant son organisation à Paris.

### Votre avis nous intéresse

- 4.0. Que pensez-vous des propositions ci-dessus ?
- 4.1. Etes-vous favorable en France à l'arrêt immédiat des programmes de nouveaux missiles M-51 et des nouvelles têtes nucléaires ?
- 4.2. Etes-vous favorable à ce que la France stoppe ses essais nucléaires en laboratoire au Barp près de Bordeaux ?
- 4.3. Etes-vous favorable à ce que la France prenne des initiatives fortes comme la réunion à Paris d'une conférence internationale pour le désarmement nucléaire ?
- 4.4. Quels engagements envisagez-vous d'inscrire dans votre programme ?



## Pour une France active en faveur d'une **ONU** plus démocratique et plus efficace

### Situation

*Quand on parle de l'Organisation des Nations Unies dans les médias, c'est souvent pour souligner son incapacité à résoudre un conflit, son caractère bureaucratique, sa soumission aux intérêts de telle ou telle puissance, sa lenteur de décisions, ou parfois la corruption de certains responsables. Ces critiques ne doivent cependant pas masquer le rôle irremplaçable de l'ONU.*

*Alors que la planète est de plus en plus confrontée à la mondialisation, les peuples ont besoin d'une Organisation des Nations Unies capable de prendre en charge les problèmes globaux de ce monde.*

*La Charte de 1945 met en avant le rôle des peuples et fixe l'objectif d'éradication de la guerre par la garantie des droits humains, l'égalité entre les individus et entre les Nations, le progrès social, la liberté et l'amélioration des conditions de vie.*

*Parce qu'elle regroupe tous les Etats de la planète, l'ONU a une légitimité universelle. Les activités de ses agences (OMS, FAO, UNESCO, UNICEF, ...) contribuent concrètement à l'amélioration de la vie des gens et en font un acteur du quotidien.*

*L'ONU est dépositaire de plus de 500 traités. En l'an 2000, tous les Etats-membres ont souscrit aux Objectifs du Millénaire pour le Développement à réaliser d'ici 2015.*

*Les grandes conférences internationales de l'ONU ont permis des avancées du droit dans les domaines les plus divers (droits humains, environnement, juridictions internationales, ...). Cependant, les instances juridiques existantes sont insuffisantes pour faire avancer et respecter le droit, notamment en matière économique, financière, sociale et environnementale. La création de la Cour pénale internationale va dans le bon sens.*

*L'ONU manque aujourd'hui de moyens d'intervention pour faire appliquer ses résolutions. Elle ne dispose d'aucune capacité militaire.*

*Du fait de la décolonisation, pour laquelle le conseil de tutelle de l'ONU a joué un rôle essentiel, et la création de nouveaux Etats, l'état du monde a changé depuis la création de l'ONU. De nouveaux acteurs sont également apparus. Aujourd'hui, la réforme et la démocratisation de l'organisation – qui est passée de 51 membres à 192 en 60 ans – sont une des clés pour la rendre plus efficace.*

### Propositions

Pour le Mouvement de la Paix, la **Charte** reste la référence fondamentale pour les missions de l'ONU.

Pour que l'ONU puisse jouer tout son rôle, des **réformes** de fond sont nécessaires pour élargir ses compétences et lui donner davantage de **moyens**.

Pour lui permettre de mener une véritable politique de développement, il faut intégrer les institutions économiques (OMC, FMI, Banque mondiale) en conformité avec les principes de sa Charte.

Il faut accroître la capacité d'initiative du Secrétaire général et créer des instances de **médiation** comme une commission permanente de prévention des conflits.

Les instances de l'ONU sont à démocratiser. Il est urgent de rééquilibrer le poids respectif du Conseil de Sécurité et de l'**Assemblée Générale** en faveur de cette dernière. Le Conseil de Sécurité ne peut rester en l'état. Le Conseil économique et social est à revaloriser. La représentation des Etats doit inclure celle des parlements nationaux.

Le Mouvement de la Paix propose de renforcer le droit international pour faire face aux nouveaux défis mondiaux posés à l'humanité (eau, énergie, réchauffement climatique, ...).

La légitimité de l'ONU est à renforcer en assurant une véritable égalité entre les Etats-membres. L'ONU doit institutionnaliser le rôle des représentants de la **société civile** aux côtés de ceux des Etats ; il s'agit d'assurer dans les institutions la représentation des ONG indépendantes et représentatives, et de développer leurs possibilités d'intervention et d'alerte. Un partenariat institutionnalisé permettrait de remplir de telles missions en matière de maintien de la paix, de droits humains et d'écologie.

