

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 0909805392-Directeur de la publication : Annick KIEFFER

- Imprimé par AJCommunication BP4 91750 CHAMPCUEIL - Périodicité : mensuelle



## ***Restructuration de la recherche et de l'enseignement supérieur : attaque contre le service public !***

Nicolas Sarkozy avait annoncé qu'il voulait aller plus loin dans les orientations du « Pacte pour la recherche ». Il le fait par étapes, l'une d'elles est la loi sur « les libertés de l'université » sur laquelle il va pouvoir appuyer la restructuration du système de recherche qu'il préconise dans la lettre de mission qu'il vient d'adresser à la ministre Valérie Pécresse. Le gouvernement engage une réforme de l'Enseignement Supérieur qu'il a choisi de faire voter selon une procédure d'urgence, malgré le vote négatif du CNESER du 22 juin 2007. Cette loi est dangereuse pour les universités. Le modèle est celui de la direction des entreprises. Le renforcement du pouvoir des présidents des universités avec leur conseil d'administration « resserré », dont les présidents nommeront une partie des membres, sans obligation de prendre l'avis d'autres conseils, va dans ce sens ; de même la possibilité, grâce aux fonds fournis par des partenaires, de créer des fondations privées, des CDD et des CDI, y compris pour des emplois d'enseignement et de recherche.

La création de fonds d'intéressement pour ceux qui rapporteront de l'argent à l'université dévoie les missions premières des universités : production et diffusion des connaissances. Elle introduit la notion de bénéfice personnel et pervertit la notion de service public. Le Président et son Conseil d'Administration auront la maîtrise du budget, du patrimoine immobilier, du choix et de la définition des formations avec un contrôle démocratique très limité. La faiblesse des subventions publiques poussera vraisemblablement les responsables universitaires à se tourner vers d'autres partenaires, notamment les entreprises, ou à louer voire vendre une partie du patrimoine. Ils maîtriseront le recrutement des jeunes enseignants-chercheurs et la

promotion dans le corps des professeurs en s'appuyant sur des comités de sélection qu'ils désigneront, sans que Conseil scientifique ait à se prononcer. Ils attribueront des primes aux agents attachés à l'université, détermineront des temps d'enseignement (y compris pour les chercheurs rattachés à l'université).

La loi d'autonomie met les universités « en concurrence ». La notion de diplômes nationaux pourrait être remise en cause pour les masters et même aussi certaines licences. La valeur des diplômes dépendra donc des universités dans lesquelles ils seront préparés. Seuls quelques grands pôles environ de 10 à 15 universités à visibilité internationale auraient d'importants moyens de recherche avec des masters et des Ecoles Doctorales pour affronter la compétition européenne voire mondiale. Dans ce contexte, la professionnalisation pourtant souhaitable, de nombreuses licences et masters risque d'aboutir à un pilotage étroit par les entreprises.

Le mode de recrutement peut avoir des conséquences graves pour l'avenir de disciplines scientifiques mal perçues par les dirigeants d'une université. Le clientélisme local sera renforcé. On peut s'inquiéter des retombées sur la recherche qui dépendra beaucoup de choix locaux. Les présidents d'université pourront embaucher des chercheurs, hors statuts, attribuer des crédits aux laboratoires, décider de la création des équipes de recherche et de leur thématique. La lettre de mission de Nicolas Sarkozy à la Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche préconise d'aller plus loin et de faire évoluer les organismes de recherche vers des agences de moyens, mettre les universités au centre de l'effort de recherche en renforçant notamment leur responsabilité dans les UMR. Les EPST perdent ainsi le

rôle structurant et de la cohérence nationale de la recherche publique. L'ANR et l'AERES assureront le pilotage de la recherche et des formations universitaires.

Le gouvernement envisage de concentrer l'effort de recherche sur quelques secteurs : « la santé, internet et l'ensemble des technologies de l'information et de la communication, les nanotechnologies, l'énergie et le développement durable », ceci au détriment de disciplines entières et de la recherche fondamentale. La lettre de mission confirme une vision très utilitariste du rôle de la recherche. Et s'il y a recherche fondamentale, elle est conçue en amont d'applications économiques ou ne concerne que quelques domaines sociétaux bien ciblés.

La lettre de mission termine sur le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux qui partent à la retraite qui aura nécessairement des conséquences sur les missions de

service public qui nous sont dévolues. L'ensemble de la lettre de mission et de la loi relatifs aux libertés des universités comportent de grands dangers pour les étudiants et pour l'ensemble des personnels des établissements d'enseignement et de recherche. Le gouvernement en concédant quelques reculs sur la loi des universités veut éviter une mobilisation d'envergure qui pourrait avoir lieu à la rentrée.

Il nous faut donc poursuivre la mobilisation dans l'unité pour demander le retrait ou l'abrogation de la loi sur les universités et s'opposer aux propositions de la lettre de mission en défendant les missions de service public et sur la base des revendications de tous les acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Lise Caron,  
membre du Bureau National

# Sommaire

Pages

• <b>Edito</b>	
Restructuration de la recherche et de l'enseignement supérieur : attaque contre le service public .....	1-2
• <b>Au Cnrs</b>	
Le Conseil d'Administration du CNRS du 21 juin 2007 .....	3 à 5
Le recrutement de chercheurs handicapés au CNRS .....	5
La caractérisation des métiers de la recherche .....	6
Décès Marie-Luce DUFFAU .....	7
Dossier carrières ITA et Chercheurs : quelques modifications statutaires .....	8 à 13
• <b>A l'Inserm</b>	
CAP INSERM : A propos des commissions régionales .....	14-15
• <b>Actualité recherche</b>	
Le chantier sur les jeunes chercheurs et enseignants chercheurs .....	16
Le point sur les motions des universités .....	17
Texte intersyndical : appel des Cordeliers .....	17
Université : imposer une autre réforme .....	18 à 21
Réponse de Marie-Georges Buffet .....	22 - 23
• <b>Vie syndicale</b>	
Après le 9 <sup>ème</sup> Congrès de la Ferc-Cgt .....	24 à 26
• <b>Tribunes libres</b>	
Pourquoi l'inquiétude des personnels des universités.....	27
• <b>Texte EDF</b>	
Attention à l'arnaque du 1er juillet, restez branchés « Service public » .....	28

### Commentaires généraux

Ce conseil d'administration du CNRS est le premier du quinquennat Sarkozy. Il n'a permis de porter aucune réponse aux questions posées sur l'avenir du CNRS.

- Quel avenir pour le CNRS et ses personnels ?
- Y aura-t-il une amélioration de son budget en 2008 ?
- Y aura-t-il des postes frais ? Aucune réponse.

Le représentant du ministère de la recherche a clairement annoncé que le CNRS devrait se mettre au diapason du programme de Nicolas Sarkozy. On en est alors réduit à interpréter les déclarations de campagne et le texte du projet de loi sur l'autonomie des universités.

Revenons aux déclarations de campagne : « *Les unités de recherche seront pleinement intégrées dans les établissements universitaires les plus performants, qui ont vocation à devenir les principaux opérateurs de la recherche en France (les grands organismes de recherche se recentrant progressivement sur leur fonctions d'agences de moyens et de façon subsidiaire sur leur réseau de laboratoires propres)*, lettre à la CPU » ; « *L'Etat doit financer la recherche publique sur la base d'appel à projets et non sur la base de structures*, réponse à SLR ».

Ajoutons à cela, l'annonce de la ministre de n'accorder aucun poste frais aux EPST en 2008 et les dispositions du projet de loi : « *le personnel enseignant comprend des enseignants-chercheurs... ainsi que des chercheurs des organismes de recherche* ».

Le ministère prétend que cette disposition n'est là que pour permettre aux chercheurs d'être électeurs ! Mais pourquoi alors n'y a-t-il rien d'équivalent pour les ITA ?

Visiblement, la direction du CNRS recule sur son projet d'un CNRS restant opérateur sur les labos propres et les grosses UMR stratégiques, probablement plus sur pression du ministère qu'à la suite des déclarations syndicales. Reste alors l'hypothèse d'un détachement de tous les personnels du CNRS dans les universités ou le détachement des seuls chercheurs.

Les ITA ont toujours été classés dans les moyens des EPST, ce qui rend crédible l'hypothèse avancée par Pierre LeHIR dans le Monde du 23 juin d'un CNRS sans chercheurs. Si le CNRS devient une agence de moyens, il ne dispose plus de finances, car elles sont à l'ANR, mais il lui reste ses ITA, qui seront affectés sur les grands instruments, les plateformes ou qui valseront de projet en projet. Le démenti du ministère qui a suivi quelques jours plus tard est à prendre avec des pincettes, car on peut continuer à être payé par le CNRS tout en étant mis à disposition des universités.

Rapport d'activité 2006 et faits marquants scientifiques.

Le directeur A. Migus, présente le rapport d'activité du centre. Il revient sur le nombre et la répartition des labos du CNRS, en dressant, année par année, l'évolution de 1996 à 2006.

Comparatif (1996-2006) Effectif Laboratoires selon leur statut :

	Total	LP*	UMR**	URA***+ UPRESA****	FRE*****
1996	1365	199	386	645	133
2006	1190	79	988	23	100

\* Laboratoire propre, \*\* Unité Mixte de Recherche,

\*\*\*\* Unité Propre de Recherche de l'Enseignement Supérieur Associée,

\*\*\*\*\* Formation de Recherche en Evolution

Signalant la baisse du nombre de labo propres, il relève le problème du pouvoir stratégique du CNRS. Les UMR ont augmenté par transformation des URA et EPRESA pour passer par un maximum de 1060 en 2002, maintenant le nombre diminue par effet de regroupement.

79.428 personnes travaillent dans les unités de recherche du CNRS, dont 24.415 chercheurs non permanents. Les personnels propres CNRS : 10.791 chercheurs et 10.504 ITA, auxquels il faut ajouter 3000 ITA en moyens communs. Puis, il présente le budget du CNRS par groupe de disciplines et la place du CNRS dans les pôles

de compétitivité : 331 labos impliqués dans 52 pôles de compétitivité.

Suit la présentation des faits scientifiques marquants de 2006. Présentation didactique et bien faite qui mériterait d'être présentée devant les députés de la majorité pour leur prouver la nécessité d'un CNRS multidisciplinaire et travaillant dans la durée.

Pour ce qui concerne le rapport d'activité, pour le SNTRS-CGT, D. Steinmetz est intervenu pour souligner que si l'activité scientifique du CNRS en 2006 peut être approuvée sans réserve, il n'en est pas de même pour l'activité administrative. L'ANR pose de réels problèmes,

en témoigne même une remarque inscrite dans le rapport d'activité 2006 : « L'ANR privilégie les initiatives individuelles mais ne contribue pas à la stabilité des unités et tend même à les fragiliser ».

En terme de gestion administrative la mise en place de BFC et SIRHus complique la vie des labos, introduit des surcharges de travail pour les personnels administratifs. En termes de relations avec les universités, la négociation qui ne relève plus que de la DPA (Direction des Partenariats), est appauvrie par l'absence des directions scientifiques.

Resplandy-Bernard répond sur le projet SAP (BFC + SIRHus) : l'impact existe, mais les résultats sont là, les factures sont payées au même niveau qu'en 2006. (*Cela ne correspond pas à ce que nous disent les collègues gestionnaires !*). Vote : 1 abstention (SNTRS-CGT).

## Schéma stratégique

Au début de ce point, C. Bréchnignac interpelle G. Bloch, le représentant du ministère de la recherche : « le CNRS doit il encore faire de la stratégie, ou bien comme je l'ai entendu ce n'est que la prérogative unique du ministère? » Réponse ampoulée de G. Bloch : « L'Etat définit les grandes stratégies, le CNRS dit continuer de faire de la stratégie à son niveau ». C. Bréchnignac rappelle que le conseil scientifique a approuvé la partie scientifique du schéma, sans les 4 pages d'introduction par 14 oui, 1 non et 4 refus de vote. La partie du document sans l'introduction peut être consultée sur le site du CNRS.

G. Bloch, au nom du ministère de la recherche, intervient pour rappeler le poids du ministère. Ce document n'est pas figé, il doit faire l'objet d'un dialogue avec les tutelles ; le document est ambitieux en terme scientifique, j'agré. Ce document a été élaboré dans un contexte mouvant, le Pacte pour la recherche et ses outils sont encore en devenir. **Se pose le problème de l'articulation de ce document avec la vision stratégique de Sarkozy : il faut recaler ce travail sur les objectifs du gouvernement.**

Pour le SNTRS-CGT, D. Steinmetz intervient en ces termes : « Présenter un plan stratégique à l'horizon 2020, lorsqu'on ne sait pas sous quelle forme on pourra exister à l'horizon de 5 ans, est un exercice de haute volée. Nous ne pensons pas qu'il est possible de prévoir l'avenir à longue échéance sans connaître le futur proche. Or le futur proche reste marqué par le pacte pour la recherche et l'ensemble de ses dispositifs. Nous avons combattu et nous continuons à combattre le Pacte. Votre schéma s'inscrit dans le pacte et dans la loi sur l'autonomie des universités.

Le document qui nous est présenté a évolué depuis la dernière séance du CA. Il a été complété par une introduction qui précise les objectifs de la direction du CNRS sur le moyen terme. Il est plus concis, mieux écrit. Il a été amélioré pour ce qui concerne les aspects purement scientifiques. Cependant, la plupart des remarques que nous avons faites lors du dernier CA et du CTP restent d'actualité. Pourquoi vouloir copier les

références à un pseudo modèle universel de type anglo-saxon. La France est un pays qui a son originalité. Elle ne peut pas se passer d'une coordination nationale de la recherche. Cette coordination dépasse les seuls secteurs de l'IN2P3 ou de l'INSU. Elle a réussi à renforcer la qualité des équipes dans les domaines des SHS ou des SPI (exemples passés : PIR ville ou Energie). Le CNRS avait cette responsabilité, mais avec la baisse de son budget et de ses capacités d'évaluation, il est en train de perdre son rôle.

- Le CNRS doit rester un organisme largement pluridisciplinaire. Il ne faudra pas que les thèmes fédérateurs de l'objectif 4 étouffent la volonté affirmée dans l'objectif 1 de développer le socle des disciplines. Le ministère doit confirmer de façon claire la nécessité pour le CNRS de rester multidisciplinaire
- Concernant les liens entre recherche publique et recherche privée, effectivement la France a besoin d'une relance industrielle. Cela se fera d'abord par un effort en matière de R&D des entreprises. Le CNRS doit jouer son rôle, et les relations doivent de façon impérative privilégier les collaborations à la sous-traitance. L'accent mis sur les PME me laisse sceptique. Non que je néglige l'important pour elles de développer de la R&D, mais d'expérience leurs demandes sont ponctuelles, cycliques, et parfois mal formulées. Y répondre de façon efficace demande de mobiliser des personnels chercheurs et ITA sans pouvoir pour autant garantir un plan de charge sans trous. Y aura t il des moyens nouveaux pour cette mission ?
- Le rôle du Comité National est réaffirmé, mais depuis peu, le CNRS s'est vu interdire de constituer les comités de visite de ses propres laboratoires. Je suis persuadé que l'évaluation de l'AERES aura les mêmes défauts que celle de la MSTP : quantitative et publimétrique.
- Nous sommes inquiets sur ce que l'avenir réservera aux équipes dans le cadre de la loi sur l'autonomie. Quel avenir pour les labos qui ne seront pas dans les 15 plus grosses universités. »

Le débat a porté à la fois sur la partie scientifique du schéma et sur son introduction non soumise au vote. Le ministère n'est pas encore sur de ce qui va se passer. Déclaration surprenante de G. Bloch : « je n'ai aucune visibilité sur ce qui va arriver, je partage l'idée d'un CNRS multidisciplinaire, assurant la cohérence du système ». La direction du CNRS avance à pas comptés. Mais la menace d'un détachement des personnels dans les universités, plusieurs fois évoquée n'a pas été clairement démentie lors de ce CA.

