

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

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

ISSN 0180-5398-CP 0909S05392-Directeur de la publication : Annick KIEFFER

– Imprimé par ITC 10 ter, rue Jean-Jacques Rousseau 91350 GRIGNY – Périodicité : mensuelle



Combattre la casse

Le gouvernement, et le nouveau président changent, de personne, de style, mais pas de fond. La droite poursuit avec morgue une politique de casse systématique des droits sociaux. Les réformes sont menées au pas de charge, les débats sont écartés. Rarement un gouvernement n'est allé aussi vite et d'une manière aussi radicale. Les institutions démocratiques sont bafouées. Le président s'exprime sur tout, use et abuse de médias mis à son service exclusif. Il assène sa vérité et dicte sa loi.

Des atteintes fondamentales aux libertés individuelles ont été proposées : tests ADN possible lors d'une demande de regroupement familial, autorisation de collecter des données à caractère « ethnique » par exemple. Des impératifs chiffrés sont imposés. Les préfets sont convoqués pour les contraindre à parvenir à un nombre d'expulsions fixé arbitrairement. Ceci inquiète jusque dans les rangs de l'UMP. Le texte sur le test ADN vient d'être adopté au Sénat, malgré des hésitations. La mobilisation doit se poursuivre pour barrer la route à ce projet scélérat.

Chaque réforme est l'occasion de diviser les salariés entre eux. Ainsi le déficit de la sécurité sociale serait dû à une trop grande consommation de médicaments, à des actes médicaux injustifiés ? La solution est simple, il faut faire payer les malades ou les laisser. Il y a trop de chômage ? Facile, c'est parce que les salariés ne peuvent pas faire d'heures supplémentaires. Un cadeau est fait en passant aux entreprises, qui ne paieront pas de cotisations sur ces heures. Le budget de l'état est en déficit ? C'est parce qu'il y a trop de fonctionnaires, et non parce qu'il y a trop de cadeaux fiscaux. La retraite des papy boomers coûte cher aux actifs ? Simple, haro sur les régimes spéciaux qualifiés d'indignes par le président. Et bientôt ce seront les fonctionnaires qui seront pointés du doigt. Il faudra travailler plus et plus longtemps. Les 37 années et demi de cotisations sont loin, c'est désormais 40, voire 41 et 42 ans qu'il faudra cotiser pour avoir droit à la retraite à taux plein. Les transports fonctionnent mal ? Il suffit de s'en prendre au droit de grève. Et pendant ce temps, les riches s'enrichissent sans être inquiétés. Les universités sont en crise ? C'est parce qu'elles sont mal dirigées, que les droits des personnels sont trop élevés. Le rapport de sujétion à la

direction de l'université est ainsi introduit dans un secteur important de la fonction publique.

La culture du chiffre prime. Un chiffre c'est simple, clair, incontestable. C'est, en apparence mais en apparence seulement, facile à collecter, facile à utiliser, cela permet une sanction immédiate. L'application au CNRS, comme à l'Inserm d'indicateurs bibliométriques permet de limiter l'évaluation qualitative menée jusqu'à présent par les pairs. Ceci, joint aux modes d'évaluation de l'AERES va peser sur les activités de recherche, sur la manière de faire de la recherche, bref de limiter la liberté de recherche. Surtout, c'est toute la mission de production de recherche qui est retirée au CNRS. Celui-ci devient agence de moyens, il fera faire des recherches. Ainsi, l'organisme perd la maîtrise de ses orientations de recherche. Le rôle de coordination nationale qu'il assumait de fait lui est enlevé, sans être remplacé par une autre instance. C'est la cohérence scientifique du pays qui est ainsi mise en cause. Plus besoin dans ce contexte d'évaluation fine de l'activité des chercheurs, menée dans le souci d'une cohérence scientifique. Les indicateurs bibliométriques symbolisent ces évolutions vers une évaluation de type technocratique, normé.

En contrepartie, on nous fait miroiter des améliorations statutaires et des améliorations de salaire. On ne nous prendra pas à ce jeu.

Le syndicat est prêt, il a ses revendications et ses propositions, mais qui sont à l'opposé de cette politique. A la concurrence généralisée, à la prime aux courtisans, il oppose un système fondé sur les qualifications et sur les valeurs collectives.

Discutez-en avec les personnels. Seule leur intervention peut contrer les projets du gouvernement et faire avancer les propositions du syndicat et les revendications des personnels.

Dés maintenant nous appelons les personnels et les militants à participer à toutes les actions de défense des droits sociaux, notamment le 13 et le 18 octobre 2007.

Annick KIEFFER

Sommaire

Pages

• <i>Edito</i>	
Combattre la casse.....	1
Memento en ligne.....	2
• <i>Au Cnrs</i>	
La rentrée 2007 pour l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.....	3
Concours de recrutement ITA 2006 : L'enjeu du reclassement	4 à 7
Plan stratégique 2008-2020 : Le CNRS ne doit pas se plier à la volonté de Sarkozy	8-9
• <i>Actualité sociale et politique</i>	
Interview de Bernard Thibault.....	9
Paquet fiscal 2007	10
Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.....	11
• <i>Vos droits</i>	
Les pensions de réversion fonctionnaires.....	11 à 13
• <i>Vie syndicale</i>	
Pour une pratique sans risque de la défense individuelle	13-14
Conférence nationale de l'UFR.....	15
• <i>Tribune libre</i>	
Classement de Shanghai.....	15-16
Un bref aperçu des journées à Aussois.....	16 à 18
• <i>Lecture</i>	
Jean Gouellain : quand la révolution partit en guerre	19
Mobilisation générale pour sauver Mumia!.....	20

Le Memento en ligne !

Le Memento est mis à jour régulièrement.

Consultez-le pour toute question statutaire ou autre sur le site du syndicat :

<http://www.sntrs.fr>

L'accès au Memento est réservé aux adhérents par un mot de passe qui a été communiqué. En cas d'oubli demandez-le à votre secrétaire de section ou au secrétariat du syndicat.



La rentrée 2007 pour l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

Le Pacte pour la Recherche est mis en œuvre. L'Agence Nationale de la Recherche (ANR) attribue des financements orientés pour piloter le système. Les " experts " ne sont pas toujours des spécialistes des domaines pour lesquels ils évaluent des projets. Leur jugement est loin d'être décisif. Les décisions sont prises par les comités qui les coiffent. L'ANR crée de nombreux CDD dont les bénéficiaires n'ont guère de perspective à l'issue de leur contrat.

L'Agence d'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (AERES), dessaisit les EPST (CNRS, INSERM, ...) du rôle d'évaluation des structures de recherche. Elle donnera un grand poids aux activités " innovantes ", tournées vers des finalités intéressant les entreprises et les pouvoirs publics. Les Pôles de Compétitivité, les RTRA et leur version RTRS dans le domaine médical, permettent un pilotage plus ou moins serré et opaque par les entreprises. Enfin les PRES regrouperont les masters et doctorats d'une région et pèseront sur l'orientation des recherches et sont mis en place en court-circuitant la démocratie.

La loi sur " les libertés et les responsabilités des universités " a été votée et promulguée cet été et son application est prévue au pas de charge. Les statuts des universités seront déposés avant le 11 février 2008 et leur nouvelle organisation sera effective dès le 11 août 2008. Cette loi, dont nous réclamons l'abrogation, bafoue la démocratie. Elle attribue un pouvoir exorbitant aux Présidents des Universités y compris pour le recrutement des enseignant-chercheurs sur postes statutaires. Les commissions de spécialistes locales élues par les personnels disparaîtront. Les Universités pourront recruter des CCD et des CDI dans toutes les catégories de personnels. Pour financer ces recrutements, et les moyens d'enseignement et de recherche, les Présidents devront se tourner vers les collectivités locales et les entreprises. L'Etat ne prévoit pas de faire des efforts importants et ne créera pas d'emplois. En matière d'enseignement et de recherche, les universités devront répondre davantage aux demandes des collectivités locales et des entreprises. La compétition entre les établissements universitaires sera plus féroce. Le gouvernement prévoit qu'une dizaine de pôles universitaires seulement atteindront " une visibilité internationale ".

Ces réformes pèsent lourdement sur le devenir des EPST comme le CNRS. L'évaluation sera soumise à des indicateurs bibliométriques réducteurs, incapables de prendre en compte notamment les domaines émergents à risque et les courants de pensée minoritaires. Les EPST ne gèreront plus, à terme, la plupart de leurs laboratoires actuels, comme l'indique très clairement le Schéma Stratégique du CNRS en préparation : le CNRS se replierait sur les champs de recherche " à risque ", les programmes nationaux et internationaux et les grands équipements. Le CNRS, pour l'essentiel, ne fera plus de recherches lui-même. Il fera faire les recherches par des laboratoires gérés par d'autres institutions, essentiellement les universités. La plupart des chercheurs et ITA du CNRS pourraient se retrouver affectés dans des laboratoires qui ne relèveront plus du CNRS. Ces personnels seront-ils encore rattachés au CNRS ? Quelles seront les conséquences pour leur statut ?

Le budget 2008 ne prévoit pas de créations de postes pour la recherche.

Le SNTRS-CGT considère que l'ensemble de ces réformes va affaiblir la recherche française. La liberté de recherches est toujours plus menacée. Le renoncement aux grands programmes est un danger pour l'avenir. La précarité et la faiblesse des rémunérations et des carrières ne sont plus acceptables. Pour le SNTRS-CGT, il faut une sérieuse revalorisation des rémunérations et des carrières pour tous.

Pour abroger la loi sur l'université, pour défendre la démocratie, pour préserver les EPST, pour obtenir des améliorations de salaires, une mobilisation forte est plus que jamais nécessaire. C'est pourquoi, le SNTRS appelle les personnels à se réunir pour débattre des actions à mener et à participer aux actions nationales.

Concours de recrutement ITA 2006 : l'enjeu du reclassement.