Si l'ONU dispose aujourd'hui d'un embryon de justice internationale, elle ne dispose d'aucun outil de police. Le débat sur la capacité et les moyens de l'ONU nécessaires pour faire appliquer ses résolutions est à mener.

### Votre avis nous intéresse

- 5.0. Que pensez-vous des propositions ci-dessus ?
- 5.1. Que comptez-vous faire pour que la France respecte les engagements qu'elle a souscrits en matière économique et sociale (Objectifs du Millénaire pour le Développement) ?
- 5.2. Acceptez-vous la participation de représentants de la société civile au sein des délégations officielles françaises à l'ONU et dans les conférences internationales ?
- 5.3. Quelles initiatives prendrez-vous au sein de l'ONU pour mieux orienter et contrôler les politiques du FMI, de l'OMC et de la Banque mondiale ?
- 5.4. Quels engagements envisagez-vous d'inscrire dans votre programme électoral ?

**Pour une France active en faveur  
d'une EUROPE sociale et  
pacifique, œuvrant pour  
le désarmement, la solidarité  
entre les peuples et  
le droit international**

### Situation

*L'existence de l'Union européenne confirme aujourd'hui que des peuples jugés ennemis héréditaires dans l'histoire peuvent construire un espace d'avenir commun pour peu qu'ils le décident.*

*Ce message de paix est aujourd'hui contredit par une volonté d'inscrire la construction européenne dans une logique d'influence et de domination au prétexte de la nécessité d'un contrepoids face aux Etats-Unis ou à la Chine.*

*L'Europe regorge d'armes atomiques. Première puissance nucléaire en Europe, les Etats-Unis y possèdent 480 têtes nucléaires réparties dans six pays.*

*L'Organisation pour la Sécurité Commune en Europe (OSCE) est peu à peu marginalisée au profit de l'OTAN qui demeure la seule alliance militaire du continent.*

*L'Europe peut-elle devenir un espace de paix et de démilitarisation des relations internationales, exemplaire pour le monde ou sera-t-elle un symbole de militarisation démesurée de la planète ?*

*Le vote du Parlement européen pour l'application du TNP est une initiative majeure qui demande des prolongements. En revanche, la mise à disposition de l'Union européenne des armes nucléaires françaises et britanniques constituerait un acte de prolifération horizontale en violation du TNP.*

*L'Europe peut-elle devenir un lieu de développement des coopérations et des solidarités entre les peuples qui la composent ? un lieu agissant énergiquement à l'échelle du monde pour contrecarrer les pratiques néfastes de la guerre économique et de la mise en concurrence des peuples et des systèmes sociaux ? un lieu d'initiatives pour construire la paix par la promotion de tous les droits humains dans le monde ?*

*L'Union européenne, en ouvrant ses institutions vers plus de démocratie représentative et participative, en rendant effectifs et opposables juridiquement les droits fondamentaux, se mettra-t-elle enfin au service des peuples, pour une mondialisation de la paix, de la coopération et du développement éthique, équitable, durable et soutenable par la planète ?*

### Propositions

Le Mouvement de la Paix propose que l'Europe **rejette la guerre comme instrument de résolution des conflits** internationaux et reconnaisse le droit à la paix comme un droit fondamental.

Il entend promouvoir les structures pan-européennes de sécurité, de justice et de droits entre tous les pays de l'Europe géographique, comme l'OSCE.

L'Union européenne doit décider en son sein des politiques publiques ambitieuses et notamment une politique fiscale et monétaire au service de l'emploi, de la protection sociale, des avancées démocratiques et du développement des services publics.

La place des ONG, du mouvement syndical, de la société civile, des réseaux citoyens et forums sociaux doit être reconnue et respectée.

L'Union européenne doit contribuer à la réforme de l'ONU et des institutions internationales dans le sens d'une meilleure prise en compte des peuples, des ONG et de la société civile. Elle doit agir, **en liaison avec l'ONU**, pour la résolution pacifique des conflits, la fin des guerres, leur prévention, l'aide aux populations réfugiées ou sinistrées.

La Politique Européenne de Sécurité et de Défense doit être placée sous contrôle démocratique, en toute indépendance des USA et de l'OTAN. La France et l'Union européenne doivent oeuvrer à la **dissolution de l'OTAN**. Aucune base étrangère, notamment états-unienne, ne doit demeurer sur le sol européen.

L'Union européenne doit oeuvrer à l'application du TNP et s'engager sur la voie du désarmement nucléaire général et contrôlé en faisant de l'Europe une **zone dénucléarisée**.