## Débat d'orientation budgétaire

A. Migus : présente rapidement quelques points : il faut rendre les métiers plus attractifs pour les meilleurs, il faut préparer l'avenir en investissant dans les TGIR (très grands instruments de recherche) et dans les projets innovants et à risque. Il faut un déroulement de carrière

amélioré et différencié pour les personnels les plus performants. Il faut un environnement technique renforcé et de qualité. Il faut faire augmenter les emplois IT en termes quantitatifs et de niveau.

Le Directeur général présente des tableaux synthétisant les demandes des directions scientifiques pour 2008. Les directions scientifiques ont interclassé leurs demandes en moyens humains et en moyens hors personnels. Les moyens en postes de permanents (chercheurs ou ITA)

sont classés premiers sauf pour Chimie qui privilégie les gros équipements.

Aucune information sur le budget 2008 n'a percé...

L'inquiétude sur l'emploi et notamment sur celui des CDD ANR est revenue plusieurs fois dans les interventions des représentants du personnel.

Daniel Steinmetz, élu Sntrs-Cgt.

## ***LE RECRUTEMENT DE CHERCHEURS HANDICAPÉS AU CNRS***

Le CNRS a décidé de se lancer dans une véritable politique d'embauche d'ITA et de chercheurs handicapés. Cette politique est réellement amorcée pour les ITA mais des mesures sérieuses en sont seulement au stade de la discussion pour les chercheurs. La direction du CNRS n'a pas eu un élan subit de générosité. Elle est bousculée par la loi qui impose 6 % de recrutement de handicapés sous peine de sanctions financières.

Le CNRS commence à payer des pénalités sérieuses. Il a donc mis en place un recrutement ITA sur postes réservés pour les handicapés. Il a hésité plus longuement pour les chercheurs du fait du faible nombre de docteurs handicapés formés dans les Ecoles Doctorales, de la crainte d'être accusé d'embaucher des chercheurs non compétitifs, des investissements à réaliser pour adapter les postes de travail et du peu d'empressement des laboratoires à accueillir des handicapés.

Il s'est résolu à une politique volontariste devant la lourdeur des sanctions financières. Il a commencé à en discuter avec les syndicats et un groupe de travail, incluant des membres de l'Administration, des chercheurs handicapés et des représentants syndicaux, a été mis en place.

Des points de consensus se dégagent pour l'adaptation des postes de travail pour l'attribution dans certains cas d'une aide technique, pour une campagne de sensibilisation de la communauté, pour l'attribution de bourses post-doc à des handicapés déjà docteurs pour préparer leur candidature à un poste. Les handicapés et les syndicalistes du groupe de travail sont unanimes pour recommander le financement de bourses de thèse auprès des Ecoles Doctorales sans attendre les universités qui sont en retard sur cette question.

Si le CNRS veut recruter des chercheurs, il faut bien qu'il forme des docteurs qui sont aujourd'hui en nombre trop faible pour atteindre par la suite un nombre de recrutements pas trop éloignés des 6% des recrutements que fixe la loi. Le CNRS accepte donc en principe de constituer un « vivier » spécifique, en aidant des laboratoires qui acceptent de s'engager dans cette voie. (Le terme « vivier » utilisé par le CNRS évidemment ne correspond pas aux conceptions du SNTRS).

La discussion sur les modalités du recrutement qui vont être mises en œuvre est beaucoup moins consensuelle. La direction ne veut pas donner

l'impression qu'elle recrute des chercheurs qui ne font pas partie de l'élite. Elle est suivie sur ce terrain par une partie des membres des instances scientifiques et par le SNCS. Elle voudrait que les candidats handicapés participent aux mêmes concours avec une adaptation de l'audition en faisant classer par les jurys d'admissibilité sur les listes complémentaires les meilleurs handicapés pour les recruter avec des postes « sous le coude ».

Selon nous, de telles pratiques finiront par donner lieu à des recours et peuvent poser des problèmes pour maîtriser la formation des listes complémentaires. Il faudra aussi tout de même distinguer les handicapés au moment de l'audition : comment appliquer le principe d'égalité des chances dans tous les cas ?

Le SNTRS-CGT s'est prononcé pour un recrutement par un concours particulier sur postes clairement réservés comme le permet la loi. Nous proposons que l'admissibilité de la candidature (voire un classement) soit faite par le Comité National (ou le jury correspondant) après avis d'un comité associant des représentants du labo, de l'administration et des membres du Comité National pour s'assurer que les conditions pratiques sont réunies pour que le chercheur puisse exercer son activité. L'admission pourrait donner lieu à un classement au niveau du Conseil du département ou du jury d'admission. La titularisation pourrait intervenir après avis du Comité National et du Comité ad hoc.

Le SNTRS a été soutenu par le SGEN-CFDT et le SNIRS-CGC. Il va de soi que le recrutement pourra intervenir dans le laboratoire où le chercheur a préparé sa thèse et effectué son post-doc. D'ailleurs le changement de laboratoire pour les chercheurs non handicapés n'est qu'une pratique recommandée et non une obligation légale.

Le déroulement de carrière ne devrait pas poser de problème particulier puisque l'évaluation se faisait pour tous jusqu'à récemment sur des critères scientifiques : publications, rapport d'activité. Il serait encore plus choquant pour des handicapés d'exiger une participation à l'enseignement, voire du transfert ! Affaire à suivre.

Lise Caron et Michel Pierre,  
membres du Bureau National.

# LA CARACTERISATION DES METIERS DE LA RECHERCHE

## - JOURNEE D'ETUDE CNRS DU 5 AVRIL 2007-

Le CNRS est confronté à une nouvelle logique de gestion des personnels chercheurs avec la réforme du système de recherche français. Le métier de chercheur doit, selon ces réformes, évoluer pour que la science réponde aux nécessités de la compétitivité mondiale. La liberté, pour les chercheurs de choisir les thématiques de recherche qu'ils jugent pertinentes de développer, entre en contradiction avec cette conception.

D'autre part, étant donné la multitude d'appels à projets et de contrats auxquels doivent répondre les équipes de recherche, il devient difficile pour le CNRS d'avoir une vision précise et périodique des thématiques et des compétences des chercheurs de l'organisme. La Direction des Ressources Humaines du CNRS a demandé deux enquêtes à l'Observatoire des Métiers et de l'Emploi Scientifique sur la caractérisation professionnelle des chercheurs qui devraient permettre de développer des outils de gestion et des indicateurs pour la Direction Générale.

### *Enquête sur la caractérisation du profil scientifique :*

Une grille de recueil d'informations a été établie avec 8 champs caractéristiques afin d'identifier les personnels maîtrisant telle méthodologie ou telle problématique. Elle a été établie à partir de 4.500 chercheurs, enseignants-chercheurs, doctorants, CDD relevant de 12 sections. L'objectif annoncé est de mettre en évidence des groupes en fonction des besoins de pilotage ou de nécessités ponctuelles (réponse à des appels d'offres, expertise, mobilité thématique), ou encore pour susciter des thématiques interdisciplinaires à partir du recoupement entre champs thématiques, méthodologiques ou encore technologiques.

### *Enquête sur la caractérisation professionnelle :*

7 profils de chercheurs sont définis à partir des emplois du temps de 2.200 directeurs de recherche, chercheurs, enseignants-chercheurs, ingénieurs de recherche, post-doc et doctorants (dont 46% Catégorie B) des laboratoires associés au CNRS de la région sud-est. On obtient 3 profils incontournables et quelques sous-profils :

1. *Chercheurs ubiquistes* (majorité des hommes) avec trois sous-profils manager, concepteur, pivot (entre conception et paillasse).
2. *Chercheurs réalisateurs* : (majorité des femmes) et deux sous-profils l'opérateur et l'expérimentateur.
3. *Enseignants* et deux sous-profils enseignants pratiquant la recherche et enseignant tout court.

Déoulant de cette étude, un questionnaire sera intégré au CRAC pour définir les profils des chercheurs. Il sera demandé au chercheur (et IR ?) de décrire qualitativement et quantitativement l'ensemble des activités qu'il exerce. Exemple la part de temps consacré à la recherche de contrats, à l'expérimentation, à l'encadrement, à l'enseignement. Il est à noter un changement de vocabulaire quand on parle maintenant de DRH au sein du CNRS, production, manager, prise de risque, concepteur... tout un vocabulaire emprunté aux DRH d'entreprises.

Le fondement du métier de chercheur ne se fait plus sur l'originalité, l'avancée des connaissances qu'engendrent tels ou tels travaux de recherche mais sur l'intérêt qu'une entreprise peut avoir à développer ces recherches afin d'être le premier à mettre sur le marché un produit nouveau. Pour cela il faut changer les missions des chercheurs de la recherche publique. En maintenant des salaires ridiculement bas et en instaurant des primes aux activités « périphériques », ils seront nécessairement encouragés à créer des start-up, à faire financer les prises de risques des entreprises sur fond public, à privilégier l'innovation et le transfert.

Ces outils pourraient contribuer utilement à l'identification des situations professionnelles des chercheurs selon les disciplines, les situations locales et avoir ainsi une connaissance réelle d'exercice du métier. Cependant, dans le contexte actuel où le gouvernement institue le pilotage des EPST et remet en cause l'association d'UMR, ces outils seront utilisés à d'autres fins qui ont été plus ou moins explicités lors des débats.

La direction pourra inciter les chercheurs à travailler sur les projets qu'elle juge compétitifs ou encore les pousser à changer de voies professionnelles selon les critères de productivité définie par la LOLF, et notamment par un contrat d'objectifs.

Lise Caron et Michel Pierre,  
membres du Bureau National.

*Message original, 14 Jun 2007 09:16:33,  
de GEORGES DUFFAU*

*Bonjour,*

*N'ayant pas d'autres coordonnées que votre mail je l'utilise pour vous transmettre la mauvaise nouvelle.*

*Marie-Luce est décédée le 12/06/07. Les obsèques auront lieu le Lundi 18 Juin à 16H30 au crématorium de cimetière du Père Lachaise.*

*Pas de fleurs, elle souhaitait des dons au Secours Populaire Français ou à l'Institut Curie.*

*Ne sachant qui contacter je vous prie de faire circuler l'information auprès de ses amis.*

*Faites aussi s'il vous plait suspendre le prélèvement de ses cotisations syndicales. Je continue le combat seul.*

*Amicalement.  
Georges Duffau*

*Cher Georges,*

*C'est avec une très grande tristesse que nous avons appris le décès de Marie-Luce.*

*Pour Irène Fournier, Pierre Janet et moi, il s'agit de la perte d'une camarade et d'une collègue. Marie-Luce nous apportait sa gaieté, sa joie de vivre. C'est toujours avec un enthousiasme communicatif qu'elle nous montrait les photos de ses voyages, ou celles de ses petits-enfants, ou encore nous parlait des hommes et femmes qu'elle avait interviewés dans le cadre de son panel de retraités. Nous admirons Marie-Luce pour son grand courage, pour sa capacité à se situer dans un avenir. Elle a affronté la maladie en femme toujours debout, ne perdant rien devant nous de sa bonne humeur. Sa demande de verser des dons au Secours Populaire ou à la recherche se situe dans la ligne de ce combat pour l'humanité.*

*Syndicaliste, elle a été présente dans toutes les luttes, fidèle dans ses convictions. Elle nous a fait connaître votre combat pour restituer la mémoire des fusillés du Mont Valérien. Ce travail est très important pour la CGT, comme pour le SNTRS-CGT : la transmission aux jeunes générations des combats menés par leurs pères et grands-pères pour la liberté et le prix lourd qu'ils ont payés pour avoir refusé l'oppression fasciste.*

*Nous nous associons à votre douleur, à celle de toute votre famille, de vos fils, de vos petits-enfants. Notre peine est très grande.*

*Annick Kieffer, secrétaire générale du SNTRS-CGT*

## **Dossier carrières : débat au CNRS sur les évolutions du statut des personnels**

### *Contexte :*

La direction du CNRS a ouvert un cycle de discussions autour du statut des personnels. Cycle de discussions, car il n'est pas possible de parler pour le moment de négociation. Le SNTRS a d'ailleurs interpellé la direction du CNRS pour connaître dans quel cadre se situaient ces réunions. La réponse est claire : « *il s'agit d'identifier avec les organisations syndicales des pistes permettant d'améliorer le statut, l'objectif est que le CNRS puisse porter au ministère une proposition qui fera l'objet d'échanges avec les autres EPST* ».

Si dans le contexte actuel des attaques du gouvernement contre le CNRS, la démarche reste ambiguë, rappelons que dans le passé beaucoup d'avancées statutaires, à commencer par la mise en place du statut de fonctionnaire sont parties du CNRS pour s'étendre aux autres EPST, puis au ministère de l'enseignement supérieur. Le syndicat a donc décidé de faire connaître les évolutions de ce dossier, marqué déjà par deux réunions successives, le 14 mai et le 5 juillet 2007. Au cours de ces réunions, les positions de la direction ont évolué, marquant des améliorations, tout en restant globalement insuffisantes par rapport aux enjeux et aux revendications. Pour ne donner que deux exemples, se sont posées la question de la suppression ou non du grade de CR2 et de l'intégration ou non du corps des AI dans un corps regroupant AI et IE. Les réponses n'étant pas les mêmes le 14 mai et le 5 juillet.

Afin de rendre transparents tous les éléments du dossier, nous publions ci-après :

- la réponse du syndicat aux premières propositions de la direction datées du 14 mai 2007,
- le compte rendu de la réunion du 5 juillet 2007,
- les propositions du SNTRS-CGT pour la rénovation du statut.

Il faut savoir que l'un des chantiers de Valérie Pécresse concerne « *l'attractivité des carrières* ». Nous n'avons aucune indication sur l'ampleur que prendra ou non ce chantier. Il ne faut pas oublier non plus que tout cela baigne également dans la volonté affichée du gouvernement et de la présidence de la république de supprimer un poste de fonctionnaire sur deux. A l'automne, il faudra donc que toutes les sections du SNTRS-CGT prennent les problèmes du statut et de l'emploi à bras le corps en informant les personnels dans les labos et services, au CNRS mais aussi dans les autres EPST. Le bureau national a par ailleurs décidé d'entamer une concertation avec les autres organisations syndicales afin d'arriver dans la mesure du possible à des positions communes sur la rénovation du statut et de créer ainsi les conditions de l'unité d'action.

### **Après la réunion du 14 mai 2007 :**

#### **Quelques remarques et rappels des positions du SNTRS-CGT concernant les propositions de la direction générale du CNRS sur les évolutions statutaires.**

#### *Pour les Chercheurs*

L'objectif de vos propositions est, selon vous, de rendre les carrières des chercheurs plus attractives, plus « souples » et de simplifier certains dispositifs. Selon nous, elles visent, dans leur grande majorité, à exclure le comité national d'un certain nombre d'étapes dans le recrutement ou l'attribution des équivalences, au prétexte de « simplifier ces procédures ». Nous nous inquiétons de cette éviction du comité national et réaffirmons l'importance de celui-ci et la nécessité qu'il conserve la maîtrise de ses prérogatives, par exemple pour l'examen des équivalences.