- *En résumé...*

L'analyse des diplômes possédés par les lauréats au concours externe 2006 du CNRS laisse apparaître une dégradation importante des rapports entre le diplôme et l'emploi. Tous les diplômes ne sont pas touchés de la même façon, les plus touchés par la dévalorisation sont les BTS-DUT et les licences. Les projections d'emplois établis par l'organisme risquent d'accentuer cette tendance. Il est urgent pour contrer ce mouvement de dévalorisation des diplômes d'obtenir le reclassement des sous-classés. D'où l'enjeu des négociations statutaires qui se déroulent actuellement. Pour le syndicat, il faut obtenir un statut qui reconnaisse les qualifications. Cela commence pour les jeunes par la reconnaissance de leurs diplômes et pour les plus âgés par leur reclassement.

Lire des chiffres n'est jamais une opération purement comptable. Un dénombrement permet de compter des choses (ou des individus) rangées dans des catégories, de transformer des qualités (un CDD, un chômeur...) en quantité (le nombre de précaires ou de chômeurs) et de comparer ces catégories (entre régions, pays, secteurs d'activité...). Cependant, un chiffre ne prend sens que lorsque l'on s'accorde sur la manière dont il a été construit. Le débat sur le chômage le montre. Pour compter par exemple les chômeurs, encore faut-il d'abord savoir quelle définition l'on utilise. L'information donnée par le chiffre ne se suffit pas à elle seule. Il y a celle qu'elle dit directement (le nombre de chômeurs) et celle qui est en creux (le sous-emploi, le dynamisme de l'économie, les politiques d'emploi). Ainsi dans le cas des recrutements au CNRS il y a le chiffre des postes ouverts au concours par corps et BAP (le CNRS recrute 450 ingénieurs, techniciens...) et celle qu'il faut aller chercher ailleurs pour comprendre la politique de recrutements et d'emplois de l'organisme (les CDD, le rapport recrutement d'ITA/recrutement de chercheurs, le taux de renouvellement etc.) et qui permet de l'interpréter.

- *Il faut situer le recrutement dans la politique d'emplois du CNRS*

Il fut un temps où la direction du CNRS considérait l'organisme comme un ensemble autonome. Il était doté d'ouvriers prototypistes qui élaboraient, construisaient et entretenaient les instruments pour les besoins des programmes de recherche dans les ateliers centraux ; de dactylographes capables de lire les manuscrits des chercheurs, de les transformer en textes reproductibles, lisibles par tous, diffusables et publiables ; de cuisiniers pour restaurer les personnels lorsqu'une concentration sur un même lieu le permettait ; de femmes de ménage et d'ouvriers pour entretenir les locaux, bâtiments ou les véhicules, capables de monter des étagères dans les endroits les plus incongrus.

Puis est venu le temps du « repyramidage ». La direction du CNRS a décidé de contribuer à la lutte contre les bas salaires... en ne recrutant plus – ou seulement à un niveau très faible – d'ouvriers et d'employés. Dans le même temps, les ateliers centraux ont été fermés, la lutte dite des POS n'y est sans doute pas étrangère. Seule une petite partie de leurs activités ont été intégrées dans les laboratoires.

Dans tout le pays se répand une nouvelle philosophie de l'organisation du travail. Les entreprises « se replient » sur le cœur de leurs activités et s'organisent à flux tendus, sur le modèle japonais, comprimant ainsi de manière drastique les emplois ouvriers. Restent dans l'entreprise les personnels indispensables, qui correspondent à des tâches incompressibles. Les autres tâches sont confiées à des non permanents (CDD, intérimaires) ou, plus souvent encore à des petites entreprises « indépendantes » dont les activités dépendent entièrement des grandes, elles-mêmes devenues donneuses d'ordre.

Le CNRS s'inscrit dans ce type d'organisation. Il fait appel partout où cela est possible à la sous-traitance. L'état organise ce processus en contraignant les organismes à faire appel au marché concurrentiel. Il « externalise » toutes les activités qui ont un caractère plus ou moins occasionnel ou n'ont pas de lien direct avec la production de connaissances. Les activités de service sont les premières touchées. Il se défait ainsi de ses restaurants, du moins de ses personnels pour faire appel à des sociétés de restauration, fait appel aux sociétés de service pour le ménage, l'entretien des bâtiments... Par ailleurs la diffusion du matériel informatique individuel a déplacé vers le chercheur les activités de passage du manuscrit à la forme reproductible de leurs écrits et de ce fait a supprimé des secrétaires dactylographes. Elles ont été remplacées par des secrétaires-gestionnaires, au niveau des laboratoires, pour faire face à des activités de gestion de plus en plus lourdes et complexes.

Ces évolutions sont loin d'avoir été menées à leur terme. D'autres fonctions que celles occupées par les ouvriers et les secrétaires sont désormais touchées. La politique de repyramidage se poursuit. Pour la prochaine décennie¹, le CNRS envisage de renforcer le recrutement aux niveaux IR et IE afin de pourvoir les besoins en instrumentation scientifique, en traitement des données, modélisation et simulation et de réduire une nouvelle fois les emplois d'AJT, leurs activités relevant

¹ Cf : <http://www.sg.cnrs.fr/drh/publi/pdf/prospective-ITA.pdf>

selon la direction soit des techniciens soit de la sous-traitance (p. 8). Les emplois de documentalistes (BAP F) seront centralisés à l'Inist et ces fonctions pour partie transférées vers les chercheurs eux-mêmes. La prospective d'emplois est marquée par le malthusianisme et la recherche d'économie de main-d'œuvre par les moyens les plus variés : mutualisation des emplois administratifs (ce qu'autrefois on appelait les « pools »), et des fonctions techniques autour d'instruments communs à plusieurs laboratoires ou à plusieurs établissements universitaires ou EPST (politique des plates-formes). Ces emplois « pérennes » seront confiés à des titulaires, tandis que le recours aux contractuels permettra les ajustements (p. 10). C'est l'application au CNRS de ce que dans les entreprises industrielles on appelle la politique de flux tendus.

Ces évolutions structurelles s'inscrivent dans la politique de recrutement du CNRS, comme le montre le tableau 1. Entre 1996 et 2006, le CNRS a recruté 6068 personnes. Les catégories modales sont les techniciens (30% des recrutements), suivis des IE (26%) puis à égalité les AI et les IR (18%) et enfin les AJT ne représentent plus que 7% des ITA.

Tableau 1 - Répartition des lauréats aux concours de recrutement au CNRS. 1996-2006.

	1996		1997		1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006*	
	eff.	%	eff.	%																		
IR	48	23	32	13	90	27	114	14	99	20	131	18	141	13	89	14	126	21	103	20	92	20
IE	46	22	56	23	70	21	233	29	114	23	214	29	264	25	175	27	151	26	147	29	136	30
AI	40	19	48	20	39	12	149	19	82	16	155	21	176	17	149	23	110	19	90	18	81	18
T	64	31	84	35	95	28	235	29	148	30	165	23	413	39	180	28	176	30	143	28	133	29
AJT/AGT	10	5	23	9	45	13	74	9	54	11	64	9	60	6	48	7	25	4	28	5	11	2
Ensemble	208	100	243	100	339	100	805	100	497	100	729	100	1054	100	641	100	588	100	511	100	453	100

note: en 2006 il s'agit des lauréats au concours, non de l'ensemble des personnes recrutées. Les chiffres des lauréats aux concours et des recrutements définitifs ne coïncident pas totalement.

La lecture de la ligne des effectifs totaux montre que les recrutements ont subi les coups d'accordéon des politiques d'emploi des gouvernements en place, selon qu'ils entendaient réduire le nombre de fonctionnaires, y compris de la recherche (la droite), ou au contraire, développer la recherche publique : les écarts sont énormes, de 1 (en 1996) à 5 (en 2002). La distribution des recrutements par corps subit quelques fluctuations mais reste finalement assez stable si l'on excepte l'année 2002 qui avait connu un fort taux de recrutement de techniciens. Le concours 2006 se situe dans la tendance observée sur la décennie, avec toutefois un très faible recrutement d'AJT au bénéfice des IE.

Les générations qui ont été recrutées pendant la phase d'expansion du CNRS vont partir à la retraite. Entre 2006 et 2010, 37% des ITA cesseront leur activité, soit plus de 5000 ITA. Le tableau suivant peut aider à situer la politique de recrutement à la lumière des départs. Le niveau des ITA qui partent à la retraite est plus élevé que l'ensemble des ITA en place. Cela tient aux effets de carrière : ils sont nombreux à avoir bénéficié de promotions dues à l'élévation de leur niveau de qualification. Or la structure de recrutement (elle porte sur 70% des prévisions) est proche de la structure des départs avec toutefois davantage de recrutements en AI. L'accent est bien mis sur les emplois d'ingénieurs.

Tableau 2 - Structure professionnelle en 2004, départs et prévisions de recrutements 2006-2010.

	effectifs en 2004		départs estimés entre 2002 et 2010		recrutements envisagés entre 2002 et 2010 (*)	
	eff.	%	eff.	%	eff.	%
IR	2672	19	1247	24	877	24
IE	3699	26	1573	31	1146	32
AI	2372	17	701	14	849	24
T	4606	32	1357	26	641	18
AJT	1005	7	258	5	80	2
Ensemble	14354	100	5136	100	3593	100

* Il s'agit d'un calcul effectué sur 70% des besoins, ceux estimés par les départements scientifiques.