Les corps armés constitués par l'Union européenne doivent être mis au service des missions de paix de l'ONU, dans le cadre d'un mandat explicite de son Assemblée générale et dépendre du contrôle des assemblées européennes et nationales des pays engagés.

### Votre avis nous intéresse

- 6.0. Que pensez-vous des propositions ci-dessus ?
- 6.1. Etes-vous prêt à soutenir comme préambule d'une éventuelle constitution européenne que "l'Europe rejette la guerre comme instrument de résolution des conflits internationaux et reconnaît le droit à la Paix comme un droit fondamental" ?
- 6.2. Etes-vous prêt à agir pour une Europe zone dénucléarisée ?
- 6.3. Etes-vous favorable au démantèlement des bases militaires des USA et de l'OTAN en Europe ?
- 6.4. Quels engagements envisagez-vous d'inscrire dans votre programme électoral ?



## Pour une France active en faveur de la prévention et la résolution pacifique des **CONFLITS**

(voir également fiches Proche et Moyen-Orient et Désarmement)

### Situation

*La carte des conflits recouvre souvent celle de la pauvreté. Si près de 80 pays subissent des violences armées récurrentes, on dénombre une trentaine de conflits ouverts majoritairement en Afrique. Ces conflits sont à 90% intra-étatiques et les civils en sont les principales victimes.*

*Cependant l'équation "misère = guerre" est réductrice. L'affaiblissement des Etats réduits à l'impuissance politique, économique et sociale est une autre constante. Les Plans d'Ajustement Structurel, la confrontation au marché mondial, le déficit démocratique, les luttes pour le pouvoir s'appuyant sur les rivalités ethniques, religieuses ou autres, la présence d'armes, les jeux des puissances voisines ou lointaines sont autant de facteurs de conflits.*

*Des conflits impliquent directement les grandes puissances, en particulier les Etats-Unis. Ils sont d'une autre nature. La lutte contre le terrorisme est devenue la priorité affichée des Etats et des institutions multilatérales depuis les attentats du 11 septembre 2001. Elle sert de justification globale à différents engagements militaires, dont la guerre en Irak. Elle affecte aussi les droits fondamentaux, civils et politiques et les libertés publiques.*

*Au sein de l'Union européenne, ou à ses frontières, des conflits subsistent. La situation des Balkans est inquiétante, cette guerre "gelée" est source de tensions. En Irlande du Nord, le processus de paix est en marche mais la vigilance est de mise. A Chypre, la réunification de l'île et l'évacuation des troupes pourraient apaiser les tensions régionales et ouvrir une nouvelle ère aux relations entre la Turquie et l'Union européenne.*

*Le droit à l'autodétermination des peuples ainsi que les libertés fondamentales des populations et des personnes sont à défendre, sans complaisance avec les pouvoirs qui y portent atteinte partout dans le monde, que ce soit en Tchétchénie, au Tibet, au Darfour, en Colombie, au Sahara Occidental, au Cachemire, ou au Sri Lanka ...*

*Le recours au blocus ou à l'embargo est inacceptable. Ce sont les populations qui en sont directement les victimes. Le cas de Cuba, victime du blocus mis en place par les Etats-Unis, en toute illégalité, est particulièrement scandaleux.*

### Propositions

Pour le Mouvement de la Paix, le recours à la guerre doit, à terme, être considéré comme illégal et tous ceux qui en sont complices jugés comme criminels.

C'est au sein de l'ONU, que la France et ses partenaires doivent agir avec une grande détermination pour la **prévention**, la **résolution pacifique** des conflits et la reconstruction des pays victimes de la guerre.

La France doit s'engager pour mettre fin à tous les conflits et favoriser les négociations de paix avec la participation des sociétés civiles, et notamment des femmes comme le prévoit la résolution 1325 de l'ONU. Elle doit agir en conformité avec le **droit international** et les résolutions de l'ONU et contribuer à leur application.

Afghanistan, Djibouti, Tchad, Kosovo, Côte d'Ivoire, ... la participation éventuelle de la France à des missions d'interposition et de maintien de la paix doit se faire en pleine **transparence**, avec l'accord et sous le contrôle du parlement.

Avec l'Afrique, la France doit passer à des relations de **partenariat** à égalité et de coopérations mutuellement avantageuses. Le Mouvement de la Paix demande le retrait des bases militaires, l'arrêt du soutien aux dictatures et la fin de toute ingérence.

**La guerre n'est pas une marchandise.** Le recours à des mercenaires – sous-traitants dans les conflits – doit cesser. Tout en militant pour la réglementation stricte du commerce des armes, la France doit s'interdire immédiatement de vendre des armes dans les zones fragiles.