En ce qui concerne les évolutions des corps de chercheurs :

Une de vos propositions consiste à supprimer des grades de CR2, qui seraient fusionnés dans un seul grade avec les CR1 et à créer un grade Hors Classe ensuite. Cette proposition est calquée sur la grille des Maîtres de conférences.

De facto il y aurait deux carrières de chercheurs. La proposition faite veut régler à bon compte les blocages de carrières actuelles, sans qu'une réflexion sérieuse sur les qualifications, ainsi que sur les possibilités de promotion et le positionnement du corps des CR par rapport au corps des DR, soit envisagée.

En ce qui concerne les blocages de carrières et les solutions à proposer, nous demandons une fois encore la communication de données et de statistiques pour mener une réflexion préalablement afin au débat sur les solutions adaptées à mettre en œuvre. Au sujet du blocage de nombreux chercheurs en bout de grille CR1, une des solutions évidentes, c'est l'allongement des grilles. Nous réaffirmons ici la nécessité d'un recrutement jeune des chercheurs.

A propos de la rémunération des chercheurs, nous rappelons notre revendication d'une PPRS à 16% pour aller vers 20% pour tous non modulable qui doit être, à terme, intégrée au salaire.

## *Pour les ITA :*

Afin de rendre les carrières des ITA plus attractives, d'améliorer « la fluidité » de leur carrières et de diminuer le nombre de corps, vous proposez principalement de décontingenter les accès en HC, de supprimer le corps des AI, et de supprimer les propositions de changement de corps au choix.

Vous proposez également l'ouverture de la composition des jurys en supprimant la « contrainte restrictive » aux listes d'experts.

Concernant les salaires, votre seule proposition consiste à « aligner les primes sur celles pratiquées dans l'administration centrale (Ministère) », en insistant sur l'attractivité nécessaire essentiellement pour des « métiers de hautes technicités ».

**Nous réaffirmons ici notre attachement à une grille structurée selon les différents niveaux de qualification**, notre attachement aux corps à un seul grade et au recrutement des sans diplôme avec une possibilité d'évolution de carrière, avec une mesure immédiate de rallongement des grilles indiciaires, d'autant plus nécessaire au vu du rallongement des carrières suite à l'application des mesures Balladur – Fillon concernant les départs à la retraite.

### **Le corps des AI :**

- Nous rappelons la spécificité nécessaire des AI dans les EPST, ainsi que notre demande d'une amélioration de la carrière dans ce corps.
- La proposition de suppression des AI pose le problème des recrutements des BTS. Avant toute évolution à ce niveau ? il est nécessaire de faire un état des lieux.
- Au bout du compte, le risque est grand de voir le recrutement des Bac+2 se faire essentiellement en TCN, ce qui constituerait un recul important. Sur cette question il est indispensable de prendre en compte aussi l'intérêt de ceux qui seront recrutés et regarder de près les questions du blocage du passage de Technicien et de AI vers IE.
- Cette proposition conduirait à de multiples niveaux de qualification et de recrutement en IE.
- Une autre interrogation apparaît : comment seraient reclassés les IE actuels dans le nouveau corps ?

**Sur le décontingement**, cette proposition est dépassée pour ce qui concerne les grades : IRHC, IR1, IEHC, IE1 et TCS, les récentes modifications statutaires l'ont déjà levé !

**En ce qui concerne la bonification à la mobilité**, une telle disposition instaurerait des inégalités inacceptables.

**Pour les listes d'experts**, nous proposons qu'elles soient établies avec les organisations syndicales.

**Sur les primes**, quelle est la proposition concrète ?

- Il est nécessaire de clarifier la proposition « aligner les primes sur celles pratiquées dans l'administration centrale (Ministère) ».
- Quant à assurer à l'attractivité nécessaire en matière de salaire essentiellement pour des « métiers de hautes technicités », nous rejetons cette proposition qui va elle aussi apporter une discrimination entre les personnels.
- Nous rappelons notre revendication d'une PPRS à 16% immédiatement, pour tous, puis 20% à terme. La prime doit être intégrée dans le salaire.
- Cette mesure doit être associée à une revalorisation de la grille ainsi qu'un rallongement des grilles en conservant la même « pente ».

**Rien pour les corps B et C**, les deux corps de Techniciens et d'AJT ne sont même pas évoqués dans vos propositions. Nous ne pouvons en rester à la situation actuelle de ces personnels en matière de salaire et de carrières. Les récentes modifications statutaires ne règlent pas les difficultés de ces corps.

Des discussions doivent avoir lieu pour ceux-ci comme pour l'ensemble des corps (suppression des barrages de grades, réduction des durées excessives d'échelons, amélioration des roulements de carrières, revalorisation des salaires, ...).

Une nouvelle aberration est apparue depuis peu concernant la grille des AJT : les 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> échelons d'AJT2 ainsi que le 1<sup>er</sup> échelon d'AJT2 « bénéficient » du même indice (283) !

## **Compte rendu et analyse de la réunion du 5 juillet sur les évolutions statutaires.**

### *Contexte :*

Le SNTRS avait écrit à la direction pour savoir dans quel contexte se situaient ces réunions entre la DRH et les organisations syndicales. La DRH, n'est pour l'instant que mandatée par la direction du CNRS. Il n'y a pas de concertation entre les directions des différents EPST, ni cadrage ministériel. On en est à des réunions de confrontation et de concertation

entre partenaires sociaux. A notre avis, il faudra rapidement confronter la position de la direction du CNRS avec les celles de la ministre, car les modifications proposées, même si beaucoup n'ont pas l'accord des syndicats, vont modifier le statut cadre des personnels des EPST (décret de 1983) et le Statut particulier des personnels CNRS, (celui de 1984).

**Pour les Chercheurs**, l'objectif des propositions de la direction est de rendre les carrières des chercheurs plus attractives, plus « souples » et de simplifier certains dispositifs. Elles mettent en place des conditions pour des carrières ultra rapides. A la limite, on pourrait passer de CR2 en DR1 en 4 ans.

Selon nous, elles visent, dans leur grande majorité, à exclure le Comité National d'un certain nombre d'étapes dans le recrutement ou l'attribution des équivalences, au prétexte de « simplifier ces procédures ». Nous réaffirmons l'importance de celui-ci et la nécessité qu'il conserve la maîtrise de ses prérogatives, par exemple pour l'examen des équivalences.

La direction veut aussi introduire dans les jurys un contingent supplémentaire de membres venus de l'industrie ou de l'étranger. Nous estimons que les jurys doivent rester dans leur configuration actuelle qui inclut déjà dans les nommés des membres étrangers et des industriels.

**En ce qui concerne les évolutions des corps de chercheurs :**

Pour les chargés de recherche la proposition est un corps à trois grades, avec création d'une classe exceptionnelle allant jusqu'à la hors échelle B, pour ceux qui, pour des raisons diverses, ne peuvent prétendre devenir DR. Il y a maintien du grade de CR2.

La proposition faite prévoit des possibilités de carrières ultrarapides pour quelques-uns, en supprimant la condition d'ancienneté pour passer DR et en abaissant l'ancienneté minimale à deux ans, en CR2 pour passer CR1 et en DR2 pour passer DR1. Aucune réflexion sérieuse sur les qualifications, ainsi que sur les possibilités de promotion et le positionnement du corps des CR par rapport au corps des DR n'est proposée.

La prise en compte de la totalité de l'ancienneté dans le secteur privé est proposée pour les chercheurs et les ingénieurs. Cette prise en compte doit être étendue à l'ensemble des catégories, y compris les catégories B et C.

Au sujet du blocage de nombreux chercheurs en bout de grille CR1, une des solutions évidentes, c'est l'allongement des grilles, nous pensons qu'il faut prolonger la grille de CR1 au minimum en hors échelle A, et peut être au dessus. La prolongation en hors échelle B pour la classe exceptionnelle, revient à créer un croisement des courbes de carrières entre les futurs CR hors classe et les DR2, si l'indice terminal des DR2 n'est pas relevé. Au contraire, nous proposons d'augmenter de façon significative le flux de passage de CR1 en DR2 (5 % des effectifs), et d'allonger la carrière en DR2 à la hors échelle C chevron 1, avec fusion des DR1 et DRCE, en augmentant le flux de DR2 en DR1 (6%).

Nous réaffirmons ici la nécessité d'un recrutement jeune des chercheurs dans les deux à trois ans après la soutenance de la thèse. Nous proposons de maintenir le recrutement de 2 CR2 pour 1 CR1, avec un relèvement significatif du premier échelon de CR2

La direction propose également des bonifications d'ancienneté pour mobilité.

A propos de la rémunération des chercheurs, la direction propose une revalorisation substantielle de la prime de recherche, en citant oralement un taux de 20%. Les modalités d'attribution seront fixées en conseil d'administration.

**Pour les ITA**, les objectifs sont toujours d'être attractif sur les métiers de haute technicité et d'améliorer la fluidité des carrières. Les 5 niveaux de qualification sont maintenus. Quelques rares propositions concrètes sur la grille. **Nous réaffirmons ici notre attachement à une grille structurée selon les différents niveaux de qualification**, notre attachement aux corps à un seul grade et au recrutement des personnels « sans diplôme », avec une possibilité d'évolution de carrière, ainsi qu'une mesure immédiate de rallongement des grilles indiciaires, d'autant plus nécessaire au vu du rallongement des carrières suite à l'application des mesures Balladur – Fillon concernant les départs à la retraite.

- Le corps des IR, les 3 grades sont maintenus et la fin de IR0 est portée à la hors échelle B. Il n'est pas normal que le corps des IR ne soit pas amélioré, avec par exemple fusion des grades IR2 et IR1. Cela permettrait de corriger un manque des accords Durafour et de corriger le fait que le grade d'IEHC finisse au dessus du grade d'IR2.
- Le corps des IE : fusion des grades IE1 et IEHC, un échelon de plus pour le grade IE2 (INM 658). Echelon accéléré à partir du 4ème échelon du grade IE2. Cette proposition est en fait un alignement sur le corps des attachés de l'administration centrale. Ce corps, comme d'autres corps d'ingénieur d'étude des ministères de la défense ou de l'intérieur sont depuis longtemps des corps à deux grades, avec la structuration qui nous est proposée. La classe exceptionnelle, ou principalat, doit alors correspondre à 35% des effectifs du corps des IE.
- Le corps des AI : proposition de deux échelons supplémentaires, sans préciser l'indice de ces échelons.
- Le corps des T : fusion des grades TCN et TCS.
- Le corps des AJT : rien.

Comme pour les chercheurs, il y a assouplissement des conditions d'ancienneté pour les changements de grade, pour les IR et les IE. Comme pour les chercheurs des bonifications d'ancienneté pour mobilité.

La PPRS est portée à 20%, mesure présentée comme nécessaire pour être attractif sur les métiers à haute technicité.

Nous rappelons la spécificité nécessaire des AI dans les EPST, ainsi que notre demande d'une amélioration significative de la carrière dans ce corps. La fusion des AI dans le corps des IE, solution proposée par l'UNSA crée le risque de voir le recrutement des Bac+2 se faire essentiellement en TCN, (en 2005 les bac+2 ont représenté 41% du recrutement en Techniciens). Ceci constituerait un recul important.

Cette proposition conduirait à de multiples niveaux de qualification et de recrutement en IE, mais, il est vrai aussi que la mise en place généralisée du LMD pose à terme de nouvelles questions. Il faudra trouver une position de compromis avec l'ensemble des syndicats sur cette question, si on veut continuer à maintenir un front revendicatif unitaire.

Rien pour les corps B et C, hormis la fusion des deux premiers grades de T, il n'y a rien pour les T et les AJT. Nous ne pouvons en rester à la situation actuelle de ces personnels en matière de salaire et de carrières. Les récentes modifications statutaires ne règlent pas les difficultés de ces corps. Des discussions doivent avoir lieu pour ceux-ci comme pour l'ensemble des corps (suppression des barrages de grades, réduction des durées excessives d'échelons, amélioration des roulements de carrières, revalorisation des salaires, ...). Une nouvelle aberration est apparue depuis peu concernant la grille des AJT : les 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> échelons d'AJT2 ainsi que le 1<sup>er</sup> échelon d'AJTP2 « bénéficient » du même indice (283) !

### *En conclusion*

Les organisations syndicales ont unanimement critiqué les propositions de la direction en faisant apparaître leurs insuffisances. Elles ont décidé de travailler sur des propositions communes pour présenter une plate-forme unitaire face à la direction et au ministère.

Il ne faut pas négliger les réunions avec la direction du CNRS, tout en sachant que le ministère peut aussi avoir pour objectif de marginaliser les organismes, ce qui n'est pas notre intérêt.

Les premiers échanges entre les syndicats montrent que nous pouvons converger sur de nombreux points : relèvement des débuts de carrière en supprimant le 1<sup>er</sup> échelon, voire les 2 premiers ; une amplitude de carrière de un à deux pour tous les corps, des corps à une classe, sauf pour les IR et peut être les IE.

La proposition d'une prime à 20% pour toutes les catégories est une avancée. Cependant, il faudra être très attentif pour éviter des modulations en fonction de critères de métiers, tous les syndicats s'accordant pour dire que la notion de haute technicité évolue très rapidement. Le fait que la direction propose également de supprimer les proportions de changement de corps au choix tout en maintenant une clause de sauvegarde, semble indiquer qu'elle tient compte du risque de mise en extinction du statut de titulaire.

## **Nos propositions pour améliorer le statut**

Nos propositions sont bâties sur la reconnaissance des niveaux de qualification correspondant aux principaux niveaux de formation. Elle s'appuie sur les propositions interprofessionnelles de la CGT. En particulier, nous préservons le niveau de qualification BTS-DUT qui n'est pas reconnu dans la Fonction Publique et qui a fait l'objet d'âpres batailles au moment de la création de notre statut en 1984 et qui vient à nouveau en discussion aujourd'hui.

Notre proposition revalorise les carrières et en particulier les débuts. Elle supprime toutes les rémunérations en dessous du SMIC. Le début de carrière d'AJT est placé au niveau du SMIC que nous revendiquons à 1500 euros.

Notre proposition intègre les niveaux de qualification des ITA, des chercheurs en les plaçant dans des corps différents. Elle comprend 7 corps et 8 niveaux de qualification. Les 6 corps (AJT à CR) correspondent aux grands niveaux de formation, les 2 derniers niveaux (7 et 8) sont des niveaux de qualification correspondant à des niveaux de compétence et de responsabilités acquises après une expérience professionnelle plus ou moins longue.

Le niveau de fin de carrière est déterminé par application d'un coefficient multiplicateur de 2. Il faut donc allonger les grilles pour permettre une carrière dans chaque corps, afin de prendre en compte l'allongement de la durée de la vie de travail depuis les mesures Balladur-Fillon concernant les droits à la retraite.

La carrière dans un niveau doit se dérouler sur 35 ans, avec la moitié du gain indiciaire dans le premier tiers de la carrière.