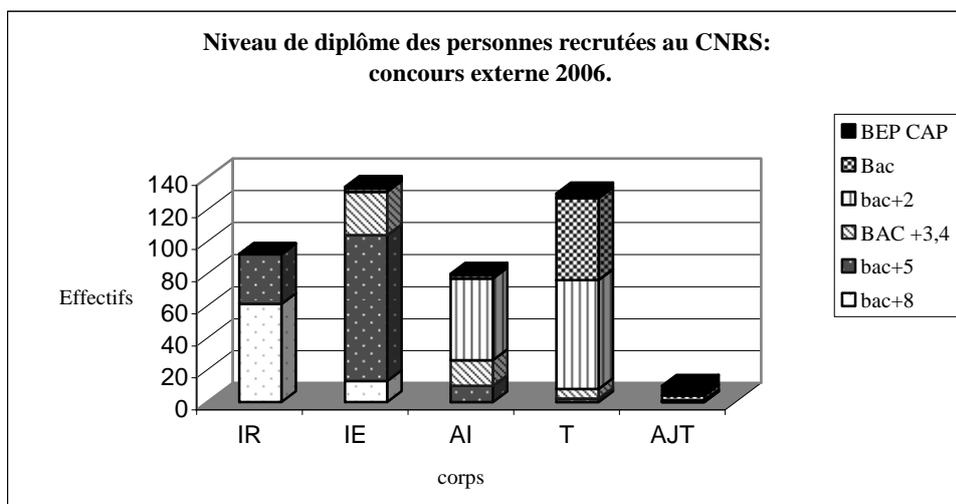
Les projections de recrutement ne portent que sur les emplois prioritaires, ceux pour lesquels un emploi de fonctionnaire est envisagé, soit 70% des départs. On a là le noyau dur du CNRS, les autres emplois sont plus « flexibles » ; ils concernent les opérations pluridisciplinaires et les opérations de mutualisation. Ils pourront pour une part soit être supprimés (car confiés à d'autres « partenaires », soit livrés à la sous-traitance, soit enfin assurés par des contractuels... On est proche des exigences du gouvernement de non remplacement de un départ sur trois. Les jeunes titulaires d'un diplôme de niveau baccalauréat, CAP ou BEP, et ceux qui n'ont aucun diplôme auront bien peu de chance d'entrer au CNRS. Pour ceux-là l'avenir est radieux : un emploi instable et mal rémunéré dans les entreprises de sous-traitance ou des successions d'emplois de contractuels.

- **Qui sont les lauréats et leur diplôme ?**

A la demande des syndicats, le CNRS a fourni la répartition des lauréats au concours 2006 selon leur niveau de diplôme.

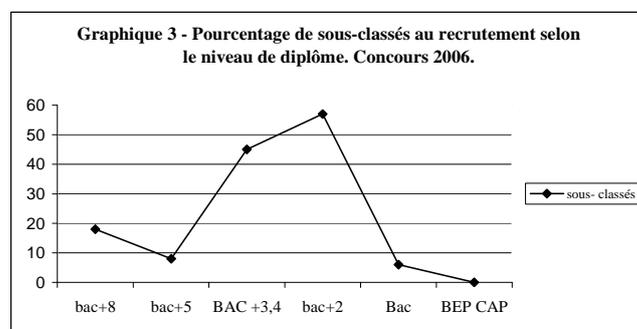
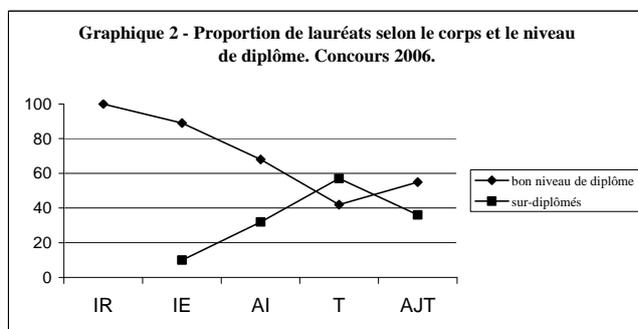
Rappelons que les AGT s'adressent aux sans diplômes, les AJT aux titulaires d'un CAP ou d'un BEP, les AI aux bacheliers, les IE aux titulaires d'un BTS-DUT, les IR aux personnes titulaires d'une licence, d'une maîtrise ou d'un DEA-DESS, les IR aux docteurs ou aux diplômés des grandes écoles, spécificité française. **Il n'y a donc que très peu de recrutements au-dessous du baccalauréat au CNRS.** Ces années correspondent à l'expansion du baccalauréat, les taux d'obtention de ce diplôme au sein d'une classe d'âge qui étaient de 43% en 1990 atteignent 63% dès 95 pour stagner depuis. On le voit, la structure des emplois ITA au CNRS diffère fort de celle de la population du pays. Les raisons n'en sont pas claires si on ne prend pas en compte l'externalisation des emplois d'ouvriers et d'employés.

Les lauréats aux concours ont souvent un niveau de diplôme supérieur à ce qui est exigé (graphique 1). Cependant le CNRS reconnaît aussi les carrières antérieures, notamment chez les IR (qui par définition ne peuvent avoir de diplôme supérieur à celui requis).



Au total 26% des nouveaux recrutés possèdent un niveau de diplôme supérieur à celui qui est requis pour occuper le poste. Ils sont sous classés. L'écart poste/diplôme de deux niveaux et plus concerne 5% des lauréats. C'est trop, beaucoup trop. Dans un contexte de chômage, de pression sur l'emploi on voit que beaucoup acceptent une forte déqualification.

Le risque de sous-classement est inégalement réparti. Il est évident que plus le niveau du poste est élevé, plus le risque de déclassement est faible : il y a moins de diplômes au-dessus de ce qui est exigé. Aussi peut-on s'attendre à ce que le risque de déclassement soit nul pour les IR et surtout très concentré sur les catégories des techniciens et d'AJT. Ce que montre le graphique 2 : une majorité de techniciens possède un niveau de diplôme supérieur à ce qui est exigé. Le nombre de déclassés est également très élevé parmi les AJT, suivis des AI.

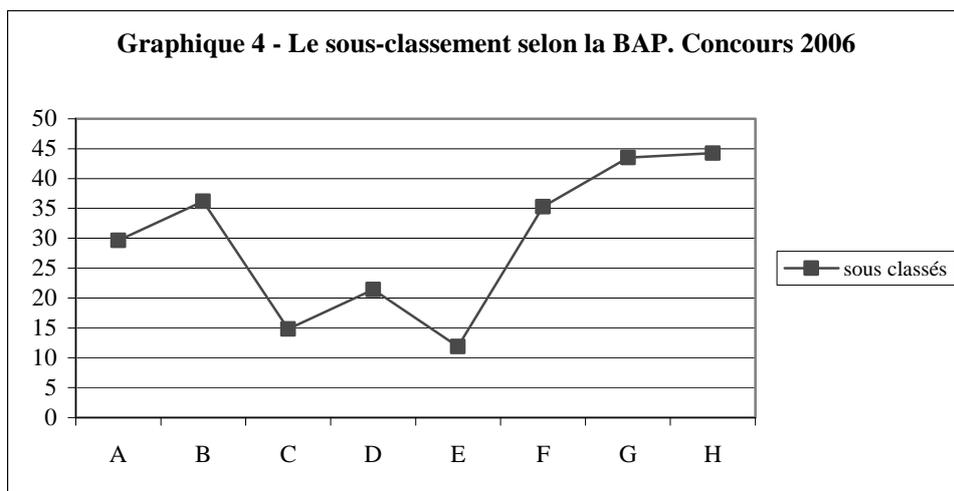


Le graphique 3 indique le niveau de recrutement selon le niveau de diplôme des lauréats. La fréquence de déclassement est la plus fréquente parmi les BTS-DUT, dont près de 60% sont recrutés en T ou en AJT, suivis des titulaires d'une licence ou d'une maîtrise dont 45% sont recrutés en AI ou en T. Relevons que les DEA ou DESS sont mieux reconnus que les thèses. On a sans doute ici également un effet écoles d'ingénieur qui délivrent des diplômes de niveau bac+5 et sont mieux reconnus que les diplômes universitaires.

Deux types de diplômes sont menacés, les licences et maîtrises d'une part, les BTS de l'autre. N'ayant pas la répartition entre BTS et DUT pour les recrutements en AI ou en T, on a travaillé sur les recrutements en IE. On a bien une dérive au détriment des licences et des maîtrises : au total en effet 77% des recrutés en IE le sont au niveau bac+5. Seule la BAP E (informatique) se distingue par une meilleure attention au niveau bac+3 ou 4. Tous les lauréats de la BAP D (SHS) ont un niveau DESS, ainsi que 21 des 27 recrutés de la BAP C.

- **Constat d'une distribution inégale des sous-classements selon la BAP.**

On observe de fortes disparités selon les BAP (graphique 4). On peut déterminer trois groupes de BAP. Les BAP G (patrimoine) et H (gestion, administration) présentent la fréquence la plus élevée de sous-classement au recrutement avec des taux d'environ 43%. Suivent les BAP F (documentation), B (chimie et sciences de matériaux) et A (sciences du vivant) avec des taux qui se situent entre 30 et 40% de sur-diplômés, enfin les BAP D (SHS), C (instrumentation) et surtout E (informatique, où la correspondance corps et diplôme des recrutés est la meilleure) avec des taux qui se situent entre 10 et 20%.



- **Il faut combattre le sous-classement, mais comment ?**

Ces chiffres sont certes fastidieux, mais ils sont instructifs pour le syndicat. Quelle que soit la BAP, quel que soit le corps, le niveau moyen d'éducation initiale des personnels recrutés par le CNRS est plus élevé que celui requis pour occuper les postes à pourvoir.

Le syndicat doit se pencher sur l'ampleur de ce sous-classement au recrutement et sur la dérive constatée dans certains corps.

A un moment où plus de la moitié des jeunes entrent dans l'enseignement supérieur, il est plus que jamais nécessaire de se battre dans trois directions :

- assurer un recrutement aux jeunes qui ont effectué une scolarité dans le secondaire, en AJT et en T ;
- développer au CNRS une politique concrète de promotion permettant aux personnes qui n'ont pas de diplômes comme à l'ensemble du personnel d'élever son niveau initial de qualification ;
- réfléchir à une grille qui permette à chacun de reconnaître la qualification qu'il a acquise dans le supérieur.

Le déclassement des BTS-DUT et des titulaires d'une licence ou d'une maîtrise ne peut continuer.

Dès maintenant, il faut mettre de l'ordre dans les qualifications en reclassant toutes les personnes sous-classées.

Il faut également concevoir une grille qui prenne en compte tous les niveaux de diplômes.

Le risque est grand en effet d'assister à un recrutement systématique des BTS en T, des licenciés en AI.