Le Mouvement de la Paix demande la **démobilisation** immédiate des **enfants soldats**, assortie de programmes de réinsertion et de la condamnation des criminels qui les enrôlent.

Le Mouvement de la Paix demande que soit élargi le droit d'asile pour accueillir les **réfugiés** des guerres, les **déserteurs** et ceux qui refusent de porter les armes.

### Votre avis nous intéresse

- 7.0. Que pensez-vous des propositions ci-dessus ?
- 7.1. Etes-vous favorable à l'évacuation des bases militaires françaises des anciennes colonies ?
- 7.2. Entendez-vous promouvoir un Traité international réglementant strictement le commerce des armes ?
- 7.3. Comment concevez-vous l'action de la France pour qu'au Darfour, en Tchétchénie, au Tibet..., cessent les exactions ?
- 7.4. Quels engagements, envisagez-vous d'inscrire dans votre programme électoral ?

## Pour une France active en faveur de la paix au **PROCHE** et **MOYEN-ORIENT**

### Situation

*Depuis des décennies nombre de peuples du Proche et Moyen-Orient sont confrontés à la souffrance des guerres, des occupations, des dictatures et des atteintes aux droits humains.*

*La guerre contre l'Irak menée en toute illégalité par une coalition sous commandement des Etats-Unis, rend la région et le monde plus dangereux. Cette invasion a causé plus de 100 000 victimes et des formes de guerre civile y sont avérées.*

*En perdurant, au mépris des résolutions internationales, le conflit israélo-palestinien a engendré une terrible détérioration de la situation dans les territoires occupés depuis plus de 50 ans, en particulier à Gaza. Outre un véritable blocus par Israël, les Palestiniens subissent d'incessantes agressions militaires qui causent d'innombrables victimes et créent le terreau de la haine et du terrorisme. En Israël, nombre d'habitants vivent dans la peur des tirs de roquettes ou des attentats, tandis que la situation économique se dégrade.*

*Pourtant, des issues existent. Dans les sociétés civiles s'activent avec courage des promoteurs non-violents pour une issue politique.*

*L'agression de l'armée israélienne contre le Liban pendant l'été 2006, a causé de terribles dégâts. Cette riposte aux tirs de roquettes du Hezbollah était inadaptée et disproportionnée. Outre les victimes et les destructions, de nouvelles tensions se sont ravivées.*

*L'échec répété des offensives militaires pour apporter "la paix" et "la démocratie" rappelle douloureusement qu'il n'y a pas de solutions de force. Le droit des peuples à vivre en paix et en sécurité dans des frontières sûres et reconnues est inaliénable.*

*Il faut sortir de l'engrenage de la guerre, s'appuyer sur le droit et s'attacher à satisfaire les besoins fondamentaux des populations pour reconstruire la sécurité et la confiance. Pour y parvenir, la France se doit de faire preuve d'une détermination sans faille et de mobiliser avec elle l'Union européenne et l'ONU.*

### Propositions

Pour le Mouvement de la Paix, le cadre d'action pour la paix au Proche et Moyen-Orient passe par l'arrêt des actions militaires, la **démilitarisation** des rapports entre Etats et la création des conditions d'un nouveau **dialogue** régional, respectueux des cultures, des droits humains et du droit international.

Pour cela, il est nécessaire de s'appuyer sur les forces démocratiques et pacifiques de la société civile, de **soutenir les initiatives de paix** et d'encourager la participation des femmes à tous les niveaux des processus de paix et des instances démocratiques.

Le Mouvement de la Paix demande le **retrait des troupes d'occupation** d'Irak, la prise en charge par l'ONU de l'urgence humanitaire et l'organisation d'une conférence internationale sur la reconstruction.

Le Mouvement de la Paix soutient la création d'un **Etat palestinien** à côté de l'Etat israélien, dans les frontières de 1967, avec Jérusalem-Est comme capitale et une solution négociée concernant le droit au retour des réfugiés.

La libération de tous les **prisonniers** (en particulier des élus palestiniens), le démantèlement du **Mur** de "séparation", le jugement des auteurs de crimes de guerre et le rétablissement des aides de l'Union européenne à la Palestine ainsi que la restitution des **taxes** douanières dues par Israël aux Palestiniens sont des priorités. L'Union européenne possède des moyens de pression, notamment la suspension de l'Accord d'Association.

Le Liban doit avoir la garantie internationale de sa **souveraineté** et de ses frontières. Les fermes de Chebaa et les collines de Kfarchouba doivent lui être restituées. Les dégâts sont à indemniser par l'Etat d'Israël. Le Mouvement de la Paix est favorable à l'application entière de la résolution 1701.