Principes de construction de la grille					
Corps	Niveau	Niveau de formation	Niveau de rémunération	Salaire Début (a)	Salaire Fin (a)
AJT	1	Sans diplôme	SMIC	1500	3000
AJTP	2	CAP, BEP	1,2 x SMIC	1800	3600
Tech	3	BAC	1,4 x SMIC	2100	4200
AI	4	BTS - DUT	1,6 x SMIC	2400	4800
IE	5	Licence – Maîtrise	1,8 x SMIC	2700	5400
IR CR	6	Master, Ingénieurs	2 x SMIC	3000	6000
		Doctorat	2,2 x SMIC	3300	6600
IRHC DR2	7	Corps de promotion			7200
DR1	8				7800

(a) : salaires bruts, PPRS comprise

Actuellement les classes instaurent des barrages au déroulement de carrière minimal. Dans notre projet, ils sont supprimés sauf pour les DR.

Les changements de corps se feraient par les procédures actuelles, concours interne et choix en CAP, mais avec des possibilités non plus dépendantes du nombre de recrutement (flux), mais de l'effectif du corps (stock). Nous estimons raisonnable de proposer un changement de corps pour 5% des effectifs chaque année, ce qui correspond à une possibilité de changement de corps pour 20 ans de carrière. Cela n'est pas extraordinaire compte tenu du déclassement actuel de nombreux collègues. Ceci permettrait une progression moyenne minimum. La reconnaissance du « mérite » se ferait par le système des échelons accélérés.

*Le premier niveau n'est pas référencé à un diplôme. Pour nous, le grade d'AJT devrait être conçu comme un grade de formation préparant au passage en grades supérieurs.*

*Les trois grades de DR (DR2, DR1, DRCE) sont ramenés à deux, en terminant à la hors-échelle C chevron 1. Le grade de DR1 est fusionné avec celui de DRCE.*

*Les durées d'échelons ne doivent pas être supérieures à 2 ans.*

*La reprise d'ancienneté lors du recrutement externe doit être sensiblement améliorée. Les services privés doivent être pris en compte au même niveau que les services publics.*

*Le statut de doctorant salarié que nous revendiquons correspond à une période de formation ou d'alternance. La rémunération du doctorant doit correspondre à 2 fois le SMIC, avec une première étape immédiate à 1,5 fois le SMIC.*

*Pour les ITA, un système d'évaluation professionnelle doit permettre une meilleure prise en compte de la qualification exercée, d'en améliorer la reconnaissance et s'opposer aux entraves à son exercice normal. Il faut mettre en place l'évaluation des ITA par les pairs.*

Les critères d'évaluation ne doivent pas être fixés par le poste (travail prescrit) mais par la qualification des personnes (savoirs, qualités).

Les niveaux de qualification reconnus doivent donner lieu à un reclassement dans le niveau de classification correspondant. Ce qui suppose la mise en place d'un plan de transformations d'emplois.

## DES PROPOSITIONS SPECIFIQUES POUR LES ITA

- Pour une valorisation des métiers de la Catégorie C – Relancer une politique de recrutement à ce niveau

Le CNRS et l'INSERM mènent depuis de nombreuses années une politique dite de repyramidage, qui favorise le recrutement des ingénieurs et des chercheurs et limite drastiquement celui des catégories ouvrières et employées. Sur le modèle de beaucoup d'entreprises du secteur privé, ils font appel à la sous-traitance ou à la précarité pour pallier les besoins dans des métiers comme l'entretien des bâtiments, le ménage, la vaisselle, les animaleries, la mécanique, l'électricité, l'électronique, l'entretien et la maintenance de gros appareils. Cela a entraîné une perte de savoir-faire, une dégradation des métiers concernés, une cassure entre les personnels, car les employés des entreprises sous-traitantes sont surexploités et ont peu de connaissances de ce qui se fait dans les laboratoires et services. Cette politique est reconduite sans que des bilans en aient été tirés. Nous pensons qu'il faut revenir sur cette politique et relancer le recrutement en catégorie C sur de véritables profils professionnels. Il faut également mieux reconnaître les diplômés de niveau CAP et BEP

dans leur dimension professionnelle.

- **Améliorer la situation des personnels de catégories B et C**

Une réforme récente de la catégorie C se traduit par la mise en place d'un corps unique à 4 grades (Échelles E3, E4, E5, E6). Hormis un échelon terminal supplémentaire, d'une quinzaine de points, pour les collègues en fin de carrière les personnels en tirent peu de chose. Elle ne met pas fin aux échelons à 4 ans pour 7 points d'indice. Elle amène des barrages supplémentaires en matière de promotion. Elle institue le « concours interne de promotion de grade ».

Lors du recrutement sans concours en AJT la présence d'un élu C au Comité National est indispensable dans la commission de recrutement.

Pour le corps des techniciens, la récente application du protocole Jacob n'a rien apporté en matière d'amélioration de grille.

Il est donc nécessaire d'ouvrir des discussions sur des améliorations à apporter d'urgence pour ces deux corps.

- Le changement automatique de grade pour toutes les personnes bloquées depuis 3 années et plus en fin de grade.
- L'attribution de bonifications indiciaires pour les personnes bloquées en fin de corps depuis 3 ans et plus.
- Faciliter plus les Passages ITA <-> chercheurs.

## **DES PROPOSITIONS SPECIFIQUES POUR LES CHERCHEURS**

Il faut restaurer l'attractivité de cette profession et pour cela réduire la précarité, pérenniser les emplois de titulaires, recruter jeune et revaloriser les salaires et les carrières sur la base des qualifications et des prises de responsabilité. L'amélioration du statut doit être un facteur pour renforcer la liberté de recherche, qui suppose en même temps de réduire le financement incitatif (ANR, ...) au profit du financement récurrent (qui devrait représenter au moins 70% des moyens des équipes).

- Améliorer en préalable le statut des doctorants et les chercheurs post-doctorants, Cf. ci-dessus.
- Organiser un recrutement jeune dans les EPST et les Universités. 2/3 des postes de chercheurs doivent être mis au concours en CR2. Pour rendre possible un recrutement au plus près de la thèse, la condition pour concourir devrait être le Master avec deux années d'expérience de la recherche. Le recrutement doit être porté à 5% des effectifs totaux pour les 5 prochaines années.
- Revaloriser rapidement la rémunération de tous les chercheurs sans attendre une refonte de la grille de la Fonction Publique. Le pouvoir d'achat s'est beaucoup dégradé et la qualification est mal reconnue. La prime de recherche pourrait être portée à 20% (ou 16% dans un premier temps). Cette prime, lors de la refonte de la grille devrait être intégrée au salaire. Il est aussi nécessaire d'harmoniser cette prime avec celles des ITA. Cela implique aussi de revoir la grille des IR pour l'harmoniser avec celle des chercheurs.
- Revaloriser les carrières. Le début de carrière des CR doit être amélioré. La thèse devrait donner droit à une bonification de deux ans. Les années d'activité à un niveau de qualification correspondant à celui d'un chercheur doivent être pris en compte à 100% quelque soit le type de financement en France ou à l'étranger.
- Porter les flux pour les passages CR1 à DR2 et DR2 à DR1 respectivement à 5% et 6% des effectifs de la classe de départ pour donner une chance de promotion à tous ceux dont l'activité professionnelle le justifie (correspond aux besoins de développement des labos).
- Évaluer démocratiquement les chercheurs. Les chercheurs doivent continuer à être évalués par des commissions scientifiques représentatives de la communauté scientifique comportant 2/3 d'élus. La même instance doit aussi faire l'évaluation des unités. Les avis et classements des Commissions Scientifiques concernant les chercheurs devraient être transmis aux CAP correspondantes qui doivent pouvoir exercer un contrôle. La saisine des CAP par les chercheurs est de droit et ne devrait pas dépendre de l'avis de la direction.
- Participation des chercheurs à la formation. C'est une des missions des chercheurs, mais elle doit rester secondaire en termes de temps de travail par rapport à la mission de recherche. Sur la base du volontariat, les chercheurs peuvent participer à temps partiel avec rémunération aux enseignements de master et doctorat qui nécessitent des spécialistes. Les chercheurs doivent être traités comme les enseignants-chercheurs pour l'encadrement des thèses. La mobilité de et vers l'université doit être facilitée, des postes doivent être réservés pour faciliter ce passage.
- Assurer le transfert des connaissances vers les entreprises est une mission des chercheurs. Elle doit être exercée sur la base du volontariat. Les rémunérations liées à l'activité de transfert doivent faire l'objet de nouvelles discussions.

Le Bureau National du SNTRS-CGT.



## *CAP Inserm : à propos des commissions régionales*

### *Le classement B : un déni de justice pour la promotion des agents !*

Les réunions des différentes CAP viennent d'avoir lieu. Une fois encore les élus du personnel ont été confrontés au filtre des classements régionaux imposés par la DRH, autrement dit de devoir choisir les agents à promouvoir parmi les seuls dossiers classés A.

Règlementairement, la promotion au choix des agents de l'INSERM se fait au sein de la Commission Administrative Paritaire (CAP). Cette commission est composée paritairement des membres de l'administration et des représentants syndicaux élus par les personnels. Elle est la seule instance consultative pour l'établissement d'un tableau d'avancement, qui est validé par le DG.

Depuis 2002, la Direction a modifié la procédure afin de faire dépendre la carrière des ITA d'une stratégie (non affichée) de l'organisme. La procédure actuellement mise en place par la DRH impose un pré-classement par l'administration en A et B. C'est contraire à la réglementation et de plus c'est injuste car, de fait, **les agents classés en B ne verront jamais leur dossier consulté par la CAP**. La DRH de l'INSERM a confirmé le rejet de tous les dossiers classés B par l'Administration. Ce classement en région, réalisé en dehors de toute transparence, ne repose pas sur la qualité des dossiers mais uniquement sur les choix de l'Administration s'appuyant sur quelques directeurs de formation.

Avec ce système qui génère des injustices, la Direction favorise les fonctions de gestion stratégique et les plateaux techniques au détriment

des fonctions de laboratoire. L'administration, pour orienter ses choix, peut parfaitement utiliser tous les outils et expertises qu'elle souhaite et en particulier les pré-classements régionaux. **Mais, pour que tous les agents INSERM puissent être équitablement traités, nous lui déniions le droit d'imposer aux représentants du personnel la sélection des dossiers parmi les seuls classés A en classements régionaux.**

C'est pour les personnels la perte d'un droit : la possibilité pour tout dossier (s'il répond aux critères administratifs de promotion) d'être examiné en CAP. De plus, cette pratique constitue une négation du « paritarisme » qui repose sur le principe d'une confrontation de la meilleure liste de l'administration et de la meilleure liste des représentants du personnel, chacun travaillant à partir des critères qui sont les leurs. **Le droit en vigueur des personnels permet que tout dossier répondant aux critères administratifs de promotion (classé B ou A par les commissions régionales) puisse être pris en considération par les représentants du personnel. Ce droit doit être respecté, il n'y a pas d'alternative qui permette de mettre tous les agents à égalité quant à l'avancement dans leur carrière.**

Aussi le SNTRS-CGT demande que la CAP retrouve ses prérogatives en ayant la possibilité d'examiner tous les dossiers des ITA.

## **Avec ce Quizz, testez vos connaissances !**

1. *Connaissez-vous votre classement régional ?*
2. *Quelle commission est la plus sélective ?  
(le plus petit nombre de dossiers classés A par rapport au nombre de promouvables)*
3. *Quelles commissions sont le moins sélectives ?  
(le plus grand nombre de dossiers classés A par rapport au nombre de promouvables)*
4. *Quelle commission obtient le meilleur « rendement » en CAP ?  
(le plus grand nombre de promus par rapport au nombre de dossiers classés A)*
5. *Quelles commissions obtiennent les plus mauvais « rendements » en CAP ?  
(le plus petit nombre de promus par rapport au nombre de dossiers classés A)*
6. *Qui préside toutes les CAP et n'hésite pas à peser de tout son poids pour « piloter » les choix des CAP ?*

*Voici les réponses au test :*

1. *Si par hasard vous ne le connaissez pas demandez-le au RRH de l'ADR dont dépend votre unité ou service,*
2. *La commission du siège qui classe 70% de ses dossiers en B,*
3. *Les commissions de l'ADR de Paris XII et Toulouse 27% et 29% de classés B,*
4. *La commission du siège qui définit 30 priorités classées A dont 28 ont été promues (93%),*
5. *Les commissions des ADR de Toulouse, Montpellier, Lille et Paris XII qui obtiennent respectivement 14 %, 33 %, 35% et 36 % de promus par rapport à leurs priorités classées A,*
6. *La DRH F. Pierre\*.*

*\*Un grand Bravo à la DRH pour l'efficacité de son très vorace « pilotage » des différentes CAP. Cela lui a permis d'extorquer les 93% de priorités A promues au siège. Il ne faut certes « pas déjuger le travail des Commissions Régionales ! ». Mais on n'est jamais aussi bien servi que par soi-même !, n'est-ce pas, Madame la Présidente ?!*

*Pour parfaire vos connaissances, n'hésitez pas à demander le **bilan des CAP 2006** ! Les données de ce QUIZZ sont tirées de ce bilan, pages 3, 4 et 5... Le bilan des CAP 2006 est disponible sur le site RH de l'INSERM.*

***Pour rappel, quelques extraits de la lettre du Directeur Général de l'INSERM du 25 mars 2002 :***

Dans la lettre BITA/FD/N°2002-21 en date du 25 mars 2002 et signée par le Directeur Général de l'INSERM, notre DG stipule clairement que le « travail » de la région (classements régionaux) est un **travail « préparatoire »** et qu'en l'occurrence, il ne doit en aucun cas **se substituer aux travaux des CAP**, il n'a pour seul objet que celui de **faciliter** le travail préparatoire des représentants de l'administration. Le travail préparatoire des représentants du personnel doit donc demeurer

**inchangé**, sans tenir compte de ces « classements en A ou B ».

Dans cette même lettre, la mise en place de ce système de pré-classement en région avait été conçu comme une « **expérimentation** » et donc susceptible de révision.

**Compte tenu des réactions négatives que ladite expérimentation suscite chez une grande partie des personnels de l'institut, le SNTRS-CGT considère qu'il serait nécessaire de rouvrir une négociation sur cette question.**

Jean Kister, membre du Bureau National.

## Le chantier sur les jeunes chercheurs et enseignants chercheurs

Le ministère a organisé une caricature de concertation sur ce chantier. Comme pour la loi sur l'autonomie, il s'apprête à prendre des décisions sur ce chantier sans discussion sérieuse avec les syndicats. La concertation a pris la forme d'une sorte d'assemblée générale impliquant des syndicats très divers (personnels, étudiants, parfois certains nous étaient inconnus ou représentaient des corporations particulières : hospitalo-universitaires, ...), de multiples associations parfois également inconnues, des représentants d'organismes de recherche (EPST, EPIC), des représentants de services ministériels, le MEDEF, des personnalités qui ne représentaient qu'elles-mêmes, etc.

L'état des lieux présentés par le ministre laisse supposer que le gouvernement va prendre des mesures en faveur des doctorants tout en mettant les doctorants et les docteurs au service des entreprises. Le ministère constate en effet que les conditions actuelles d'accueil des doctorants sont peu correctes (contingences matérielles, problèmes d'encadrement qui ne sont pas rares), qu'il est nécessaire de revaloriser les allocations et de renoncer aux libéralités ainsi que d'améliorer l'accès aux bibliothèques. Il veut attirer et retenir les meilleurs et casser l'image négative du doctorat : améliorer l'image par des campagnes auprès des partenaires, enrichir la formation pour diversifier les débouchés en particulier vers les entreprises. Des zones franches sont envisagées pour les « start-up » qui accueillent des docteurs. Dès cet été, le gouvernement arrêtera des mesures pour les doctorants. Comme pour la loi, il prend de vitesse les syndicats qui n'auront pas le temps de développer leurs propositions auprès des jeunes pendant la période des congés.