Annick Kieffer

Plan stratégique 2008-2020

Le CNRS ne doit pas se plier à la volonté de Sarkozy

Le CNRS et plus généralement l'ensemble des EPST avaient pour mission de développer une recherche fondamentale pour la nation. Quel est leur avenir dans un régime qui prône l'abandon progressif des missions dévolues à l'Etat, dérégule et casse l'emploi public et renonce aux missions de service public ? C'est tout simple : appliquer la politique voulue par le président. La recette a été énoncée dans son programme, reprise le 5 juillet dans la lettre de mission adressée à Valérie Pécresse : « *vous ferez évoluer nos grands organismes de recherche vers un modèle davantage fondé sur celui d'agences de moyens finançant des projets. Vous placerez les universités au centre de l'effort de recherche, en confortant notamment leur responsabilité dans les laboratoires mixtes de recherche.* »

Malgré quelques velléités de résistance, la direction du CNRS se met complètement aux ordres ; la discussion qui porte actuellement sur le plan stratégique et son introduction en est la meilleure illustration. En mai 2007, la direction du CNRS essayait encore de mettre en œuvre une politique de terre brûlée pour sauver une partie des missions de l'organisme, elle proposait le partage des UMR entre le CNRS et les universités. C'est ce que le SNTRS-CGT avait appelé : « se ratatiner pour survivre ». En Juillet, dans une interview à l'AEF, le directeur général A. Migus essayait encore de défendre l'idée d'une évaluation des équipes de recherche par le CNRS et le Comité National de la Recherche Scientifique. Après l'été, tout a été recentré. Les objectifs sont clairement redéfinis dans la dernière version de l'introduction du plan stratégie. Sans intervention des personnels, l'avenir du CNRS sera sombre

- 1- **« Faire effectuer des recherches »** : Cette mission deviendra la plus importante pour le CNRS. Evoluant vers la fonction d'agence de moyens, le CNRS organisera son action selon deux voies : le développement de partenariats et la mise en réseau des acteurs de la recherche. »
- 2- **« Effectuer des recherches »** : Les projets à risque, les programmes à long terme, les grands équipements. »
- 3- **« Evaluer les recherches »** : En complément à l'évaluation organisée par l'AERES, le comité national gardera une double vocation : (i) le recrutement et la promotion des personnels et (ii) l'analyse de la conjoncture et la prospective scientifique. »

La position du ministère est claire : la totalité de la gestion opérationnelle des UMR doit passer dans les universités. Et par gestion opérationnelle, c'est de toute la gestion dont il s'agit, les moyens financiers, les personnels, les objectifs scientifiques. Seules les échéances ne sont pas encore fixées. Ceci aura des conséquences lourdes pour l'organisme et ses personnels, la majorité d'entre eux travaillant dans des UMR. Le nombre des laboratoires propres est passé de près de 200 en 1995 à moins de 80 actuellement. Même, la gestion des grands équipements pourrait échapper au CNRS ; le synchrotron SOLEIL est une société civile dans laquelle le CNRS n'est qu'actionnaire.

Le CNRS abandonne l'évaluation des équipes au profit de l'AERES, qui va privilégier la bibliométrie. Evaluer un labo sur une moyenne des facteurs d'impacts ce n'est pas la même chose que de prendre en compte la nature du projet scientifique, les atouts et les difficultés des équipes, chercheurs et ITA inclus. Sans évaluation propre, comment un organisme peut-il définir une politique scientifique et la coordonner au niveau national ?

Car c'est bien là l'enjeu : la recherche française est sommée de se soumettre à une doctrine à la fois ultra-libérale et autoritaire. Ultralibérale, car pour le gouvernement, seule la mise en compétition des scientifiques et des labos, couplée à une évaluation sanction tous les quatre ans, est le gage de la qualité scientifique. Autoritaire, car la liberté des scientifiques qu'ils soient au CNRS ou dans les universités est encadrée par le pouvoir politique qui fixe les objectifs et les modalités de leur mise en œuvre. La capacité des scientifiques d'organiser la recherche nationale dans le cadre d'un organisme comme le CNRS est liquidée. Le budget du CNRS ne lui permet plus d'assumer une politique scientifique. Le transfert des financements à l'ANR renforce le pouvoir du gouvernement qui pilote seul le choix des orientations scientifiques.

Pour le gouvernement, le seul objectif est de renforcer les marges bénéficiaires du patronat sans forcément développer l'emploi et les investissements industriels. Pour cela, la science doit prioritairement répondre aux demandes des entreprises. Pire, ces demandes se transforment petit à petit non plus en demande de recherche fondamentale, ce qui pourrait se concevoir, mais en demande de développement technologique. Le CNRS, comme les universités, sont de plus en plus considérés au mieux comme un vivier d'experts, au pire comme une réserve de main d'œuvre échappant aux rigidités du code du travail. Nos labos deviennent le lieu où sont externalisés la recherche et le développement des entreprises. La décision de faire fusionner la toute récente All, Agence pour l'Innovation Industrielle qui devait lancer des grands programmes pour les technologies de l'avenir, avec OSEO-ANVAR dont la mission est limitée au soutien aux PME ne peut que nous inquiéter sur la volonté réelle, au delà des postures, de mettre en œuvre une politique industrielle. Le rôle organisateur de l'Etat disparaît petit à petit au profit d'une politique centrée sur les défiscalisations, le Crédit Impôt recherche va passer en 5 ans de 1 à 2,7 milliards.

Pour le SNTRS-CGT ; il faut arrêter la financiarisation de l'économie, redonner aux entreprises des capacités scientifiques et techniques fortes en y développant l'emploi scientifique, emploi qu'il faut aussi développer dans la recherche publique. C'est dans ce cadre qu'il faudra alors organiser les coopérations entre la recherche publique et privée. Mais la recherche se doit aussi de répondre à l'ensemble des besoins sociaux qui ne se réduisent pas aux seuls besoins de l'économie. Pour

cela, il faut refuser l'éclatement autoritaire de notre système de recherche que mettent en place la Loi sur la Responsabilité et l'Autonomie des Universités et le Pacte pour la recherche, imposés par ce gouvernement et celui qui le précédait. Le SNTRS-CGT appelle l'ensemble de la communauté scientifique à combattre cette politique qui ne peut qu'aggraver les conditions de travail des personnels et désorganiser encore plus la recherche française.



Interview de Bernard Thibault, secrétaire général de la Cgt, pour le journal *Ouest France* du 21 septembre 2007

Non aux ultimatums, non au calendrier saturé, non à l'allongement mécanique des cotisations. Bernard Thibault, le leader de la Cgt, lance la riposte dans Ouest France.

Sarkozy qui multiplie les concertations cela devrait vous satisfaire comme leader syndical ?

Ce qui nous importe ce n'est pas le nombre de contacts, de réunions ou d'audiences. C'est de se faire comprendre, d'être entendu. Et là manifestement ce n'est pas le cas. On perçoit bien d'ailleurs la volonté du chef de l'Etat qui veut saturer le calendrier et noyer les organisations syndicales sous toute une série de réformes aux conséquences dangereuses pour les salariés. Le gouvernement ne nous rencontre pas pour entendre nos propositions mais pour expliquer ce qu'il a décidé. En matière sociale ça ne marche pas comme ça.

Sur les régimes spéciaux il vous propose pourtant une négociation entreprise par entreprise dans le droit fil de la demande des syndicats ?

Il nous dit: vous devez négocier mais c'est moi qui vous donne le point d'arrivée et la date de conclusion. C'est ce qu'on appelle un ultimatum. Vous devez négocier, mais c'est pour aligner la durée de cotisation des régimes spéciaux sur la fonction publique. Ce sera le même ultimatum pour l'ensemble des salariés du régime général en 2008. La CGT refuse l'allongement mécanique et sans fin de la durée de cotisation pour faire valoir ses droits à la retraite. Avec cette logique on ne peut que déboucher sur une diminution des pensions versées. Il faut négocier pour trouver d'autres solutions sur l'ensemble des retraites garantissant le droit au départ à 60 ans. On ne peut pas nous contraindre dans un calendrier et des objectifs prédéterminés. On n'est pas obligé non plus de supporter les aigreurs revanchardes de l'auteur de la Loi FILLON 2003.

Vous ne niez pas qu'il y ait un problème financier pour les régimes spéciaux ?

Il faut de nouveaux moyens financiers pour toutes les retraites, de l'ordre de 3 % de la richesse nationale produite (PIB) en 2020. C'est possible. On ne peut pas raisonner de manière simpliste. Les régimes spéciaux ne représentent que 5 % des retraites versées. Il n'est pas vrai qu'ils soient coûteux : les régimes du public contribuent, globalement, à hauteur de 3,4 milliards au financement des retraites du régime général. Pas vrai qu'ils soient tous déficitaires. Pas vrai qu'ils regroupent des privilégiés. 62 % des cheminots ont une retraite inférieure à 1 500 euros bruts. Je comprends aujourd'hui leur sentiment d'indignation. D'autant que ceux qui veulent les aligner confirment des milliers de suppressions d'emploi dans le fret au moment où s'organise un Grenelle de l'environnement. Le transport ferroviaire fait précisément partie des activités moins polluantes que le transport routier.

Vous soutenez le mouvement de grève cheminot le 18 octobre ? Avec l'espoir de créer une riposte comme en 1995, malgré une opinion plus distante ?

Aucune situation n'est comparable. N'oubliez pas, cependant, qu'en 1995 l'opinion ne nous était pas non plus favorable au départ du conflit. L'opération vérité n'a pas encore eu lieu sur les termes du débat. Nous allons donc nous employer à les clarifier, même si nous n'avons pas la possibilité d'être présent au « journal de 20 h » sur deux chaînes simultanément.

Votre mobilisation ne s'arrête pas aux retraites ?

Le 13 octobre, nous allons nous joindre à la manifestation nationale des accidentés du travail et des victimes de l'amiante pour porter nos revendications en matière de conditions de travail (pénibilité en tête), et de défense de la Sécurité sociale. Il est assez extraordinaire que le gouvernement instaure les franchises médicales et préconise l'épargne individuelle en matière de dépendance au moment où la Cour des comptes vient de mettre en évidence un manque à gagner de 25 milliards pour la Sécu, dû à un certain nombre des exonérations critiquables : stocks options etc.