La mise en œuvre de la **zone dénucléarisée** prévue depuis 1995 et la création d'un consortium international destiné à gérer les activités sensibles du cycle nucléaire aideraient fortement à rétablir la confiance dans la région.

### Votre avis nous intéresse

- 8.0. Que pensez-vous des propositions ci-dessus ?
- 8.1. Etes-vous déterminé(e) à exiger une date de retrait des troupes d'occupation en Irak et le lancement d'un processus de reconstruction sous l'égide de l'ONU ?
- 8.2. Que ferez-vous pour relancer – notamment par une conférence internationale – un processus de négociations pour la paix au Proche-Orient, s'appuyant sur les résolutions de l'ONU.
- 8.3. Quelle initiative comptez-vous prendre pour faire du Moyen-Orient une zone dénucléarisée ?
- 8.4. Quels engagements envisagez-vous d'inscrire dans votre programme électoral ?



## Pour une France active en faveur de la promotion de tous les DROITS HUMAINS

### Situation

*Les atteintes aux droits humains sont des violences génératrices de nombreux conflits. Les "sans" – sans logis, sans emploi, sans terre, sans papiers, sans ressources, sans droits, ... – sont victimes de la violence sociale. Les frustrations qu'engendre le mal-vivre et l'insécurité sociale sont un terreau sur lequel se développent les idéologies racistes et discriminatoires, porteuses de violence et d'exclusion. Ces situations fragilisent les individus et les sociétés. Elles conduisent à une perte des repères collectifs et favorisent l'individualisme et la mise en concurrence.*

*Racisme, homophobie, sexisme, ... : nombreuses sont les discriminations dont le point commun est l'ignorance ou la peur des autres.*

*Les droits des femmes continuent à être bafoués. Les violences et les discriminations dont elles sont victimes constituent trop souvent la matrice et la "justification" de toutes les coercitions au sein de la famille comme au sein de la société. Sur les 850 millions d'analphabètes dans le monde, près de deux tiers sont des femmes. Premières victimes des conflits, elles sont aussi souvent les premières à se mobiliser contre les guerres et à travailler à la reconstruction et à la réconciliation.*

*La Convention des droits de l'enfant date de plus de 15 ans. Pourtant nombre d'entre eux, même en France, ne peuvent jouir de ces droits. Dans le monde, 246 millions d'enfants de 5 à 17 ans travaillent à plein temps. 8 millions sont des réfugiés. Plus de deux millions sont infectés par le virus du Sida et 300 000 sont soldats dès huit ans ...*

*La pauvreté, les guerres et le mirage des pays développés jettent des milliers d'hommes et de femmes sur les chemins de l'exil pour tenter de survivre. Ceux qui parviennent à pénétrer dans les pays dits riches vivent le plus souvent la vie infernale des clandestins. Privés de tous droits, leur calvaire illustre la violence de cette frontière qui s'érige entre le Nord et le Sud et qui sépare des milliers de familles. Les violences et pillages du colonialisme, puis les injonctions du FMI et de la Banque mondiale, ont contribué à déstabiliser et déstructurer des régions entières, à laisser des frontières artificielles et des classifications ethniques discriminantes.*

*La France, à la fois comme ex-puissance coloniale et comme membre du conseil de sécurité de l'ONU, a une responsabilité particulière. Elle dispose d'une écoute internationale et ses prises de position ne laissent ni les Etats, ni les peuples indifférents.*

### Propositions

Pour le Mouvement de la Paix, les droits de l'Homme et la culture de la paix sont complémentaires. Le **droit de l'être humain** à la paix doit s'imposer comme un droit fondamental.

Le respect du patrimoine universel que constituent les droits humains est une véritable feuille de route pour "produire" de la paix, il permet de voir l'autre comme partenaire et non comme ennemi.

Imposer l'**égalité** de droits et de statuts entre les hommes et les femmes, c'est ouvrir toute la société vers l'épanouissement humain.

Pour se **développer**, les femmes, les hommes et les enfants doivent se voir garantir leurs besoins de base, fondamentaux, c'est à dire la nourriture, le logement, la santé et l'éducation. Ce n'est qu'à cette condition que les aspirations intellectuelles et culturelles peuvent s'épanouir et que pourront être évités les rivalités et les conflits nés de la misère.

La sécurité des personnes et des biens se fonde ainsi sur le traitement des **causes** des conflits : dominations, inégalités, chômage, violences, discriminations, pauvreté, ...