Les interventions des nombreuses personnes présentes, lors de cette prétendue concertation, sont intéressantes car très révélatrices des attentes des jeunes et de l'avancée dans le milieu des idées que défend la SNTRS-CGT depuis longtemps.

De nombreuses interventions ont insisté pour une reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives et les statuts. Nos propositions à cet égard sont maintenant largement reprises. Le MEDEF y met un bémol compte tenu probablement du problème de la reconnaissance du bac+8 par rapport aux Ingénieurs des grandes écoles (bac +5).

La précarité a été aussi pointée par divers intervenants. L'exigence d'un recrutement au plus près de la thèse a été défendue par l'ensemble des forces syndicales qui se sont exprimées. La défense des organismes et du statut de titulaire de la FP a été aussi mise en avant. Les représentants de l'INRETS et de l'INSERM se sont efforcés de justifier les longues périodes de post-doc, mais ils ont eu peu d'écho. Il faut tout de même être vigilants devant la campagne de la direction de l'INSERM pour imposer son modèle de succession de post-docs

pouvant durer plus de 10 ans en s'appuyant sur ce qui se passe dans de nombreux autres pays.

La question de l'attractivité de la rémunération des thésards et des carrières des chercheurs post-docs et statutaires est souvent revenue également. C'est une question centrale. Certains représentants des Ecoles d'Ingénieurs tentent cependant d'ignorer cette question tout en souhaitant amener des ingénieurs et des médecins à se tourner vers la recherche.

La question de la réduction de la charge d'enseignement notamment pour les ATER a été fréquemment soulevée. Les tenants du développement du lien du doctorat avec les entreprises n'ont pas manqué de s'exprimer également.

Un rapport est demandé pour septembre au CSRT sur le métier (statut) des doctorants, la reconnaissance du doctorat et les conditions du recrutement dans les établissements publics. Une discussion devrait avoir lieu à l'automne. Il ne faut pas attendre la synthèse du ministère sur ces questions sous peine d'être encore pris de vitesse. Le SNTRS-CGT devrait préciser publiquement les revendications qu'il entend mettre en avant dès les premiers jours de septembre.

La concertation sur les carrières des titulaires est prévue plus tard. La direction du CNRS mène déjà des discussions exploratoires avec les syndicats de l'organisme et va soumettre les demandes qui se dégagent au ministère. Les syndicats devraient se concerter rapidement pour dégager un maximum de convergences. Sur ce point aussi, il faut faire rapidement campagne pour ne pas être débordés par le gouvernement.

Interpellée par la CGT à propos du budget (collectif budgétaire et postes pour 2008), la ministre a rappelé l'objectif du 3% du PIB en 2012 mais s'est dite incapable de défendre le maintien des postes libérés dans les EPST du fait « de l'opacité sur le nombre de départs » ! Un prétexte peu convaincant et même sinistrement grotesque pour préparer la communauté scientifique à une diminution des postes ! La lettre de mission adressée à la ministre par le Président de la République rappelle l'objectif du gouvernement de ne pas remplacer un fonctionnaire sur deux partant en retraite.

La CGT a également rappelé qu'elle demandait le retrait de la loi sur l'autonomie des universités (ou son abrogation si elle est adoptée en juillet).

Je pense que les syndicats CGT doivent protester par écrit pour faire connaître aux personnels la diminution des postes que prévoit le gouvernement. Le SNTRS-CGT doit aussi rappeler ses propositions pour les doctorants sans attendre les mesures gouvernementales.

**Michel PIERRE, membre du Bureau National.**

# LOI SUR LES UNIVERSITES : ASSEMBLEES GENERALES ET PRISES DE POSITION DES CONSEILS D'ADMINISTRATION D'UNIVERSITES

Des Assemblées Générales de personnels ont réuni environ un millier de personnels dans une vingtaine d'universités, la plupart à l'appel d'intersyndicales de l'ensemble des syndicats de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Les Conseils d'Administration de 24 universités se sont associés au mouvement et ont voté des motions demandant le retrait ou la suspension de la loi pour qu'il y ait débat et véritables négociations avec l'ensemble des acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche. Paris VI est une exception, le CA demande que le parlement vote la loi amendée sur quelques points.

Une dizaine de ces CA ont décidé d'organiser des Assises de l'Enseignement Supérieur. C'est un succès, en cette période d'examens et de fin d'année scolaire. Il faut noter que les étudiants se sont très peu impliqués. Si SUD étudiants est présent, l'UNEF apparaît peu, cela reflète aussi la position de la direction nationale qui n'est pas co-signataire de la pétition demandant le retrait de la loi.

La plupart des AG ont adopté des motions demandant le retrait du projet de loi qu'elles jugent non amendable. Les motions analysent le texte comme remettant en cause les missions de services publics des universités avec comme points récurrents :

- une représentativité des personnels et des étudiants diminuée d'une façon drastique dans les conseils d'administration (CA)
- un pouvoir des présidents renforcé leur permettant la mise en place d'une politique salariale, la modulation

des services des enseignants chercheurs, des chercheurs et des IATOS et une précarisation massive des emplois.

- pour les étudiants, l'augmentation des droits d'inscriptions et la remise en cause du caractère national du diplôme dispensé par les universités.
- Une autonomie sans subvention publique qui conduira à la mise en concurrence des universités avec des centres d'excellence fortement soutenus au détriment des autres universités.

Ce projet de loi menace aussi la Recherche publique en s'attaquant directement aux établissements de recherche comme le CNRS et l'INSERM, par le passage de certaines UMR sous gouvernance unique de l'université.

Les Assises sont largement ignorées dans les motions des AG, deux motions appellent à y participer (Toulouse et Paris XI). Cependant, s'est exprimée l'exigence d'une véritable concertation et de négociations avec l'ensemble des acteurs sur la base des revendications de l'ensemble des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche. L'amélioration des conditions de vie et de travail des personnels et étudiants est une urgence, les AG et CA revendiquent un collectif budgétaire dès la rentrée 2007.

La pétition qui est lancée par l'intersyndicale reflète les débats qui ont eu lieu dans les AG et CA. Elle doit contribuer à amplifier la mobilisation pour que nous obtenions le retrait ou l'abrogation de la loi ainsi qu'un large débat sur le développement du service public

Lise Caron.

Ci dessous Texte proposé le 11 juillet 2007 à l'appel de SNESUP-FSU, SNCS-FSU, SNASUB-FSU, SNEP-FSU, SNTRS-CGT, CGT-INRA, FERC-Sup-CGT, UN-CGT-CROUS, SUD Education, SUD Etudiant, SUD-Recherche-EPST, Sup'Recherche-UNSA, SNPTES-UNSA, A&I UNSA, SNPRES-FO, à l'assemblée générale aux Cordeliers et voté comme motion en séance

## APPEL DES CORDELIERS

### *Pour une politique de service public pour l'enseignement supérieur et la recherche*

Les signataires de cette pétition sont convaincus que le système universitaire français doit profondément évoluer, avec des moyens renforcés, pour faire face aux enjeux du XXIème siècle.

Pour mener à bien cette évolution, il est nécessaire d'ouvrir un large débat impliquant les communautés scientifiques, et au delà l'ensemble de la société française. C'est la raison pour laquelle les signataires s'opposent au passage en force de la loi « relative aux libertés des universités ».

A travers l'abandon d'une responsabilité nationale de l'Etat, la multiplication des possibilités de recrutements hors statut, la concentration des pouvoirs autour du président, cette loi supprime les garanties d'existence d'un véritable service public de l'enseignement supérieur et de la recherche, nécessaire au développement d'une politique de long terme répondant à tous les besoins sociaux, en particulier concernant un accès large des étudiants.

**Ils demandent l'abandon de cette réforme, par le retrait de cette loi ou son abrogation.**

# Université : imposer une autre réforme

Le 22 juin, le gouvernement a rendu public son projet de « loi portant organisation de la nouvelle université », après un simulacre de concertation. Les représentants de la communauté universitaire et de la société ont clairement rejeté ce projet de loi lors du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER): 19 contre, 12 pour et 3 abstentions. Ceci a pour effet d'obliger à un débat public. Cette loi d'autonomisation totale des universités, avec l'ouverture à des financements privés, déboucherait sur leur instrumentalisation au bénéfice du capital et du patronat. Cette contre-réforme permettrait que le président d'université devienne un véritable « patron » tel que cela existe dans le privé. Celui-ci posséderait quasiment tous les pouvoirs pendant quatre ans renouvelables sans possibilité sérieuse de contester sa politique. La Cgt fait des propositions pour une transformation de l'Université qui allie démocratie et efficacité, haut niveau des avoir et accompagnement dans l'insertion professionnelle, service public et moyens financiers nécessaires. Ces propositions sont développées dans les pages suivantes, nous les mettons en débat dans la perspective de formuler une politique ambitieuse pour le service public d'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Jean-Pierre ADAMI Membre de la Commission Exécutive de l'UGICT-CGT

## Non au statu quo Pour une politique ambitieuse

### L'université : un haut niveau pour tous

L'université dans un pays comme le nôtre doit viser la diffusion la plus large du plus haut niveau de savoir pour tous.

Le mouvement sur la recherche comme celui contre le Cpe ont montré la nécessité d'une réforme de l'enseignement supérieur et de la recherche intégrant plusieurs questions : le fonctionnement des universités, l'accès du plus grand nombre et la réussite des étudiants notamment dans le 1<sup>er</sup> cycle, les diplômes et les débouchés, donc le rapport à l'emploi et aux entreprises, le rapport aux grandes écoles et à la recherche, les statuts et les carrières des personnels, l'élévation des connaissances et des qualifications, leur prise en compte dans les conventions collectives.

Une grande partie des acteurs de l'enseignement supérieur souhaite définir les contours d'une réforme de l'université avant fin 2007 et a, à cet effet, décidé d'organiser des Assises de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Tentant de désamorcer avant l'heure la rentrée sociale, le gouvernement vient d'annoncer sa réforme de l'autonomie des universités en juillet, certains autres aspects étant renvoyés à des chantiers ultérieurs. Ce passage en force durant l'été n'est ni plus ni moins qu'une contre-réforme visant non pas l'autonomie mais la déréglementation du cadrage universitaire national, Il met en cause le caractère public de l'enseignement supérieur et de la recherche, introduit une mise en concurrence par l'argent amenant la liquidation d'unités de formation et de recherche, voire d'établissements, une entrée en force des organisations patronales dans les organismes de direction des universités au détriment de la représentation des personnels, des étudiants et des autres forces sociales, puisque la taille de ces organismes serait réduite.

Comme pour la recherche, cette contre-réforme fait la part belle aux lois du marché, met en opposition excellence et formation pour tous. Renonçant à un pilotage par l'ensemble des acteurs (personnels, étudiants, collectivités, représentants des salariés et des employeurs), le gouvernement préconise une «gouvernance» par quelques-uns au service non pas du développement social national mais essentiellement des intérêts privés en territoire.

Nous contestons et nous nous opposons à ce projet de contre-réforme au regard des ambitions pour l'université et des projets que nous travaillons avec d'autres (associations, syndicats, branches professionnelles ...) et singulièrement avec la communauté éducative et scientifique. Alors que le besoin de formations professionnalisantes s'exprime fortement, le risque inhérent à une mainmise patronale sur les orientations et la gestion des universités est réel, si le cadrage et la définition

nationale des contenus de formation et des diplômes ne sont pas assurés.

Assez de populisme ! L'égalité d'accès à l'université comme pour l'accès à l'emploi demande, plus de démocratie, plus de coopérations entre les acteurs universitaires et sociaux, et donc plus de moyens, et non pas une déréglementation où seule l'économie libérale ferait la loi.

Dans une société de la connaissance, les questions relevant de l'enseignement supérieur et de la recherche ne peuvent être réservées aux seuls spécialistes. Elles concernent toute la société, tous les salariés et la population.

Alors que se pose en grand une reconnaissance réelle par les employeurs des diplômés en France et en Europe, la disparition de tout cadrage national des diplômes et la fixation de leur valeur par le seul marché ne pourra qu'entraîner un dumping social encore plus fort dans les entreprises, entre jeunes diplômés et autres salariés.

La logique de l'excellence en termes de compétitivité et de «moins coûtant» est contradictoire avec la formation pour tous qu'appelle aujourd'hui l'évolution des sociétés, conduite par les progrès techniques et scientifiques.

Les salariés doivent avoir un droit de regard sur l'utilisation des fonds publics dans les entreprises et la nomination des représentants dans les Conseils d'administration d'université. La coopération université-entreprise ne peut rester l'affaire des seuls employeurs.

L'évolution même, aujourd'hui, du travail et de l'emploi implique la formation de salariés dont le sens critique, la capacité d'imagination et d'initiative, la faculté de réorienter aisément son parcours professionnel soient développés. Pour cela le caractère national et public de l'université doit être conservé, tous les champs de recherche possibles doivent être préservés et soutenus. Faire l'impasse sur certains contenus de formation et diplômes (jugés non opérationnels), pourrait s'avérer très rapidement catastrophique. Enfin nous réaffirmons la nécessité de carrières renouvelées et réévaluées pour tous les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, dans le cadre statutaire de la fonction publique d'État.

Ce débat sur l'université concerne l'ensemble du monde du travail et c'est avec ce regard que la CGT avec son UGICT veut le traiter.

### La loi du 26 janvier 1984 : des points d'appui pour un service public de l'enseignement supérieur et de la recherche

L'université a été refondée par la loi «Faure» du 12 novembre 1968 qui plaçait celle-ci sous des principes fondamentaux d'autonomie, de participation et de pluridisciplinarité. Elle a été dotée d'un statut d'établissement public autonome à caractère

scientifique, culturel et professionnel (Epcscp), par la loi «Savary» du 26 janvier 1984. Pour la première fois, l'existence d'un service public d'enseignement supérieur et de recherche était affirmée.

Une de ces caractéristiques est l'implication de tous ses acteurs, fondée sur une adhésion profonde à des objectifs partagés par tous et dont la réalisation est discutée, puis décidée dans des instances démocratiques, parce que très majoritairement élues par les personnels et les étudiants. La gestion autoritaire, celle des mandarins, avant mai 1968 a été balayée. Aujourd'hui, il n'est pas pensable de la remplacer par celle de présidents omnipotents. Par ailleurs, il est inimaginable d'envisager un fonctionnement des universités calqué sur celui des entreprises avec des objectifs de rendement et de productivité. La ministre prétend élaborer un projet de loi sur l'autonomie des universités, comme si ces dernières ne l'étaient pas déjà : la loi de 1984, élaborée dans un contexte radicalement différent, traçait pour les établissements publics, leurs personnels et leurs étudiants un cadre de grande latitude d'orientation et d'administration.

Article 20 (loi n° 99-587 du 12 juillet 1999 art. 2 - Journal officiel du 13 juillet 1999), extrait: *«Les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel sont des établissements nationaux d'enseignement supérieur et de recherche jouissant de la personnalité morale et de l'autonomie pédagogique et scientifique, administrative et financière. Ces établissements sont gérés de façon démocratique avec le concours de l'ensemble des personnels, des étudiants et de personnalités extérieures. Ils sont pluri-disciplinaires et rassemblent des enseignants-chercheurs, des enseignants et des chercheurs de différentes spécialités, afin d'assurer le progrès de la connaissance et une formation scientifique, culturelle et professionnelle préparant notamment à l'exercice d'une profession. Ils sont autonomes. Exerçant les missions qui leur sont confiées par la loi, ils définissent leur politique de formation, de recherche et de documentation dans le cadre de la réglementation nationale et dans le respect de leurs engagements contractuels.»*

Ainsi se déclinaient les missions et le rôle structurant du service public d'enseignement supérieur et de recherche qui, pour la première fois, reconnaissaient les étudiants et les personnels enseignants, administratifs et techniques comme membres de la «communauté universitaire».