La mobilisation pourrait-elle s'élargir à d'autres confédérations ?

Les syndicats doivent préalablement évaluer les enjeux puis choisir. Soit se contenter de limiter un peu les dégâts, soit se faire respecter pour ce qu'ils sont.

« Paquet fiscal » : Prendre à tous pour donner aux riches

Article de la NVO

Les mesures contenues dans le « paquet fiscal » – bouclier fiscal limitant à 50 % d'un revenu le total de l'imposition, exonérations sur les droits de succession, défiscalisation des heures supplémentaires – coûteront 13,6 milliards d'euros en année pleine. Si l'on y ajoute les baisses d'impôts déjà engagées parmi lesquelles l'allègement de la taxe professionnelle, les montants distribués en 2008 devraient atteindre 15,3 milliards d'euros. Pour moitié, ils ne profiteront qu'aux 10 % de contribuables les plus fortunés. Mais c'est la collectivité tout entière qui en fera les frais. La réforme à rebours des seuls impôts progressifs du système fiscal français – l'impôt sur le revenu, l'impôt de solidarité sur la fortune, les droits de succession – allège la pression fiscale sur les hauts revenus mais la laisse intacte pour les autres, quand elle ne l'alourdit pas par le biais des autres impôts et taxes⁽²⁾. En outre, le manque à gagner pour les recettes fiscales de l'État va affecter les moyens des services publics et sociaux censés contribuer à une redistribution équitable des fruits de l'activité et de la croissance. À ce désengagement de l'État correspond l'augmentation de la part de dépenses à la charge du citoyen. À cet égard, l'orientation budgétaire 2008, en débat le 16 juillet à l'Assemblée nationale, est plus qu'inquiétante. Le ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, M. Eric Woerth, veut en effet mettre la pression sur la dépense publique et évoque l'objectif de « diviser par deux [sa] progression » durant la législature, soit une augmentation en volume de 1% par an, contre 2,2 % en moyenne sur les dix dernières années (où, déjà, on était bien malmené)...

Pour 2008, le ministre avance une économie de 10 milliards d'euros. Quelque 30 à 40 000 postes de fonctionnaires devraient ainsi disparaître l'an prochain – environ 17 000 pour la seule Éducation nationale – du fait du non remplacement d'un départ à la retraite sur deux. Des coupes claires qui s'ajouteront aux 9500 emplois supprimés en 2006 et aux 15 000 inscrits dans la loi de finances initiale 2007. Quant aux salaires des fonctionnaires, déjà éprouvés par une perte de la valeur du point d'indice estimée à 6 % depuis 2000, ils seront mis au régime sec... Sauf à accepter, eux aussi, le principe des heures supplémentaires !

Bénéfice incertain pour la croissance

Au final et contrairement aux affirmations présidentielles, c'est une part considérable de la richesse créée dans le pays qui se voit massivement orientée vers les plus riches, vers « la France qui gagne » gros et non vers « la France qui travaille ». Ce ne serait là que discours moralisateur si cette stratégie était de nature à assurer demain l'emploi et la prospérité de tous. Mais rien n'est moins sûr. Ces « cadeaux », effectués au détriment du financement de missions vitales telles que le logement social, ou d'avenir telles que l'investissement dans la recherche, l'éducation, la formation..., risquent de s'avérer contre-productifs à un terme rapproché. Intitulée « Le paquet fiscal n'améliore pas notre croissance potentielle », une étude publiée le 16 juillet par le Bipe (Bureau d'information pour les entreprises) alerte ainsi sur l'inadéquation des mesures proposées au regard des priorités du pays, notamment la nécessité d'une politique de recherche et développement ambitieuse propre à stimuler la compétitivité des productions françaises. Économistes et experts n'ont pas attendu l'adoption du projet de loi pour faire connaître ces réserves. C'est donc en toute connaissance de cause que le gouvernement persiste. Du coup, « la France qui travaille » semble avoir bon dos. C'est, certes, en son nom que le gouvernement dit vouloir opérer une « rupture ». C'est au prétexte de « récompenser la réussite » que les réformes en cours ou annoncées entendent remodeler le paysage social et le quotidien des citoyens, du berceau à la retraite, en passant par l'école, l'université et le marché du travail. Qu'importe si c'est au risque de creuser les inégalités. Et sans « voiture-balai » pour ceux qui « décrochent du peloton » ! Face à ce véritable « projet de société » cependant, une alternative politique partagée peine à émerger.

Favoriser l'intervention des salariés

Il est donc vital que les organisations syndicales aient voix au chapitre. Pour l'heure et bien qu'il ait jusqu'ici procédé à marche forcée par la voie législative y compris à propos du droit de grève, le gouvernement affecte d'inciter les partenaires sociaux à la concertation. Le 4 juillet, les organisations syndicales et le patronat ont ouvert une négociation nationale interprofessionnelle sur « la modernisation du marché du travail ». Elle s'articulera sur les quatre temps de la carrière : l'entrée dans l'emploi, la situation dans l'emploi, les ruptures entre deux emplois, le retour à l'emploi. Les rencontres débutent en septembre. Mais d'ores et déjà, le gouvernement fait pression en faveur de l'instauration d'un « contrat unique » moins « rigide » que le contrat à durée indéterminée (CDI). Les partenaires sociaux sont d'ailleurs prévenus : en l'absence d'un accord, le gouvernement sera contraint de légiférer. Aussi, la CGT souhaite-t-elle tout mettre en œuvre « pour de larges convergences intersyndicales pour favoriser l'intervention des salariés et contrebalancer le front uni Medef-gouvernement ».

² Le projet de TVA sociale s'inscrit dans cette logique.

Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) : Le gouvernement joue au bonneteau...

Evènement pas si fréquent, le Ministre et son secrétaire d'Etat à la fonction publique viennent d'«*accepter la démission*» du directeur du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique... et de faire savoir qu'il était mis fin au mandat de la présidente au sein du conseil !

Le tout au prétexte que le Fonds n'atteint pas les objectifs qui lui sont fixés.

Certes, il est exact que ce fonds (dont la CGT n'a pas approuvé la mise en place, et sur le fonctionnement duquel elle est intervenue à de multiples reprises) n'est pas opérationnel. Les causes sont plurielles et les organisations CGT de la Fonction publique qui souhaitent une intervention syndicale la plus unitaire possible sur ce dossier auront dans ce cadre l'occasion de développer le sujet.

Mais ce n'est pas tout puisque dans le courrier qui informe de leur décision, les ministres en rajoutent en précisant qu'ils n'excluent pas de suspendre le fonctionnement du dispositif, et qu'ils envisagent d'ores et déjà de modifier les conditions d'utilisation des fonds collectés.

C'est de plus en plus une politique résultant du seul fait du prince !!!

Car, ce faisant, les ministres ignorent délibérément les dispositions législatives et réglementaires qui ont mis en place le dispositif de versement de contributions par les employeurs qui ne remplissent pas le quota de 6 % de travailleurs handicapés, ainsi que la finalité d'affectation de ces crédits pour l'emploi des handicapés.

S'il est légitime de s'interroger sur l'opérationnalité du dispositif, cela ne saurait conduire à ne pas appliquer la loi, même sous couvert d'autorité ministérielle. Et ajoutons que de telles décisions conduisent à empêcher le FIPHFP d'attribuer des moyens (qui existent) pour l'insertion des handicapés !

Aberrant ? Pas du tout, car il y a une logique et des objectifs derrière une telle décision.

A ce sujet nous posons des questions, et notamment :

- N'y aurait-il pas là prétexte pour économiser (par le non versement des contributions qui sont dues) dans les gestions budgétaires des ministères, collectivités locales et hôpitaux, gestions budgétaires qui sont de plus en plus tendues ?

- N'y aurait-il pas la volonté pour l'avenir de modifier les textes afin de transférer à ce fonds de nouvelles charges, exonérant d'autant l'abondement des budgets publics, puisque les ressources de celui-ci sont prélevées sur les moyens existants. Nous l'avons dit, un véritable « tout de passe-passe » ... sur le dos des services et des personnels.

Article du « Fonction publique », journal de l'UGFF n° 142/143 de septembre 2007.



Les pensions de réversion fonctionnaires (depuis la loi Fillon de 2003)

Les pensions de réversion allouées aux **conjoints** ou **orphelins** des fonctionnaires, semblent être l'objet de multiples attentions. A y regarder de près, on constate que le droit à pension de réversion dans la Fonction Publique n'est pas simplement marqué par la modicité des sommes versées. Il recoupe également de nombreuses caractéristiques issues en particulier de la loi de 2003, mais pas seulement, à savoir :

- iniquité entre régimes.
- fragilisation de situations modestes
- absence de prise en compte des nouvelles situations familiales...

Le récent rapport sénatorial consacré aux réversions a au moins le mérite de pointer la très grande disparité de situations entre les régimes, qui est loin de se réduire à un simplisme public/privé.

Rappelons que le régime général (RG) attribue un droit correspondant à 54% du montant de la pension (certains engagements électoraux envisagent de le porter à 60%). La loi de 2003 a fait évoluer, pour ce régime, les barrières apportées à certaines situations (remariage ou vie maritale). Toutefois, le RG et les régimes alignés maintiennent une progressivité de la suppression de la condition d'âge et surtout le maintien de conditions de ressources basses qui paupérisent de nombreux(ses) ayants droits.

La réversion au profit de la veuve ou du veuf

L'article L 38 du code des pensions définit le cadre général du droit. Le veuf ou la veuve d'un fonctionnaire décédé bénéficie d'un droit égal à 50% du montant de la pension dont était titulaire le ou la fonctionnaire. Lorsque celui-ci/celle-ci décède en activité, le droit correspond à 50% du montant de la pension que le fonctionnaire aurait obtenu le jour de son décès.

Le total de la pension de réversion peut être porté, si les ressources du conjoint sont inférieures à ce montant, à une somme correspondant à l'allocation servie aux vieux travailleurs salariés augmentée de l'allocation supplémentaire du FS V (Fonds de Solidarité Vieillesse).

Au 1^{er} janvier 2007, le montant annuel de ce minimum s'élève à 7455,30€ (621,27€ mensuels).