Les droits sociaux ne peuvent être dissociés du droit à la **citoyenneté** : en ce sens le droit de vote pour les étrangers résidant en France doit être inscrit dans la loi sans aucune discrimination géographique. Aucune expulsion du territoire n'est tolérable, notamment celles des enfants scolarisés. Le **droit d'asile** doit être respecté et étendu.

L'annulation de la **dette** et la mise en œuvre d'un véritable **partenariat** Nord-Sud favoriseront le développement en permettant à chacun de choisir plus librement son lieu de vie.

La France doit reconnaître les crimes de la **colonisation** et refuser toute tentative visant à les justifier.

Dans l'Union européenne, la citoyenneté de résidence doit être établie pour les ressortissants des pays tiers ainsi que, pour ceux-ci, la reconnaissance des droits sociaux et la **régularisation** pour tous des situations administratives précaires.

### Votre avis nous intéresse

- 9.0. Que pensez-vous des propositions ci-dessus ?
- 9.1. Etes-vous prêt à agir pour le respect du droit d'asile et son élargissement ?
- 9.2. Etes-vous favorable au droit de vote des étrangers et à la régularisation des sans-papiers ?
- 9.3. Comment comptez-vous acquitter la "dette" de la France à l'égard des populations des anciennes colonies françaises ?
- 9.4. Quels engagements envisagez-vous d'inscrire dans votre programme électoral ?



## Pour une France active en faveur d'une **MONDIALISATION** respectueuse des êtres humains et de la planète

### Situation

*Les causes des violences et des guerres sont liées à la forme actuelle de la mondialisation, même si leur déclinaison s'opère à l'échelle locale voire individuelle. La militarisation des rapports internationaux, loin de répondre à l'insécurité, augmente les tensions et détourne d'énormes moyens.*

*C'est dans la logique même des rapports économiques que se génère une insécurité globale qui touche tous les aspects de la vie des gens, insécurité sociale, économique, environnementale, stratégique et qui met en concurrence des individus, des régions, des modes de production, ...*

*L'écart de développement se creuse entre pays riches et pays pauvres et à l'intérieur des sociétés.*

*Le mal-développement tant au Nord qu'au Sud a des causes identifiables.*

*L'intégrisme de la rentabilité à tout prix harasse les hommes, agresse l'environnement et avive les appétits de prédation, parfois jusqu'à la guerre : guerres pour le pétrole, pour l'eau, la drogue, les diamants, ...*

*Le poids de la dette des pays pauvres est d'autant plus insupportable qu'il est injuste : cette dette est depuis longtemps remboursée. Chaque année, les pays pauvres verse 350 milliards de dollars pour le service de la dette, tandis que les pays riches accordent 50 milliards au titre de l'Aide Publique au Développement... Peut-on accepter que 35 000 enfants meurent de faim chaque jour ?*

*Le réchauffement climatique, le pillage des ressources naturelles dont la déforestation, la pollution industrielle ont à ce point endommagé notre espace vital que certaines régions se désertifient, provoquant des exodes massifs qui à leur tour vont déstabiliser d'autres régions.*

*Il n'y aura pas de solutions nationales, encore moins de solutions militaires aux problèmes globaux que doit affronter l'humanité. La mondialisation des échanges est aussi celle de notre destin commun de citoyens de la planète.*

### Propositions

Pour le Mouvement de la Paix, la tension entre un système qui génère de l'insécurité et l'aspiration à vivre en sécurité, pose l'**exigence d'un monde plus juste, plus solidaire et plus pacifique.**

Cette aspiration à construire, partout et pour tous, la paix et la sécurité se trouve au cœur du mouvement planétaire qui cherche à construire "un autre monde". Pour assurer une paix durable et créer une dynamique globale dédiée à résoudre les problèmes vitaux que l'humanité doit affronter, la mondialisation des échanges doit s'appuyer sur des coopérations mutuellement avantageuses, et sur la justice sociale, la démocratie et le respect des droits humains et de l'environnement.

**Vaincre la pauvreté** est un défi qu'il est possible de relever. Les Objectifs du Millénaire pour le Développement, auxquels ont souscrit les chefs d'Etats du monde, pour réduire de moitié la pauvreté en 10 ans, doivent être immédiatement mis en œuvre. La dette injuste qui obère les économies des pays du tiers-monde doit être annulée. Les pays industrialisés doivent honorer leur engagement de consacrer 0,7% de leur PIB à l'**aide au développement.**

Le respect des droits humains et des droits du travail, la durabilité environnementale des productions et les impératifs de développement des économies locales doivent devenir des critères centraux dans la détermination des flux commerciaux.