Dans ces conditions, que vise le gouvernement sous ce terme d'autonomie si ce n'est la casse des garanties nationales ? Qu'il s'agisse des diplômes, des statuts, des personnels, des financements ou des œuvres sociales en direction des étudiants, tout serait administré au niveau local par des directions dans lesquelles les différentes sensibilités de la communauté universitaire ne seraient plus représentées. Les acquis de gestion démocratique de la loi de 1984 seraient purement et simplement balayés.

Même si le candidat Sarkozy a fait l'annonce d'un effort cumulé de 15 milliards d'euros d'ici 2012, il recommande fortement l'augmentation des financements privés grâce à des incitations fiscales.

Alors, que deviendrait l'autonomie quand les décisions de formation et de recherche seraient assujetties aux choix des financeurs ?

### **Des évolutions souhaitables du fonctionnement des établissements et du rôle de l'État**

La CGT n'est pas pour le statu quo, car actuellement, l'université ne remplit pas correctement l'ensemble de ses missions de service public.

Pour la Cgt, les propositions d'évolution de la loi de 1984 doivent se faire autour du triptyque :

- plus de démocratie contre toute tentative de présidentialisme ;
- plus de coopération contre une mise en concurrence des établissements ;

- plus d'excellence sociale contre une compétitivité économique et financière.

Seules valeurs permettant de conserver et d'enrichir un service public d'enseignement supérieur et de recherche, sans le dénaturer et à la hauteur des enjeux sociétaux en ce début de XXI<sup>e</sup> siècle. L'analyse critique de la loi du 26 janvier 1984 dans la partie 2, montre que celle-ci conserve globalement toute sa pertinence, mais doit cependant subir un toilettage pour revivifier la démocratie dans les universités, afin de les rendre encore plus efficaces dans la réponse aux besoins sociaux. Voici plusieurs propositions que nous soumettons au débat.

### **Les établissements publics et leur fonctionnement**

#### **Au niveau des conseils centraux, des conseils de composantes et des écoles internes :**

- élection des représentants des personnels par un scrutin de liste à un tour et à la représentation proportionnelle au plus fort reste, sans panachage ni raturage ;
- suppression des collèges électoraux pour permettre aux élus dans les conseils de représenter l'ensemble de l'établissement et non des disciplines ;
- confirmation des rôles d'expertises du Conseil scientifique (CS) et du Conseil des études et de la vie universitaire (CEVU). En cas de divergences avec le Conseil d'administration (CA) : navette avec le CS et le CEVU ;
- mandat de quatre ans pour les trois conseils centraux, sans concomitance avec l'élection du président, afin d'éviter toute présidentialisation.

#### **Au niveau du conseil d'administration de l'établissement :**

- rationalisation des ordres du jour du CA, notamment en organisant des séances stratégiques pour élaborer les grandes orientations politiques de l'établissement, avec éventuellement participation d'experts selon des règlements clairement définis ;
- respect des prérogatives du CA en ce qui concerne le budget, les créations et attributions des emplois, en donnant au CA les moyens afin qu'il ne soit pas qu'une chambre d'enregistrement ;
- préparation chaque année du budget primitif par une commission des finances, associant l'ensemble des représentants du personnel et des usagers, afin de déterminer collectivement les critères et indicateurs «LOLF» et les objectifs budgétaires ;
- représentation de l'ensemble des personnels, notamment les chercheurs, sans que ceux-ci ne soient dans l'obligation d'une démarche volontaire pour être électeurs et éligibles ;
- modification des statuts de l'établissement, selon la règle du double quorum pour permettre des évolutions structurelles en évitant toute dérive présidentialiste.

#### **Au niveau de l'équipe présidentielle :**

- responsabilisation de l'équipe présidentielle devant le CA, chaque année, suite à la présentation du bilan de l'activité de celle-ci ;
- élection du président et de son équipe par le CA, dès lors que ceux-ci sont responsables devant le CA avec procédure de censure et/ou de destitution ;
- élection d'une vice-présidence étudiante par le collège étudiant possédant une autonomie complète par rapport à l'équipe présidentielle ;
- réunion régulière de la section permanente ou du bureau pour une préparation transparente et collective de l'ordre du jour du CA.

#### **Au niveau du président et des directeurs de composantes (notamment d'IUT) :**

- mandat électif de six ans, non renouvelable, pour tous les responsables (universités, UFR, IUT, écoles d'ingénieurs intégrées et écoles internes), en lien avec la préparation du contrat d'établissement ;
- suppression du droit de veto pour les recrutements des enseignants par les directeurs d'IUT ;

- élection des directeurs des écoles d'ingénieurs intégrées et des écoles internes (cf. : exemple IUFM).

#### **Statut de l'élu des composantes universitaires et des œuvres sociales :**

- élaboration d'un statut de l'élu pour l'ensemble des membres de conseils, de commissions et de comités ;
- aménagement de services et d'études pour temps de préparation et de compte rendu des conseils, équivalent à 150 % du temps de participation ;
- possibilité d'accès à un secrétariat pour saisie, reprographie et diffusion ; accès à toute l'information relevant des attributions de chaque conseil, comité et commission ;
- prise en compte de l'activité de l'élu dans le parcours professionnel ou le parcours d'études, par une validation des acquis de l'expérience d'élu.

#### **Comité technique paritaire (CTP) local**

Dans le respect des textes nationaux de la fonction publique d'État, créer un CTP local pour intervenir sur :

- les problèmes généraux et fonctionnement des services ;
- l'incidence de la modernisation des méthodes de travail sur la situation des personnels ;
- le respect des règles statutaires pour tous les personnels ;
- les problèmes d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Cette création d'un CTP ne peut servir de prétexte à une autonomie complète des universités.

#### **Guichet unique pour missions de la vie sociale étudiante :**

- création de guichets uniques dans chaque université afin de traiter efficacement toutes les demandes d'étudiants. Ceci devra passer par une refonte et une mise à plat complète du système d'aide de la vie sociale étudiante ;
- les missions des Crous en matière de gestion des bourses, logement et de restauration étudiante doivent être renforcées de par les compétences du réseau des œuvres dans ce domaine ;
- une extension des missions de la vie sociale étudiante par un transfert de compétences vers les Crous serait de nature à renforcer ceux-ci et à simplifier la vie étudiante dans son ensemble. Ce transfert ayant pour but une globalisation et un regroupement du fonds social géré par les universités, des aides aux étudiants sur critères sociaux, des assistantes sociales Université-Crous, un service culturel et la médecine universitaire ;
- dans le cadre de la gestion décentralisée de l'État, les aides sociales étudiantes des régions, communes, collectivités, etc., doivent être regroupées et confiées également au Crous ;
- des moyens humains et budgétaires doivent être engagés ainsi qu'un plan de titularisation des personnels non titulaires se trouvant dans les Crous.

#### **Observatoire des formations et de l'insertion professionnelle :**

- généralisation d'observatoires des formations, du suivi des étudiants et de leur insertion professionnelle, dans chaque établissement ;
- pour ces observatoires, mission de publier, chaque année, des statistiques précises sur la réussite aux diplômes, aux formations, à l'insertion professionnelle des diplômés et au devenir des étudiants sortant sans aucune qualification.

#### **Les établissements publics dans leurs relations avec l'État**

Élaboration de lois d'orientation et de programmation pluriannuelles définissant l'engagement de l'État vis-à-vis de l'enseignement supérieur et de la recherche, en termes de moyens financiers et de personnels.

Réévaluation du rôle du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER), interlocuteur incontournable pour le ministère, notamment pour le financement des établissements, l'évolution du statut des

établissements, sur le maillage universitaire du territoire, sur la contractualisation...

La Conférence des présidents d'université (CPU), association de présidents d'université, n'est qu'une composante de la communauté universitaire et ne peut la représenter dans son ensemble. Construction d'un nouvel outil de répartition des moyens (cf. norme San Remo) permettant à chaque établissement d'évaluer et d'obtenir les moyens d'encadrer toutes les formations avec la même qualité, notamment en prenant en compte les contraintes et les coûts réels supportés.

Allongement du contrat liant l'établissement et le ministère, de quatre à six ans (même temps que les Contrats de projet État-région (CPER), avec bilan et ajustement à mi-parcours.

Respect d'un ratio dans les dotations attribuées aux établissements : 75 % critériées et 25 % contractualisées. Maintien de la délivrance des grades et des diplômes par les établissements publics dans le respect d'un cadre national des formations.

#### **Les établissements publics dans leurs relations avec le niveau régional et les partenaires politiques économiques**

Création d'instances démocratiques régionales, associant à la représentation élue des personnels et des étudiants des établissements de la région, des représentants des salariés, des employeurs, des familles, des collectivités territoriales afin d'assurer l'expression des besoins, les analyser et contrôler les actions menées. Ces instances travailleront en articulation avec le CNESER, dans le cadre national des formations, des diplômes, des objectifs de développement et d'aménagement du territoire.

La démocratisation des instances de gestion et d'administration des structures de coopération entre établissements, et modification, en ce sens, des Pôles de recherche et d'enseignement supérieur avec statut d'Établissement public de coopération scientifique, (PRES-EPCS) et des Réseaux thématiques de recherche avancée (RTRA) avec statut de fondation.

À ce sujet, la Cgt demande la modification de la Loi de programme sur la recherche d'avril 2006.

#### **Ce que l'autonomie ne doit pas être**

Pour la Cgt, l'autonomisation des établissements de l'enseignement supérieur ne peut signifier :

- la remise en cause des réglementations nationales des formations et des diplômes ;
- la déréglementation des droits d'inscription qui ne manquerait pas de créer un système à double vitesse, comme on l'observe aux États-Unis ou au Royaume-Uni ;
- la mise en place de pratiques de recrutement et d'inscriptions sélectives, notamment avec des modalités de sélection en fin de 3<sup>ème</sup> année de Licence et entre la première et la deuxième année de Master ;
- l'instauration d'un mode de financement fluctuant de l'État et des régions en fonction des évaluations de l'Agence d'évaluation de l'enseignement supérieur et de la recherche (Aères), qui mettrait inévitablement en concurrence les universités ;
- une gestion des personnels avec liberté de recrutement, de licenciement et de rémunération au mérite. Pour les enseignants-chercheurs, contrat pluriannuel avec leur établissement qui déboucherait sur une remise en cause du statut de la fonction publique ;
- l'utilisation des principes de la Loi organique des lois de finances (LOLF) au plan local, par le biais du budget global qui permettrait d'utiliser le personnel comme variable d'ajustement (cf. fongibilité asymétrique).

#### **Conséquences d'une autonomie complète sur les relations entre universités et grands organismes de recherche**

Les orientations proposées par le gouvernement sur la «gouvernance » et « l'autonomie » des universités déboucheraient sur une mise en cause du rôle d'impulsion, de cadrage et de financement de l'État et des missions des grands organismes nationaux de recherche publique, qui seront :

- menacés d'être transformés en agences de moyens, sachant que l'Agence nationale de la recherche (ANR) sera l'organisme de financement quasi omnipotent de toute la recherche française ;
- recentrés sur les seules recherches qui demandent une mutualisation à l'échelle nationale, notamment en gérant les grands équipements et les programmes nationaux qui dépassent l'échelle de la région ;
- enfermés sur des projets à long terme ainsi que sur des sujets à risques scientifiques et financiers (non rentabilité immédiate) laissant les autres unités de recherche sous gouvernance unique de l'université ;
- confrontés au risque d'explosion du statut de chercheur titulaire par une généralisation de CDD pour les jeunes chercheurs «à haut potentiel», ouvrant à ceux-ci la possibilité d'entrer directement comme professeur ou directeur de recherche sur statut précaire;
- menacés de voir un grand bouleversement au niveau de leurs personnels qui laissera de nombreux chercheurs et ITA sur la touche ou dans l'obligation d'une mobilité forcée ou de détachement;
- confrontés au risque de voir s'éteindre des disciplines entières qui ne présentent pas de débouchés professionnels importants et immédiats pour les étudiants (sciences humaines et sociales par exemple).

### **Quels liens entre formations supérieures, qualification et emploi ?**

L'Université doit poursuivre plusieurs buts, dont celui de participer, avec l'école, à l'émancipation des citoyens et celui de permettre l'acquisition de savoirs, savoir-faire et aptitudes répondant aux besoins de développement du pays définis démocratiquement.

À ce titre, la formation à l'université doit faire le lien entre les aspirations individuelles (l'orientation) et la préparation à un ou à des débouchés professionnels évolutifs.

Dans ce but, il faut mettre en place une véritable politique d'orientation et d'accompagnement pour éviter toute sélection sociale qui toucherait en priorité les jeunes des milieux modestes. À cet effet, création d'un observatoire public de suivi et d'accompagnement de chaque étudiant depuis l'entrée dans le supérieur jusqu'à l'insertion dans le premier emploi.

Toute formation à l'université, et tout particulièrement dans sa phase finale, doit conduire à l'emploi, quelles que soient les spécialités choisies. Cela implique que les contenus de formations incluent des connaissances générales et une approche progressive de savoirs liés au travail et à l'activité professionnelle. Cette approche devrait permettre à tout-e étudiant-e de s'inscrire aisément dans une mobilité et/ou une réorientation professionnelle au cours de sa vie active. Dans ces choix, l'université doit être en capacité de définir les filières de formations générales et professionnelles en associant

l'ensemble des acteurs économiques et sociaux (du local au national), tout en conservant ses prérogatives et la maîtrise de ses objectifs de formation.

Dans cette orientation parce que l'université répond autant aux besoins de la Nation, de la société, qu'au développement économique les moyens financiers doivent, prioritairement, provenir des finances publiques et, en complément, des entreprises.

C'est ainsi que l'université doit pouvoir assurer les besoins en formation continue (cf. formation tout au long de la vie). En ce sens, celle-ci doit obligatoirement bénéficier, pour cette formation, de moyens mutualisés pour plus de la moitié de son financement.

### **Autres chantiers à aborder pour une politique ambitieuse de l'enseignement supérieur et de la recherche**

Il est illusoire de croire que l'autonomie complète de l'université et une présidentialisation renforcée vont régler les problèmes essentiels du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

En effet, malgré une large autonomie existante depuis 1984, les problèmes se sont accumulés car les ressources et l'encadrement des universités françaises sont beaucoup trop faibles bloquant toute ambition (cf. OCDE). Au lieu de donner une autonomie complète aux universités, il serait préférable que :

- l'effort financier soit en large augmentation pour réduire toutes les inégalités (sociales, territoriales...);
- la relation pédagogique permette de traiter positivement l'hétérogénéité actuelle des étudiants (travail en petits groupes, soutien, tutorat, recherche en didactique...);
- le métier d'enseignant-chercheur valorise l'ensemble des missions, en prenant en compte, en plus de la formation et de la recherche, les activités pédagogiques et d'intérêts collectifs ;
- l'adossement des formations supérieures à la recherche, et ceci depuis le premier cycle, notamment de recherche interdisciplinaire, soit gage de qualité pour l'avenir professionnel des étudiants ;
- les formations supérieures et les parcours diversifiés répondent à un référentiel national, afin d'assurer leur lisibilité, conditions de la démocratisation et de la mobilité nationale et internationale;
- l'ouverture de toutes les poursuites d'études, en réaffirmant la règle d'accès de plein droit aux formations, après la Licence et entre la première et la deuxième année de Master ;
- la transparence dans l'évaluation, tant au niveau des réformes (cf. LMD) que des formations et de la recherche, se fasse dans le respect du pluralisme et de la démocratie en limitant le rôle des experts ;
- la coopération internationale permette des échanges, au bénéfice des pays en voie de développement, et que le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche soit exclu des accords commerciaux sur les services (AGCS).