Depuis le 1^{er} janvier 2004, les dispositions de l'ancien article L 50 ont été abrogées. Elles restreignaient les pensions de veuf à une double condition:

- être âgé de soixante ans
- être plafonnées à 37,5% de l'indice majoré 550.

Toutefois, les anciennes pensions ont continué à être payées sur cette base. Les demandes de révision n'ont pu aboutir que si elles étaient formulées dans le délai d'un an après: l'attribution de la pension (L 55 du code).

La réversion au profit des orphelins

L'article L 40 définit quant à lui les droits des orphelins. Chaque orphelin âgé de moins de vingt et un ans (les seules exceptions concernent les orphelins majeurs infirmes non susceptibles d'exercer une activité professionnelle) peut bénéficier d'une pension correspondant à 10% de la pension qu'aurait pu obtenir son parent.

Si le conjoint du fonctionnaire est décédé, l'orphelin devient attributaire du droit à la réversion (50%) auquel s'ajoute la pension d'orphelin de 10%, jusqu'à son vingt et unième anniversaire.

Attention! Les pensions d'orphelin sont soumises à des règles de cumul drastiques avec certaines allocations (article L89).

Condition de durée du mariage

L'attribution d'un droit à réversion est par ailleurs subordonnée à une condition de durée du mariage. Le mariage doit avoir duré au moins quatre ans, à moins qu'il se soit écoulé deux ans de services valables pour la retraite entre le mariage et la radiation des cadres.

Toutefois, si un enfant (même né hors de la période de mariage) est issu de l'union, aucune durée n'est exigée et le droit est accordé,

A aucun moment, les périodes de vie commune ou PACS ne sont prises en compte pour déterminer la durée de l'union.

Cette règle vaut pour le calcul des parts de pension lorsqu'il existe plusieurs conjoints pouvant bénéficier d'un droit au titre du fonctionnaire décédé. Seules les périodes de mariage au sens strict sont prises en compte pour déterminer le prorata.

Le calcul de la pension de réversion

Jusqu'au 1^{er} janvier 2004, le calcul se faisait sur la base de durées d'union exprimées en semestres (et arrondies au trimestre le plus proche). Depuis, (article R 57 bis du code) le calcul doit se faire sur la base des mois, arrondis au mois inférieur. :

Exemple:

Un fonctionnaire, admis à la retraite le 1^{er} juin 2000 a été marié trois fois :

1^{ère} union du 1^{er} janvier 1981 au 30 juin 1988 ;

2^{ème} union du 1^{er} juillet 1999 au 30 juin 2001 ;

3^{ème} union du 1^{er} mars 2002 au 31 décembre 2007 (date du décès).

Dans ce cas théorique seul(e)s les deux conjoints 1 et 3 ont droit à pension :

Durée de la première union 7 ans et 6 mois soit 15 semestres (88 mois). Durée de la troisième union 5 ans et 10 mois soit 12 semestres (70 mois)

Total des deux unions 158 mois :

Conjoint n°1 88/316èmes (158 X 50%) de la pension du fonctionnaire ;

Conjoint n°2 70/316èmes de la pension du fonctionnaire.

A signaler que le décès d'un des conjoints ne modifie plus depuis le 1^{er} janvier 2004 la part allouée à l'autre ou aux autres conjoints, (modification de l'article L 45 introduite par l'article 54 de la loi Fillon confirmée par le Conseil d'Etat y compris si le décès du fonctionnaire est antérieur au 1^{er} janvier 2004).

Quelques cas particuliers :

- **Conjoint divorcé qui s'est remarié avant le décès du fonctionnaire (article L 44) :** Celui-ci ne peut obtenir un droit à la cessation de sa nouvelle union (par divorce ou décès) que si deux conditions sont simultanément réunies :
 - ne pas bénéficier d'une autre pension de réversion
 - s'il n'existe aucun autre bénéficiaire possible d'un droit (conjoint ou enfant) au titre du fonctionnaire décédé.
- **Conjoint contractant un nouveau mariage ou un PACS après le décès du fonctionnaire, ou bien en concubinage (L 46) :** Dans ce cas, le droit à pension est suspendu et n'est recouvré qu'à la cessation de la nouvelle union.
- **Un cas de figure spécifique intervient dans la situation suivante :**
S'il existe au décès du fonctionnaire:
 - un orphelin dont le parent n'a pas de droit (né hors mariage),
 - un ou plusieurs conjoints titulaires d'une part de droit.Il est procédé dans un premier temps à une répartition en parts : 1/3 pour l'orphelin, 2/3 pour les conjoints (ces 2/3 étant eux-mêmes répartis en proportion de la durée respective de chaque mariage).



Pour une pratique sans risque de la défense individuelle...

Nous sommes de plus en plus sollicités par des personnels en souffrance au travail. Si nous avons des compétences en matière de droit du travail et des personnes, nous n'avons en revanche aucune compétence médicale ou psychologique en matière d'écoute de la souffrance au travail ou juridique en matière de harcèlement.

Assurer des permanences de type « conseil au salarié » n'est pas de tout repos. La charge morale est souvent forte, et certaines structures de la CGT abordent la question de manière très sérieuse. La CGT n'est pas sans expérience à ce sujet, même si la diffusion de ces expériences reste encore très confidentielle. La tâche du défenseur ne se limite plus au simple exercice du droit au travail. De plus en plus, les élus et représentants syndicaux sont amenés à gérer des conflits au travail, calmer des drames, négocier des situations inextricables liées à des problèmes de relations personnelles au travail.

Les salariés ne sont pas responsables de ces dérapages et dysfonctionnements, c'est avant tout l'organisation et la nature du travail qui ont profondément changé. Les nouveaux modes de gestion des ressources humaines au moyen de contrats d'objectif, d'individualisation des salaires et des carrières, de mise en concurrence interindividuelle des salariés, de contrôle des indices de performance de chacun... détruisent les collectifs de travail, lieux d'apprentissage et de partage du métier.

L'augmentation de la pression de la charge de travail, la réduction voire la suppression des temps de pause, suppriment progressivement tous les moments de convivialité au travail. Or c'est dans ces moments que les relations de travail interindividuelles se régulent, que les tensions diminuent et les conflits se règlent, afin de mieux, voire bien travailler ensemble. Ces moments sont également les lieux d'intégrations des nouveaux qui s'acclimatent aux ambiances de travail et créent des liens pour trouver leur place au sein de groupes déjà constitués. Par conséquent, tout cela vole en éclat, chacun épient et se défiant de l'autre, persuadé qu'il doit encore travailler plus, garder ses secrets de métier, pour gagner la course au poste, à la promotion, à la prime, ou parfois même pour garder son emploi.

Sans forcément être lésé dans ses droits, le salarié se sent de plus en plus mal dans de telles ambiances, il se replie sur lui-même et est prêt à tout pour se protéger. Les collègues deviennent ennemis, le chef tout puissant, le travail une jungle où tous les coups sont permis pour réussir... sinon à survivre. Dans certains milieux professionnels, les tensions sont tellement fortes que les actes délictueux se développent : agressions verbales et physiques et stratégies de harcèlement. Les collègues se font la guerre et vont jusqu'à se poursuivre au tribunal. Alors le travail ne construit plus, mais il détruit ceux qui travaillent. Certains vont jusqu'à se suicider sur leur lieu de travail, acte symbolique mais souvent dénié par le collectif qui ne peut pas comprendre.

L'action syndicale a bien du mal à retrouver sa place, et le militant peut s'user à défendre des cas individuels, de permanences en délégations de défense, sans pouvoir organiser une action collective efficace pour lutter contre les causes.

Le rôle du défenseur syndical devient difficile dans ces conditions. Comment remettre du lien social quand les conflits personnels arrivent à ce stade ? La réponse des professionnels (psychologues, sociologues du travail) est souvent de dire il faut « travailler (sur) le métier », en d'autres termes, à travers des groupes de travail, des réunions d'information, des séminaires de formations, recréer des liens de solidarité entre les salariés, leur faire parler ensemble du travail qu'ils partagent, de leur travail.

Au niveau syndical, quelle réponse apporter ? Plusieurs expériences en la matière existent, certains mettent en place des « cellules d'écoute de la souffrance au travail », d'autres organisent des AG où chacun va parler des problèmes qu'il rencontre et confronter ce qu'il vit au vécu des autres. Les participants découvrent alors qu'ils ont beaucoup plus en commun contrairement à ce qu'ils croyaient chacun isolément. D'autres organisent des moments de convivialité hors travail, quand c'est possible, cela permet à chacun de se découvrir et parfois voire souvent s'apprécier. **En fait, toutes les méthodes sont bonnes, pourvu que l'on partage à nouveau le travail, le métier, et que l'on débâte ensemble de ce qu'il faudrait faire pour le vivre mieux.**

Cela ne supprime pas pour autant la défense des cas individuels. Le salarié en difficulté professionnelle, isolé et souffrant, confond souvent ses droits, ses devoirs et ses relations personnelles avec son chef et ses collègues. Avant de parler de sa situation concrète, il faut lui faire dépasser sa souffrance. Il doit reconstruire son histoire et resituer sa responsabilité et celle qu'il attribue aux autres. Autrement dit, il faut rétablir les faits, pointer les droits bafoués, pour ensuite lui proposer une stratégie et le conseiller aux fins de l'aider à sortir de sa situation, sinon de se protéger et éviter de s'exposer plus, bref de reprendre le contrôle d'une situation qui lui échappe.

Mais alors qui protège le défenseur syndical ? Il est le plus souvent seul à assurer la défense, contraint de jongler entre les besoins de la défense et de l'action syndicale, et les contraintes du service qu'il doit remplir dans le cadre de ses fonctions professionnelles. Il fait pour le mieux, mais n'en reste pas moins humain. Il peut se tromper, il peut mécontenter le salarié qu'il défend.

Il arrive que le défenseur ait pris des risques, et parfois, le salarié défendu, une fois sa situation réglée, peut refuser de soutenir le défenseur attaqué en justice. Parfois même le défendu peut se retourner contre son défenseur, car il considère avoir perdu ses chances à cause de ce dernier.