Les institutions financières internationales FMI, OMC, et Banque mondiale se doivent d'être au service du développement et donc se plier à de nouvelles règles démocratiquement définies, sous contrôle de l'Onu.

L'eau, l'énergie et les biens considérés comme vitaux pour le bien être de tous, ne peuvent être soumis à la seule logique de rentabilité, mais devenir des **biens publics mondiaux.** Les savoirs et les connaissances doivent être à la disposition de tous.

C'est bien une **autre culture** entre les humains, et avec la nature, qui est en jeu. Le monde a un besoin urgent de passer d'une culture de la guerre encore dominante à cette culture de la paix portée par des siècles de lutte des humains pour leur **épanouissement.**

### Votre avis nous intéresse

- 10.0. Que pensez-vous des propositions ci-dessus ?
- 10.1. Comptez-vous annuler la dette des pays pauvres ?
- 10.2. Comment pensez-vous favoriser la libre circulation des connaissances scientifiques et technologiques ?
- 10.3. Comptez-vous honorer l'engagement de la France de porter l'aide au développement à 0,7% du PIB ?
- 10.4. Quels engagements envisagez-vous d'inscrire dans votre programme électoral ?



## L'ESPOIR

Par Michel Bühler, chanteur helvète

Bien que j' sois pas du genre chochette  
A m'effrayer comme un moineau  
A peine il vente à peine il flotte  
Du genre à faire mon numéro

D'inquiet, d' voyante extra-lucide  
Plantée d'avant sa boule de cristal  
"Je vois les ténèbres, le vide  
Aïe tout s'écroule tout va mal!"

J'avoue qu' par ces temps exaltants  
C' début d' millénaire embrumé  
Je s'rais, disons, pas franchement  
D'un optimisme forcené

Bêt'ment vu les d'mains qui s' préparent  
Et l' pauvre monde comme il va  
Oui, mais voilà qu' j'ai, c'est bizarre  
Comme scellé tout au fond d' moi  
L'espoir

L'Homme est souvent pire qu'une ordure  
Il l'a prouvé abondamment  
Cette qualité-là, c'est sûr,  
Défie les siècles, nargue les ans

Et c'est pas l' progrès, pas la Bourse  
Tout c' qu' illumine nos aujourd'hui  
Qui va v'nir freiner dans sa course  
L'universelle connerie

Allez d'mander rien que pour voir  
A Jenine ou en Haïti  
Comment va le vent de l'Histoire  
Allez faire un tour à Grozny

Ouais c'est l'horreur et le foutoir  
La Terre qui saigne un peu partout  
Mais j'ai beau l' voir et le savoir  
Je garde envers et contre tout  
L'espoir

Et pas b'soin d'aller à perpète  
Pour frissonner, monter les tours  
Suffit d' r'garder sous nos fenêtres  
Notr' pays débordant d'amour

Où les riches sur leurs tas d'or  
Se marrent et gouvernent en sous-main  
Où les pauvres travaill'ront plus fort  
Et plus longtemps pour gagner moins

Où l' bonheur c'est chacun pour soi  
Quand y est pas r'mis à bien plus tard  
Franch'ment pour en arriver là  
Faut être nul, ou le vouloir -

Où dans les salons du profit  
Flotte une certaine odeur de merde  
Où tout est fait pour qu'on l'oublie  
Où tout est fait pour qu'on le perde  
L'espoir

L'espoir d'abord c'est dire non  
A ceux devant qui l'on s'incline  
C'est toujours relever le front  
Quand les autres courbent l'échine

L'espoir c'est prendre la parole  
Sans demander la permission  
Et c'est danser la Carmagnole  
Sous les balcons du roi Pognon

C'est cracher au nez des crétins  
Ceux qui prétendent inéluctable  
Le ventre tordu par la faim  
C'est cogner du poing sur la table

C'est montrer son cul aux sinistres  
Qui possèdent les continents  
C'est dire leur fait à leurs ministres  
Qu'ils soient larbins ou présidents

L'espoir c'est le respect toujours  
De tout ce qui palpite et vit  
Ça vient de loin, des anciens jours  
De la mine et du pain rassis

L'espoir c'est l'évidence belle  
Que l'on est là mille et cent mille  
Sans peur aucune, debout, rebelles  
Et que ça n'est pas inutile

L'espoir c'est plus fort que la mort  
La fleur qui perce le goudron  
Le soleil qui s' lèvr'a encore  
Sur les fûts rouillés des canons

C'est cette flamme qui vacille  
Ce feu que je tiens dans ma main  
Fragile et fort comme ma vie  
C'est tout ce qui me fait humain  
L'espoir

# Dernières nouvelles

## **Déménagement du siège du CNRS sur l'île SEGUIN !**

**La Présidente annonce que le CNRS étudie la possibilité de déménager sur l'île SEGUIN.**

**Visiblement, compte tenu de la précipitation que met en ce moment le CNRS à consulter les syndicats sur cette question, le dossier a l'air d'être bien avancé.**

L'annonce d'un futur déménagement du siège du CNRS à l'Île Seguin est maintenant confirmée.