## ***Réponse de Marie-Georges BUFFET à l'attention :***

*Des membres du CNESER, des Présidents d'universités et d'organismes publics de recherche, des organisations impliquées dans les Assises de l'enseignement supérieur et de la recherche, des syndicats, organisations étudiantes et de jeunesse.*

*« Madame, Mademoiselle, Monsieur,*

*Disons le d'entrée : l'enseignement supérieur et l'appareil de recherche de notre pays ont besoin de grandes réformes progressistes associant tous les acteurs de la société.*

*Les communistes considèrent en particulier que l'autonomie des Universités est un principe, qui, à condition d'être correctement décliné et de ne pas être dissocié des moyens budgétaires et publics nécessaires, peut conduire à davantage de dynamique scientifique et de coopérations entre divers potentiels ; en effet, les Universités de notre pays doivent s'ouvrir davantage à différentes formes de coopération, notamment avec des partenariats associant de multiples entreprises et collectivités territoriales. S'ouvrir, mais pas se vendre ; l'autonomie que nous voulons voir se développer n'est pas l'asservissement. C'est bien pour cela qu'elle ne peut s'épanouir que dans le cadre d'un service public de qualité partout sur le territoire, de l'égalité des citoyens devant ce service public, du respect du cadre national des diplômes et de leur reconnaissance dans le cadre d'une harmonisation européenne. Or, tout indique que ces conditions ne sont pas actuellement réunies.*

*Notre enseignement supérieur doit relever des défis majeurs, et parmi eux :*

- *celui de l'élargissement à toute la société des capacités d'accès aux formes les plus élaborées du savoir ;*
- *celui de permettre à tout étudiant (e) d'aller au bout de ses possibilités, en ayant le souci permanent de la validation des parcours et des acquis ;*
- *celui de la cohésion sociale et du partage d'une culture commune, essentielle à la construction et à l'épanouissement de chacun (e) ;*
- *celui d'offrir à tout étudiant (e) des parcours innovants offrant des possibilités réelles à chaque niveau du cursus universitaire de formation professionnelle, de préparation à des emplois de haute qualification ;*
- *celui de la constitution d'une carte ouverte, transparente, accessible et constamment mise à jour des formations, des équipes, des programmes, en lien avec leurs partenaires européens et mondiaux.*
- *la nécessité de trouver les moyens de la démocratie efficace : démocratie, car les partenaires des choix d'enseignement supérieur sont divers et tous doivent avoir la latitude d'exprimer leur point de vue ; démocratie car les décisions complexes ne sont concevables et efficaces que si tous les acteurs contribuent ; efficacité, car les choix sont nécessaires et leur rythme ne peut être modifié à volonté ; la démocratie n'est pas l'enlisement.*

*Alors, on pourra parler de civilisation de la connaissance. A ces défis singuliers s'ajoutent encore ceux qui découlent à la fois de la mondialisation capitaliste, du*

*changement climatique, de la maîtrise des ressources d'eau potable, de la nécessité impérieuse de trouver des alternatives à l'énergie fossile et facile.*

*Or si la mondialisation actuelle recèle des dangers considérables pour la civilisation comme pour la planète, la mondialité, elle, est une chance : elle ouvre des perspectives considérables à la fois pour l'enseignement supérieur, comme pour le potentiel de recherche français, européen et mondial.*

*La question de nouveaux programmes mondiaux de recherche, de coopération relativement aux équipements et aux équipes, la question de la construction de nouveaux rapports avec les pays du Sud sont devant nous : elles exigent des moyens importants, l'audace dans l'ambition, dans la nouveauté, la conception elle-même.*

*Moins que jamais, on ne peut songer aux réformes nécessaires pour l'enseignement supérieur et la recherche en recroquevillant nos Universités sur elles-mêmes en leur donnant en guise d'ouverture la compétition de la guerre économique mondiale.*

*Devant ces objectifs qui, nous le redisons, ne peuvent attendre, le Projet de Loi que le Président de la République a proposé dans la hâte, et qui prétend être une réforme « phare » de son quinquennat, tourne littéralement le dos à l'ensemble de ces exigences et de ces défis.*

*Les communistes considèrent que de telles réformes doivent être basées sur une définition claire et partagée des missions de l'enseignement supérieur, des missions réaffirmées et enrichies. Elles ne peuvent en outre se faire sans un réel bilan de l'application des précédentes réformes, comme le LMD. Cette réflexion et cette évaluation doivent être la base de toute réforme de l'enseignement supérieur et de la recherche.*

*Ou bien, en effet, on souhaite faire d'une telle réforme l'une des grandes affaires des 5 années à venir et on se garde de l'inopiné, de la précipitation et d'une consultation des principaux acteurs qui n'est que virtuelle, ou bien, c'est le choix qui semble avoir été fait, il s'agit d'un texte qui au-delà même de l'insigne médiocrité de son style, de son caractère évidemment bâclé, vise des objectifs moins avouables que le souci légitime de donner davantage de latitude d'action aux instances universitaires, dont les décisions doivent porter la marque de l'approche pluraliste, pas celle qui s'inspire d'une logique managériale totalement inappropriée. Cette logique est celle d'une dangereuse caporalisation du système universitaire.*

*On a vu récemment à quelle créativité, quel foisonnement pouvait conduire une véritable mise en mouvement telle que l'ont illustré les Etats Généraux de la Recherche ; le fait que le gouvernement précédent n'en ait rien fait et ait tourné le dos à leurs conclusions, ne fait qu'ajouter à cette observation : personne ne peut*

*concevoir qu'un processus analogue ne soit pas adopté pour l'enseignement supérieur.*

*La mise en concurrence des établissements, des formations, la concentration à l'extrême de tous les pouvoirs d'élaboration et de décision, l'abandon de toute préoccupation de cohérence nationale, la mise en pièces des missions de service public, la réduction drastique des représentants de la communauté universitaire, enseignants, étudiants et personnels, l'introduction subreptice de mécanismes de sélection à l'entrée de l'université : tout cela tourne le dos à ce qui serait nécessaire, à savoir de nouvelles formes de suivi personnalisé de chaque étudiant qui permettent le développement maximal des capacités de chacun.*

*Comment s'en étonner ? Ces aspects constituent une véritable colonne vertébrale du rapport LEVY –JOUYET sur « l'économie de l'immatériel », en matière de recommandations relatives à l'enseignement supérieur et la recherche.*

*Nous nous devons de le dire : les modifications récentes ne changent rien d'essentiel à la logique de ce texte, même si l'on doit se féliciter de ces premiers reculs exclusivement dus à la pression des personnels, des étudiants, et de leurs organisations syndicales.*

*Aujourd'hui, l'autonomie universitaire ne fait pas l'objet d'un débat. Seule la conception qu'en a la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche s'impose. On doit donc chercher absolument à prévenir des coups dont le texte actuel, s'il est adopté en l'état (et rien ne préserve d'amendements de dernière minute) constitue la matrice.*

*A tout ceci s'ajoute une supercherie et un marché de dupes inacceptables : la dépense publique par étudiant est aujourd'hui de l'ordre de 7.000 € ; le gouvernement propose de consacrer cinq milliards d'euros supplémentaires pour l'enseignement supérieur d'ici 2012. C'est un engagement très loin des besoins : il faut l'engagement de porter cette dépense publique à 14.000 € par étudiant sur la durée de la législature, engagement sans lequel les universités seront contraintes de vendre à l'encan leur patrimoine immobilier, d'augmenter dans la démesure leurs frais d'inscription, de vendre leurs travaux scientifiques, leurs locaux, leurs équipes de recherche, dans le cadre de contrats opaques et léonins ; qui peut penser que le mécénat peut être autre chose qu'une contribution éventuellement utile mais totalement marginale ? Le marché de dupes est explicite dans le projet : les engagements contractuels sur les moyens budgétaires sont pour l'Etat soumis à diverses restrictions dont la Loi de finances annuelle et la LOLF ne sont pas les moindres ; dès à présent, le gouvernement refuse tout collectif budgétaire et s'emploie à disséminer des promesses vagues pour les années à venir : l'esprit de marchandage et de duperie se poursuit ainsi sans trêve ni repos.*

*De quelle « autonomie » alors peut-il s'agir ?*

*Le gouvernement souhaite généraliser sa conception de l'autonomie dans les cinq ans. Sachons utiliser ce laps de temps pour permettre la réflexion en profondeur et les initiatives qui s'imposent :*

*La mise en cause non dissimulée des différents statuts des personnels reste intacte ; on ne procède pas ainsi si on veut réellement doter nos établissements des moyens d'un nouvel essor et d'une nouvelle dynamique scientifique et pédagogique. La mise en commun des savoirs disciplinaires et des compétences, l'évaluation rigoureuse suppose tout autre chose que des pouvoirs discrétionnaires ; nos Universités ont besoin de nourrir les déclassements disciplinaires, de créer de nouvelles formations dans ce cadre, de nouveaux programmes de recherche fondés sur des interfaces prometteuses. Elles ne peuvent le faire qu'en s'appuyant sur la dynamique des disciplines existantes, pas en détruisant leur logique propre.*

*Enfin, chacun a pu le constater, le Projet de Loi à peine rendu public s'accompagne de commentaires qui laissent présager la fin des grands organismes publics de recherche pour les transformer en simples agences de moyens : aucune raison scientifique ne peut justifier un tel choix ; non seulement parce que les preuves de l'efficacité de ces organismes en tant que contribuant de façon essentielle à la dynamisation des programmes de recherche fondamentale ont été apportées depuis longtemps, mais aussi parce que leur fonctionnement démocratique et transparent, leur système d'évaluation, qui peuvent encore être améliorés font largement référence. Est-ce en cassant ces éléments qui ont permis et permettent à de nombreux secteurs de la recherche fondamentale française d'être au devant de la scène mondiale qu'on dynamisera notre potentiel national ?*

*Nous posons ces questions qui nous paraissent essentielles.*

*Nous n'avons pas la prétention d'avoir pour toutes les questions posées des solutions « prêt-à-porter » mais nous avons des idées à partager ; nous sommes en capacité de contribuer. Nous y insistons : la réforme progressiste dont a vitalement besoin notre enseignement supérieur, notre potentiel de recherche et notre pays suppose une construction démocratique associant réellement tous les acteurs et partenaires, pas le fait du Prince.*

*Nous saluons l'initiative prises par diverses organisations syndicales ou associatives regroupant des acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche au sein d'Assises. Elles pourront être l'un des lieux de ce débat indispensable. Nous nous rendons disponible pour y apporter notre contribution et bénéficier des apports des uns et des autres.*

*Dans cette perspective, nous souhaitons très vivement vous rencontrer dès la rentrée, à la fois pour confronter nos points de vue, et pour chercher ensemble les moyens de garantir des avancées progressistes malgré un contexte politique peu favorable.*

*Veillez agréer, Madame, Mademoiselle, Monsieur, l'expression de ma haute considération. »*

*Marie-George Buffet*

*Secrétaire nationale du Parti Communiste Français  
Paris, le lundi 2 juillet 2007*

### Les enjeux du Congrès...

#### Rôle de la FERC dans les activités de Recherche :

L'enjeu de ce congrès était important pour le SNTRS CGT : il s'agissait de définir le rôle et la place de la FERC dans la CGT, en particulier concernant le champ de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur. En effet, dans le Rapport d'Activité de la direction sortante de la Fédération, sur l'analyse du mouvement des personnels de la Recherche de 2004-2005, il était clairement dit : *« Il en est de même pour l'activité du groupe de travail confédéral sur la recherche où la place et le rôle de l'Ugict, sans remettre en cause son action dans le rassemblement de militants de tous les secteurs, publics et privés, pour réfléchir ensemble sur les questions de la recherche, n'a pas favorisé, dans le pilotage, la recherche de convergences au sein des composantes de la recherche publique, ce à quoi s'est largement employé le bureau fédéral. »*

Cette analyse est en fait en totale contradiction avec les faits : c'est en grande partie l'activité du groupe confédéral « Recherche », animé par l'UGICT, qui a permis une expression forte de la CGT et le développement d'une réelle réflexion interprofessionnelle CGT, sachant associer recherche privée et recherche publique. Nous avons, durant toute cette période, du faire face à une forte hostilité de certaines composantes de la FERC, lesquelles remettaient en cause le travail du pôle confédéral « Recherche » au nom que « la recherche ne concernait que la FERC » !

Cette attitude a été malheureusement reprise par le Secrétaire Général de la FERC : *« Il est vrai que la stratégie menée par certaine organisation, tout au long de cette période, n'a pas favorisé un débat ouvert et démocratique. Ainsi du rôle et de la place de l'UGICT dans le pilotage du groupe de travail confédéral sur la recherche et plus largement du rôle et de la place de l'UGICT dans la confédération au risque de devenir un appareil dans l'appareil. »* (Intervention au congrès de la CGT INRA, octobre 2006).

Il nous a donc semblé nécessaire que le congrès de la FERC soit une occasion de repréciser ce que doit être l'activité de la Fédération dans ce domaine. Le Bureau National a donc écrit une contribution intitulée *« Comment s'organiser dans la CGT autour des activités de recherche. Propositions pour une nouvelle coordination »*. Ce texte a été publié dans le BRS N°420 d'Avril-Mai 2007 et diffusé aux délégués du congrès de la FERC.

La Commission Exécutive du SNTRS CGT a également adoptée un certain nombre d'amendements au projet de résolution sur ce sujet, en particulier pour le préambule :

*« La FERC appartient à une organisation confédérale : la CGT. Ceci n'est pas le cas dans notre secteur d'autres fédérations non confédérées. La richesse interprofessionnelle de la CGT doit permettre à la FERC de débattre avec les fédérations de la CGT et l'UGICT, au sein des groupes de travail confédéraux. Il s'agit ainsi de définir ensemble les missions et les conditions de l'éducation et de la formation (tant initiale que continue) en tenant compte de la réalité des métiers, de préciser les finalités de la recherche en tenant compte du développement des connaissances comme bien commun, des besoins des populations, du développement économique, de préciser les objectifs d'une culture au service d'une conception globale du développement humain. »*

Et au niveau des décisions du congrès : *« Contribuer avec toute la CGT à l'élaboration d'un projet CGT pour la recherche et l'enseignement supérieur, en particulier par la participation active de la FERC et ses composantes au pôle « Recherche » confédéral. »*

Avec de légères modifications, ces deux amendements ont été adoptés par les délégués du 9<sup>ème</sup> congrès de la FERC, ce qui était pour le SNTRS une nécessité pour pouvoir continuer à organiser l'analyse et la riposte commune des syndicats CGT de la fédération (dans sa branche Recherche et Enseignement Supérieur) et faire vivre le pôle Recherche confédéral qui coordonne les syndicats CGT de la recherche publique et privée.