La permanence CGT de l'UD Paris a posé quelques principes de fonctionnement pour limiter ces dérives...

Elle propose des permanences d'au moins deux personnes, de sexe différent, un calendrier de rencontre établi d'avance avec les « écoutés », un principe d'accord sur des actions à mener par les personnes même si il y a aide et accompagnement des conseillers. Pourquoi ?

- Pour éviter certaines manipulations de victimes « perverses », coutumières de ce type de plainte, voire procédurières, et pour qui tout est bon pour obtenir ce qu'elles veulent.
- Pour permettre aux défenseurs de se concerter, de confronter leurs impressions, servir de témoins des propos tenus et en cas d'aggravation de la situation ou de retournement de la victime contre son défenseur.

La victime doit devenir acteur de sa défense, cela va l'aider à se reconstruire dans tous les cas. Partie prenante de sa défense, la victime ne pourra pas faire porter l'échec de sa défense à son seul défenseur. Pourquoi ?

- Ce n'est pas parce que l'on se bat que l'on gagne pour autant, le patron reste le patron, le chef reste le chef, le capitalisme garde son pouvoir et ses prérogatives.
- En cas d'échec, la victime supportera mieux sa situation, si elle a participé à sa défense, elle se « dé-victimise », agir permet de moins subir, et de mieux gérer l'échec, car le pire dans l'échec, c'est de n'avoir rien fait pour l'éviter.
- Cela permet d'éviter d'une part que seul le défenseur prenne tous les risques, d'autre part que quelle que soit l'issue, la victime pourra mieux se reconstruire et rebondir en toutes circonstances.
- Certaines victoires peuvent finir en échec, si le salarié ne change pas d'attitude et retourne dans son cadre professionnel sans s'être battu, il risque que la situation se reproduise (dépression, poursuite du conflit, peur de reprendre le travail). Ou encore ils retournent au travail comme si rien ne s'était passé, et évitent même parfois de reconnaître ou de saluer leurs défenseurs.
- Certaines défaites deviennent des victoires, cela permet de tourner la page, de faire son deuil, d'avoir d'une certaine façon obtenu justice, de retrouver l'estime de soi en agissant. Certains salariés, forts de s'être battus, même s'ils ont perdu, deviennent des adhérents puis des militants actifs.

Certains défenseurs de notre syndicat ont été exposés à ce type de risque, et il ne reste plus qu'à payer des avocats pour défendre nos défenseurs. C'est tout de même le comble ! Attaqués soit professionnellement, soit personnellement, ils paient de leur poche et de leur personne leur engagement syndical. Ils peuvent y laisser leur foi militante, leurs finances, leur santé morale et physique.

Il faut, le plus souvent, faire avec les moyens du bord, le défenseur est souvent seul, mais il y a les autres camarades de la section, de la région avec qui en parler... On peut aussi, quand c'est possible, faire des équipes intersyndicales du même site, pourquoi pas ? Il est rare que nous soyons en opposition sur la défense des droits...

Ces propos ne sont que des pistes de réflexion. Mais il reste que nous devons veiller à ne pas trop exposer nos camarades investis dans la défense individuelle. Le défenseur isolé peut aussi souffrir, craquer et se perdre. Il faut veiller à ne pas laisser le défenseur sans défense !

Nadine Elie

Union Fédérale des Retraités – UFR

La Conférence Nationale, qui tient lieu de congrès, en mars 2007 à Montreuil, a rassemblé 46 participants. La conférence a élu une commission exécutive de 33 membres dont un tiers sont de nouveaux camarades : il y a donc à la fois continuité et renouvellement. Pour le SNTRS, les retraités élus sont Alice Bernet, secrétaire à l'organisation, Alfred Gabison, Jeanine Gruselle, Joël Choisy, Gérard Mandville, Anita Prigent. Françoise Raffini, de l'UNSEN, a été réélue Secrétaire Générale.

Le premier investissement du salarié à la retraite est de défendre ses droits de salarié et de citoyen. C'est pourquoi :

1. au cours des trois ans de ce mandat, les élus de la CE vont s'investir dans 4 groupes de travail afin de prolonger la réflexion et l'action sur la dignité et les besoins des personnes âgées :
 - continuité syndicale, en liaison avec les actifs de la FERC
 - place et rôle des retraités dans le syndicat et la société
 - repères revendicatifs (travail à partir des fiches de l'ugff et de la confédé)
 - communication
2. Ce trimestre est marqué par la volonté gouvernementale et celle du Medef de poursuivre leur œuvre de destruction de notre protection sociale en transférant une partie du financement des entreprises aux ménages et en réduisant les remboursements médicaux et les retraites. Un boulevard est ainsi ouvert aux assurances privées. Aussi chacun, actif ou retraité, est appelé à participer les
 - 13 octobre, manif nationale, pour la défense de la santé au travail, à la retraite
 - 18 octobre, manif organisée par les Unions Syndicales des Retraités dans chaque région, pour défendre le pouvoir d'achat et le financement public de la dépendance

Contactez les UD ou les USR pour connaître les heures et lieux de rassemblement

Section Nationale des retraités



Classement de Shanghai, indice de citation, comportement de signature des publications, complexité de l'organisation française de la recherche, petites réflexions...

Deux articles récents sur la légère remontée des universités françaises dans le classement de Shanghai me font réfléchir aux effets en retour de la médiatisation de ce hit parade international.

Voilà que le CNRS apparaît comme un facteur explicatif du mauvais classement des universités françaises. Selon ces commentateurs, les chercheurs mentionnant de façon privilégiée le CNRS dans leurs affiliations institutionnelles, leur université de rattachement ne serait pas visible dans les études bibliométriques, et donc il suffirait que les chercheurs soient incités à donner le nom de leur université à la place du CNRS pour assister à une remontée sérieuse dans le palmarès, CQFD.

On peut simplement faire remarquer que la même méthode de raisonnement conduit à conclure que le CNRS ne sert à rien puisque les mêmes études bibliométriques ne le font ressortir que si les auteurs ont précisé autre chose que le nom de leur labo.

Je ne m'étendrai pas sur le nombre de puces que l'on espère trouver sur un gros chien que l'on cherche à tuer mais plutôt sur ce qui pourrait advenir de nos unités mixtes dans le contexte de la concurrence exacerbée entre les universités pour l'accès aux ressources budgétaires et humaines du pays.

La façon dont un auteur indique son rattachement institutionnel est en effet primordiale dans l'enregistrement de la citation dans les bases de données bibliographiques qui servent à établir les classements bibliométriques internationaux.

Une adresse française est généralement un modèle du genre compliqué - on trouve parfois un n° ésotérique pour les étrangers, du genre UMR-2012 ou ERA-25306 ou un nom de labo qui en développé prend une ligne et en sigle ne dit rien à personne (ou presque) ; ensuite le labo, généralement mixte a au minimum 2 tutelles, le CNRS et une université mentionnée par son n° ou par son nom officiel, parfois il y a 3 tutelles (mon labo en 4) ; l'individu qui écrit est lui même soit un personnel CNRS, soit un personnel de l'université tutelle, soit d'une autre université qui n'a rien à voir avec le labo auquel il est associé à titre personnel. Presque personne ne mentionne tout et ceux qui le font sont certainement "censurés" par les éditeurs qui ne peuvent pas consacrer une demi-page à l'adresse de chaque auteur. Il y aura donc obligatoirement de la perte dans les bibliographies internationales.

Les éditeurs et les bases de données bibliographiques ont également leur façon propre de prendre en compte les adresses. Par exemple quand il y a plusieurs auteurs il est fréquent que seule l'adresse du premier figure. Encore de la perte d'information, sans parler des tractations serrées pour être inscrit en premier puisqu'on citera rarement plus de 2 ou 3 auteurs dans une citation classique, les autres étant mentionnés par "et al." et que l'on retiendra seulement le 1er nom.

Il y a encore les habitudes disciplinaires qui viennent ajouter à la confusion d'ensemble. Par exemple, en sciences de la vie on a fréquemment un nombre de signature par article qui ressemble furieusement à un générique de cinéma avec mention du 5ème maquilleur. En sciences de l'homme on mentionne souvent les auteurs dans l'ordre alphabétique, ça fait démocratique mais si en plus on mentionne aussi le 5ème maquilleur parce qu'on veut montrer à la face du monde qu'on ne méprise pas les ITA, ça brouille un peu la bibliométrie.

Dans nos évaluations françaises "entre nous" tout ceci n'est pas très grave puisque nous on est tombé dans la marmite tout petit et qu'on s'y retrouve très bien, mais pour les autres c'est trop compliqué.

Il se pourrait bien que les nécessités de la concurrence poussent à simplifier tout ça. Quoi de meilleur pour simplifier que de diminuer le nombre d'unités mixtes, que d'avoir un seul rattachement institutionnel par chercheur ?

Pour être le premier de la classe il y en aura beaucoup qui seront volontaires pour "adapter" la recherche française dans le sens du vent dominant. Aurons-nous l'imagination et la force de proposer autre chose, that is the question !

Jocelyne LEGER

Un bref aperçu des Journées d'Aussois

Fait référence au SNTRS-INFO spécial Action Sociale n°114

Mes impressions d'ensemble : Notre association n'est pas dans une santé financière terrible. On sent un flottement dans l'ardeur militante des plus jeunes et les plus anciens paraissent hésitants sur l'orientation à donner à une action sociale qui réponde aux exigences d'aujourd'hui. Les professionnels qui travaillent pour le CAES ont exprimé de grosses critiques et semblent inquiets et/ou mécontents. Le besoin d'une réflexion sur une réorganisation de la gestion s'est exprimé. La démographie du CNRS pèse aussi sur le CAES : les militants présents à Aussois n'étaient pas des jeunots, c'est le moins qu'on puisse dire, le poids des retraités dans les choix commence à se faire sentir. L'arrivée des randonneurs du rallye Fréjus-Aussois avait des allures de club troisième âge. Enfin, sachez que les organisateurs n'avaient pas mégoté sur l'aspect festif (animations et restauration).