D'ici 3 ans au plus tôt, les personnels du siège vont encore déménager « corps et biens publics ».

Certes le déplacement n'est pas trop grand : 4 stations de métro, mais cela risque de rallonger le temps de transport des personnels déplacés.

Et de nombreuses questions se posent :

- Qui partira et qui risque de se voir rejeter ?
- Quelles restructurations des services se cachent derrière ce déménagement ?
- Que devient la Délégation Régionale de Paris Michel Ange ?
- Quelles mesures d'accompagnement sont prévues pour les personnels concernés, à la fois pour ceux qui suivront le siège, mais également pour ceux qui ne le souhaiteraient pas ?

Après le message de la Présidente et du Directeur général aux personnels du CNRS du 22 mars 2007, voici le message du Secrétaire général du CNRS aux personnels du Siège.

Une réunion est prévue le 2 avril entre la Direction générale et les organisations syndicales.

Nous espérons avoir de plus amples informations sur cette opération pilotée par le Ministère de la Recherche.

A suivre donc dans notre presse syndicale.

Nadine Elie, le 30 mars 2007

Paris, le 30 mars 2007

**Message du Secrétaire général du CNRS  
aux personnels du Siège**

A l'issue du conseil d'administration du CNRS du 22 mars 2007, la présidente, Catherine Bréchnac, et le directeur général, Arnold Migus, vous ont informés du projet d'implanter sur le site patrimonial et historique de l'Île Seguin un campus de recherche, à visibilité mondiale, en sciences humaines et sociales. Ce campus réunirait, à échéance de quatre à cinq ans, des laboratoires de pointe liés au CNRS, axés sur les relations internationales ainsi que sur les grandes aires culturelles du monde.

Dans le cadre de l'aménagement de l'Île Seguin, également nommée « l'Île des deux cultures » (culture et science), le CNRS a donc l'ambition de s'engager dans un projet scientifique d'envergure. Grâce aux recherches d'excellence menées entre historiens, anthropologues, linguistes, sociologues, géographes, spécialistes du monde ancien comme du monde très contemporain, le dialogue sera au cœur du projet.

Un environnement exceptionnel sera offert aux chercheurs, ingénieurs, techniciens et administratifs avec une plate forme numérique, des bases de données, des bibliothèques et des résidences d'accueil pour les scientifiques étrangers. Ce campus devrait entrer en parfaite synergie avec les projets déjà connus de l'Île Seguin tels que l'Université américaine de Paris et New York University, l'Institut national du cancer, le Centre de la culture contemporaine...

Ce projet du CNRS, déjà fortement engagé dans sa phase de réflexion, est porté par le département des sciences humaines et sociales, sous la responsabilité de sa directrice Marie-Françoise Courel et celle de Denis Peschanski, directeur scientifique adjoint en charge des recherches sur les « Mondes modernes et contemporains »

A l'occasion des discussions que nous avons nouées avec nos interlocuteurs de la municipalité de Boulogne, une opportunité de disposer de surfaces plus importantes est apparue. Dans cette perspective, la présidente m'a demandé d'examiner l'hypothèse de l'installation d'un ensemble plus vaste sur l'Île. Celui-ci intégrerait le siège du CNRS et serait couplé au site historique rénové de Meudon.

Le CNRS entend profiter ainsi d'un espace de grande ampleur et de prestige pour en faire la vitrine de ses activités de recherche et créer un siège ouvert, facilitant communication, échanges et convivialité. Les bâtiments bénéficieraient d'une architecture à haute qualité environnementale, offrant des conditions de travail optimales.

La phase exploratoire doit être achevée au mois de mai prochain. Aussi, ai-je souhaité avoir, dès le 2 avril, des échanges directs avec l'ensemble des organisations syndicales.

Si la faisabilité de ce projet se confirme et si le principe de cette opération est accepté par nos tutelles, je ne manquerai pas d'organiser avec vous des espaces de dialogues afin de vous associer pleinement à ce nouveau et beau défi pour notre Maison.

**Alain Resplandy-Bernard**