#### L'activité « locale » de la FERC :

Un des axes fort du projet de résolution du 9<sup>ème</sup> congrès est de la capacité de la FERC à travailler les convergences dans les territoires, à animer et à coordonner les mobilisations au niveau de la région. Le SNTRS ne remet pas en cause ce besoin de « mieux travailler le lien entre notre champ professionnel et les territoires ».

Mais nous pensons que cela doit se faire en gardant un cadre national d'où un des amendements proposé par le SNTRS et voté par le congrès : *« L'action locale » de la Fédération ne peut se faire que dans le cadre d'une réflexion nationale au niveau des branches et des groupes de travail, afin de garantir une analyse des enjeux et des actions à entreprendre. Cette analyse ne pouvant pas se réduire à la simple juxtaposition d'analyses « locales » ou « régionales ».*

## *Le déroulement du Congrès... :*

### **La composition de notre délégation :**

Étaient membres de droit avec voix seulement consultative les membres de la direction sortante – Commission Exécutive Fédérale (CEF) et Commission Financière et de Contrôle (CFC), leurs frais étant pris en charge par la fédération. Il s'agissait de Nadine Elie, Annick Kieffer, Jacques Millet, Jean Omnes et Michel Pierre pour la CEF et d'Annie Gutnic pour la CFC. Seuls les trois premiers ont assisté à ce congrès.

Nous avons droit à dix délégués à voix délibérative. Compte tenu du coût élevé, nous nous sommes limités à 7 délégués, qui ont été élus par notre CE du 3 mai 2007, à savoir : Jean Kister (BN), Lise Caron (BN), Mouloud Haddak (INRETS), Claire Thébault (Toulouse), Jean-Pierre Fitoussi (Paris), Alain Aymard (Orléans) plus Alfred Gabison au nom des retraités SNTRS.

Le congrès a été précédé par un Conseil National Fédéral (CNF) qui a fixé le nombre de membres de la CEF à 50 et de la CFC à 5, sans pour autant modifier les modalités d'élection.

### **Les modifications statutaires :**

Il existe dans les textes actuels un flou quant à la possibilité pour les membres de la CEF et de la CFC d'être mandatés par leur syndicat lors du congrès ou d'un CNF. Des propositions de modifications statutaires rendant cela impossible (« *un membre de la CEF ou de la CFC ne peut être mandaté comme délégué avec voix délibérative* ») ont donc été soumises au congrès. Des amendements proposés, entre autres par le SNTRS-CGT, ont permis de les repousser.

Un autre article permettant à la CEF sortante de proposer elle-même des candidats, donc à s'auto désigner, a aussi été repoussé. Le texte ainsi modifié a été adopté.

**Vote Congrès : Pour 99,62%, Contre 0,38%, Abstentions 8,27%**

**Vote délégués SNTRS: Pour 100%,**

### **Rapport d'activité :**

Un document de huit pages peu satisfaisant tant par sa forme que par son contenu notamment en ce qui concerne la branche recherche.

**Vote Congrès : Pour 87,52%, Contre 12,48%, Abstentions 4,23%**

**Vote délégués SNTRS: Pour 10%, Contre 80%, Abstentions 10%**

(Notre vote majoritaire contre le rapport d'activité est dû à notre désaccord sur l'analyse du mouvement de la recherche de 2004 et des « responsabilités » du pôle confédéral CGT animé par l'UGICT, voir plus haut)

### **Le document d'orientation :**

Ce document était divisé en **trois résolutions**. La version originale était très insuffisante en ce qui concerne la recherche. Nous avons donc présenté de nombreux amendements pour y remédier. Les principaux étant adoptés au moins dans leur esprit nous avons voté favorablement pour chacune des résolutions et pour le document dans son ensemble.

Résolution N°1 :	Vote Congrès :	Pour 86,55%,	Contre 13,45%,	Abstentions 4,83%
	Vote délégués SNTRS :	Pour 80%,	Contre 10%,	Abstentions 10%
Résolution N°2 :	Vote Congrès :	Pour 94,75%,	Contre 5,25%,	Abstentions 4,88%
	Vote délégués SNTRS :	Pour 85%,	Contre 5%,	Abstentions 10%
Résolution N°3 :	Vote Congrès :	Pour 93,20%,	Contre 6,80%,	Abstentions 4,84%
	Vote délégués SNTRS :	Pour 95%,	Contre 0%,	Abstentions 5%
Orientation (vote global) :	Vote Congrès :	Pour 93,18%,	Contre 6,82%,	Abstentions 4,25%
	Vote délégués SNTRS :	Pour 80%,	Contre 10%,	Abstentions 10%

### **Election de la nouvelle direction fédérale :**

Un point important, deux conceptions s'opposent en ce qui concerne la direction fédérale. Elle est composée de membre élus sur proposition des composantes, d'aucuns désirent qu'une fois élus ceux-ci l'oublient, d'autres, dont nous sommes, considèrent qu'ils doivent avant tout rester des représentants de leur composante. La préparation de cette élection se fait au sein de la commission des candidatures.

La CEF sortante comprenait 62 membres, il y avait 56 candidats, l'objectif était d'arriver à 50 membres, il fallait donc que chaque syndicat fasse un effort, ce qu'ont fait l'UNSEN, l'UNCROUS, l'UNSGPEN et le SNTRS. Nous avons 5 candidats Lise Caron, Nadine Elie, Annick Kieffer, Jean Kister et Jacques Millet, nous avons retiré la candidature d'Annick.

Mais il restait encore 51 candidats, la commission a décidé que la FERC-Sup devait retirer un de ses sept candidats. Cependant après de nombreuses réunions elle ne s'y est pas résignée, considérant que la candidature surnuméraire était

celle du syndicat de site de Montpellier. La commission a fini par trancher et nous sommes arrivés à une liste de 51 noms, 50 candidatures retenues par la commission et une refusée.

Mais les difficultés n'étaient pas terminées, en effet si le CNF a fixé le nombre de membres de la CEF à 50, les modalités de vote n'ont pas été modifiées en conséquence et ne limitent pas le nombre d'élus, l'élection des 51 candidats était donc possible... Cela a encore occasionné de longs débats et une grande confusion. En final tout s'est arrangé puisqu'il n'y a eu que 50 élus. Nos camarades Lise Caron, Nadine Elie, Jean Kister et Jacques Millet ont été élus membres de la Commission Exécutive Fédérale.

### Epilogue :

Vint enfin l'élection du bureau. Il avait été prévu par la CEF précédant le congrès de le ramener à 10 membres, nous avions 11 candidatures émanant des composantes. Un consensus s'était fait sur les onze noms quand s'est manifestée une candidature supplémentaire, présentée par aucune composante. Cela a engendré de nouveaux débats et un vote serré fixant le nombre à 11. Ce camarade a alors retiré sa candidature. Notre camarade Jean Kister a été élu au bureau fédéral.

L'élection de la CFC s'est passée sans problème avec pour présidente Evelyne Geny de la FERC-Sup de Besançon.

### En conclusion...

Ce ne fut pas un congrès tranquille. Une forte tension régnait parmi les membres de l'organisation, tension qui a créé sottement un incident avec nos camarades de la CGT Culture. En plus certains invités (UGICT, UGFF...) n'ont pas pu s'exprimer, ce qui ne contribue pas à la cordialité.

Chaque point gagné pour le SNTRS ne fut pas sans effort, mais tout est bien qui finit bien, dans la convivialité au-delà des divergences au moins pour la partie recherche avec une adresse et un communiqué de presse communs.

Jean Kister et Jacques Millet,  
membres du Bureau National.



## Pourquoi l'inquiétude des personnels des universités, l'exemple de France-Télécom

La plupart des grands médias, arguant de l'accord de la Conférence des Présidents d'Universités et de la modération de l'UNEF, veulent nous faire croire que le projet d'autonomie des universités recueille un large assentiment dans la communauté universitaire. Ils oublient l'inquiétude de l'ensemble des personnels, que montrent les premières mobilisations, à l'exemple de celle des universités toulousaines. Avec clairvoyance ou confusément selon sa sensibilité, chacun entrevoit que, sous couvert d'amélioration de la gouvernance, c'est une véritable dérégulation qui se met en route.

L'exemple des Télécom nous reste en mémoire. C'est François Fillon qui a fait voter en 1996 la privatisation de France Télécom. Mais, déjà à l'époque, le Parti Socialiste cultivait l'ambiguïté : « *il n'y a pas pire menace que le statut-quo destructeur* » déclarait Michel Rocard dès septembre 1989. En 1997, Dominique Strauss Kahn souhaitait que le capital de France Télécom reste à 100% public. On voit ce qui est advenu. Des acquisitions ruineuses qui ont mis l'entreprise dans le rouge en 2002, le quasi démantèlement des capacités de recherche du CNET, des accords secrets entre les opérateurs sur le dos des abonnés, et maintenant l'annonce par France Télécom de 18.000 suppressions d'emploi et l'externalisation des centres d'appel de la société SFR. Les salariés de SFR Toulouse ont d'ailleurs manifesté le 4 juillet, soit deux jours après ceux des universités toulousaines. Pourtant, au début, avec la concurrence et l'autonomie des opérateurs, on nous annonçait un avenir merveilleux.

On promet aux personnels des universités qu'ils resteront sous statut public, mais les universités pourront recruter librement CDD et CDI. A France Télécom, le statut de fonctionnaire a rapidement été mis en extinction. L'annonce de la suppression d'un poste de fonctionnaire sur deux aura les mêmes conséquences dans les universités. On arrivera très vite à la situation classique, l'encadrement recruté sous CDI sera mieux payé que les fonctionnaires de même niveau mais ce sera l'inverse pour les catégories d'exécution. Déjà 30% du personnel des universités est sous statut précaire. Certains d'entre eux vivent de véritables calvaires professionnels; par exemple les personnels dits « 10-12 »,

car payés 10 mois par an et mis au chômage les 2 autres mois. Pas d'illusions sur les carrières des CDD et CDI. Il suffit de visiter le site web du ministère de la fonction publique : « *Aucun texte de portée générale applicable aux agents non titulaires de l'Etat ne précise les conditions de leur rémunération. Ces dernières sont fixées contractuellement. Aucun principe n'impose au Gouvernement de fixer par voie réglementaire les conditions de rémunération des agents contractuels ni les règles d'évolution de ces rémunérations* ».

Tout sera dans le contrat. Et ces règles s'appliqueront aux personnels administratifs et techniques comme aux enseignants. Heureux sera celui qui sera en position de force. Mais, pas d'illusions, l'expérience actuelle montre que les « nouveaux mandarins » se comportent déjà en petits patrons, fixant salaire et conditions de travail de façon quasi autonome de toute consigne administrative. Ces CDD ou CDI sont en situation de totale dépendance, ils ne contactent les syndicats qu'en fin de contrat, quand la situation est devenue catastrophique. Quant aux garanties collectives, s'il y en aura, elles seront probablement négociées université par université, avec des présidents aux pouvoirs renforcés, et des Conseil d'Administration où les personnels n'auront plus aucun poids. Mais le pire, pour les travailleurs, ce sera la généralisation massive de la sous-traitance, d'abord pour les tâches d'entretien puis pour d'autres fonctions. Là aussi, on nous expliquera qu'il faut se recentrer sur son « cœur de métier ».

En ce qui concerne, les primes qui seront distribuées par les présidents, parions que comme partout, ce sera la hiérarchie qui se partagera le gâteau, à commencer par les présidents eux-mêmes. Déjà aujourd'hui, dans beaucoup d'universités, la transparence est nulle pour ce qui concerne les autorisations de cumuls, de consultance et de multi activité. Et les plus gros abus ne viennent pas des femmes de ménage qui arrondissent leur SMIC avec des heures de ménage au noir.

Alors, messieurs et mesdames les députés et sénateurs socialistes, pensez à tout cela au moment de vous prononcer sur la loi d'autonomie des universités.

Daniel Steinmetz

## Texte EDF Electricité

### Attention à l'ARNAQUE du 1er juillet Restez branchés « Service public ».

**Marcel BOITEUX**  
Président d'honneur d'EDF

*« Il ne s'agit plus  
d'ouvrir la  
concurrence pour  
faire baisser les  
prix, mais d'élever  
les prix pour  
permettre la  
concurrence... »*

revue Futuribles (Juin 2007).

Au 1er juillet, chaque usager pourra soit garder l'offre EDF au tarif administré (encadré par le gouvernement), soit choisir une offre de marché (dont le prix est fixé selon les mécanismes de l'offre et de la demande)...

A cette fin une vaste opération de séduction est engagée qui vous présente une offre alléchante afin de vous inciter à quitter la fourniture par EDF au tarif service public régulé par l'Etat.

Si vous quittez le tarif actuel du service public (Tarif régulé), les publicités vous disent que vous paierez votre électricité moins chère. Ce sera peut-être le cas la première année, mais ensuite?

Un exemple éloquent : l'ouverture du marché de l'électricité pour les clients professionnels opérée à partir d'avril 2001. Pour la période qui va de cette date à avril 2006, la hausse des prix a été de 75,6 % pour ceux qui avaient fait le choix de quitter le tarif administré. Pour ceux qui avaient fait le choix de rester au tarif « service public », les prix ont suivi l'inflation soit +11%.

Or, Il vous faut savoir que vous n'aurez plus aucune possibilité de retour au tarif régulé, si vous choisissez de changer, le changement est irréversible!

Ils ne s'y sont pas trompés: 85 % des industriels défenseurs de la loi du marché, sont restés au tarif régulé.

### Et le développement durable?

Parce que le prix libre de l'électricité augmente avec le prix des énergies fossiles, les risques de flambées brutales sont bien réels.

Les réserves de gaz, charbon, pétrole, s'épuisent et la demande d'énergie explose.

La propagande qui entoure cette opération fait miroiter aux usagers que le recours aux tarifs du marché favoriserait le développement durable à travers la promotion de sources de production non polluantes, parce que de cette façon là, vous pouvez choisir l'énergie la moins polluante. Sous entendu, moins polluante et donc légitimement plus chère.

Mais si l'électricité en France a été jusqu'à présent la moins polluante et la moins chère d'Europe, c'est grâce au service public qui a assuré l'accès de tous à l'énergie, développé la ressource nucléaire et engagé une diversification à grande échelle. C'est en France que la production d'électricité est la plus économe de gaz à effet de serre. Enfin, avec le service public l'énergie n'est pas une marchandise comme une autre, c'est un droit et l'égalité d'accès est assurée à toutes et tous où que l'on soit sur le territoire.

### Eviter le piège

Si vous décidez de souscrire à une offre de marché, et de quitter le tarif administré, il ne vous est plus possible de revenir au tarif pour ce même logement. Les occupants suivants du logement ne pourront pas non plus prétendre au tarif administré par l'Etat.

Pire, certains se sont fait piéger sans le savoir, en acceptant des offres de prix alléchantes proposées par simple démarchage téléphonique, les condamnant définitivement aux tarifs déréglementés sans possibilité de retour aux tarifs réglementés par l'état.

**Si vous ne faites aucune démarche vous garderez le tarif administré proposé par l'opérateur historique EDF. C'est ce que nous vous conseillons.**

Attention! Ne répondez ni aux courriers même les plus anodins ni aux démarchages téléphoniques ni aux offres alléchantes quel que soit les opérateurs (les sociétés) qui vous contactent y compris EDF et GDF dont les directions vont chercher à vous piéger pour vous sortir du tarif réglementé auquel vous avez droit actuellement!