Et maintenant, quelques détails

Mercredi 13 juin : journée des professionnels. Une synthèse de leurs débats a été présentée par 7 d'entre eux (7 femmes, en fait) le 15 juin, lors de la séance de synthèse générale. Disons déjà que dès l'AG du 14 juin, des interventions ont exprimé le malaise lié à une organisation qui excluait les professionnels de l'essentiel des journées d'Aussois puisque la majorité d'entre eux repartait dès le 14 au matin.

Jedi 14 juin, matin : Assemblée générale statutaire.

Rapport moral par Patrick Mussot

Le rapport fait par Mussot ressemblait plus à un rapport d'activité qu'à un rapport moral. Brève discussion sur le coût des procès, mais il paraît que ce n'est pas grave, que ça a pu être épongé tout de suite.

Résultat du vote Contre : 292 Pour : 3682 Abstention : 479

Rapport d'activité par Denis Claisse

Budget de l'action sociale 2007 est en forte baisse. Enveloppes budgétaires CESU et chèques vacances sont trop faibles. Les demandes sont traitées dans l'ordre d'arrivée, jusqu'à épuisement de l'enveloppe. Pour les chèques vacances, c'était fini début février !

Une intervenante : CNRS ne satisfait pas à ses obligations de financement : ces enveloppes ne devraient pas être fermées mais ré-abondées en cas de besoin.

Résultat du vote Contre : 117 Pour : 3896 Abstention : 440

Rapport financier par Pierre Lompré

Les finances de l'association ne sont pas florissantes. Déficit de 368 k€ lié surtout au secteur enfance (CAES sera peut-être amené à limiter le nombre d'enfants subventionnés) et aux centres de vacances (investissements lourds et baisse de la fréquentation). CAES doit amputer son fond de roulement de 364 k€. 3 ou 4 ans de difficultés financières sont à prévoir.

Mussot : les 368 k€ sont à rapporter au budget global, autrement dit ce n'est pas si important que ça en a l'air.

Dominique Second, responsable comptable du siège : on a 3404 k€ d'emprunts et de dettes financières.

Tous les intervenants : ne plus s'endetter !

Remarque : pas d'intervention en séance mais, à la pause café, dans les conversations de couloirs j'ai entendu beaucoup de gens critiquer la piscine d'Oléron et dire que faire cet investissement alors qu'on n'était pas sorti des gros frais pour Fréjus était la cause de nos soucis financiers.

Résultat du vote Contre : 115 Pour : 3594 Abstention : 545

Jeudi 14 juin, après-midi : Ateliers

Nous nous sommes répartis dans les quatre ateliers :

Atelier 1 – Objectifs et organisation du CAES

Atelier 2 – Information et communication

Atelier 3 – Vacances et loisirs

Atelier 4 – Solidarité

Vendredi 15 juin, matin : synthèse des ateliers

La Présidente du CAES, Yannick Hoppiliard, ouvre la séance et donne la parole aux représentantes des professionnels du CAES en s'efforçant de « rattraper » (maladroïtement, selon moi) toutes les maladroïsses accumulées à leur égard.

Elles ont exprimé :

L'inquiétude des employés du Centre Paul Langevin face à la baisse de fréquentation.

Leur inquiétude à tous sur l'avenir du CAES et sur le déficit financier.

Leur critique des exigences comptables : ils ont l'impression d'être à la limite du service contentieux, avec des relances menaçantes pour des petites sommes, sans marge d'interprétation de leur part.

Leur sentiment de ne pas être impliqués dans l'équipe du CAES et de subir la politique choisie en simples exécutants. Leur potentiel professionnel est sous-utilisé.

Leur critique sur le manque d'information à leur égard : ils n'ont appris que la veille qu'Aussois n'était pas plein en juillet et août. Certains ignoraient tout du déficit financier...

Leur souhait que les chefs de service soient reconnus par les élus. Certains d'entre eux se demandant même si un directeur administratif entre eux et les élus ne serait pas une bonne chose.

Leur interrogation sur le patrimoine du CAES.

Leur conviction que le CAES doit être géré en fonction des moyens et non des « envies ».

Leur regret que les professionnels n'aient pas été invités aux fêtes du Cinquantenaire.

Atelier 1 – Objectifs et organisation du CAES

Atelier animé par Patrick Mussot et Jacky Hirsch. Le schéma directeur qui guide l'action du CAES date de 1986, un nouveau doit être élaboré cette année. Les orientations possibles du CAES ont été abordées par les intervenants, les réponses au questionnaire qui avait été proposé à tout le monde au début de l'année ont été commentées.

À la fin de cet atelier, une salariée du CAES est intervenue vigoureusement pour critiquer la façon dont les professionnels étaient traités lors de ces journées, dénoncer le fait que le CAES les avait obligés à venir jusqu'à Aussois pour une petite réunion de 3 h 30 (!) et exprimer le malaise, pas seulement à propos des Journées d'Aussois, entre les professionnels et l'équipe sortante.

Atelier 2 – Information et communication

En vrac : les sites Web devraient être hébergés sur le site du CAES ; redonner quelques informations de base dans chaque numéro du CAES magazine (au fait, j'ai appris qu'un journaliste professionnel travaillait pour le CAES magazine) ; élaborer un guide pratique du nouvel élu ; assurer une formation des nouveaux élus ; que les courriers adressés au national reçoivent tous une réponse ; que les noms des nouveaux membres du CA soient diffusés dans le CAES magazine ; la salle demande une plaquette de présentation du CAES qu'on pourrait distribuer dans les labos : elle est à l'étude.

Atelier 3 – Vacances et loisirs

Voyages : coûts élevés : quelles catégories d'agents en profitent ? Comment réduire les coûts ? Associer les régions et les Clas au choix des destinations. Succès des journées « cultures et loisirs » organisés par les Clas. Organiser des séjours

sportifs à thèmes pour attirer les jeunes. Donner des exemples de tarifs dégressifs dans les catalogues car les gens ne les connaissent pas du tout. Centres de vacances sous-occupés : que faire ? Plusieurs idées lancées... Que les Clas relayent mieux tout ce qui est proposé par le CAES car ce sont eux qui ont le contact avec les agents.
Loisirs : les propositions doivent venir des Clas.

Atelier 4 – Solidarité

Beaucoup de réponses à l'enquête émanaient de retraités. Leurs demandes sont légitimes mais ne pas oublier les besoins des jeunes. Les demandes d'aide matérielle sont majoritaires. Des demandes d'aide pour personnes à charge émergent. (NB, il y a les CESU pour ça, même s'il n'y en a pas assez).

Débat général

Les Clas sont la base de toute l'action sociale et jouent un rôle fondamental pour mobiliser les gens. Comment motiver les collègues pour des activités collectives, sachant que ce qui marche le mieux est la billetterie ? Comment savoir ce que les collègues attendent du CAES ? Ne pas répondre aux demandes qui n'ont rien de social.

Ne pas considérer les participants aux activités comme des « clients » (NB c'est le terme employé par toutes les notes de service et les professionnels ont dit avec force que ce n'était pas pour en arriver là qu'ils avaient choisi de travailler dans le secteur social).

Nécessité de réorganiser le fonctionnement du CAES et les relations entre élus et professionnels.

Pour le lien entre les Clas et le National, il est envisagé d'avoir 2 invités permanents des Clas aux réunions du CA (les Présidents de Clas ont voté pour ça lors de leur dernière AG il y a 6 mois).

Développer les partenariats. Certains intervenants ayant critiqué notre important patrimoine, il a été expliqué que c'est grâce à ce patrimoine que nous pouvons signer des accords de partenariat avec d'autres CE.

Signer des conventions avec les universités.

Limiter les contraintes de gestion qui semblent souvent de la pure bureaucratie et qui compliquent inutilement les choses.

Revoir les conditions de participation des non-CNRS aux activités locales. Critique massive de la note de service qui impose une adhésion à 15 € pour les enseignants-chercheurs de nos labos pour des activités locales peu ou pas subventionnées. Plusieurs interventions ont dit que c'était le meilleur moyen de couler certaines activités collectives locales. L'adhésion des doctorants pour 3 € est approuvée, globalement. Les « autorités » ont dit qu'elles allaient reconsidérer la question.

Les aspects festifs : somptueux, je trouve.

On fêtait à la fois le cinquantenaire du CAES et le quarantenaire du Centre Paul Langevin.

Beaucoup de choses sympathiques, des animations de soirée chouettes, l'arrivée du rallye Fréjus-Aussois, la soirée finale avec de nombreux invités dont le maire d'Aussois (à la table d'honneur avec la Présidente du CAES), beaucoup d'anciens Présidents du CAES et tous les retraités d'Aussois ayant travaillé un jour ou l'autre au centre Paul Langevin), un repas très raffiné et excellent, du champagne, une soirée dansante.

Bref, des dépenses qui m'ont semblé somptuaires mais peut-être qu'une fois tous les cinquante ans le CAES peut se le permettre malgré ses finances dans le rouge.

Quelques anecdotes.

J'ai appris qu'en 1945 avait été votée la loi de création des Comités d'entreprise mais que le décret d'application les instituant aussi dans la Fonction publique n'avait jamais été signé. Et voilà pourquoi le CAES a la forme juridique d'une association loi 1901 tout en jouant le rôle d'un CE.

J'ai entendu le maire d'Aussois rappeler le rôle qu'avaient joué le CAES et la création du Centre Paul Langevin, en 1967, dans le développement d'Aussois. Au dîner, Jean-Pierre Schatte, (ancien Président du CAES au moment de la création du Centre Paul Langevin, crois-je) a raconté que des habitants d'Aussois, menés par le curé de l'époque, qui avait peur de l'arrivée des « rouges », avaient manifesté contre l'installation du CAES du CNRS dans leur village.

Le maire d'Aussois a aussi dit que les villageois ont longtemps désigné le Centre Paul Langevin comme la « maison des savants » et que la commune était fière que, grâce aux congrès internationaux qui s'y tiennent, le nom d'Aussois soit connu à l'étranger.

Enfin, je pense que le coiffeur d'Aussois a dû faire un gros chiffre d'affaires cette semaine de juin car toutes les retraitées du Centre Paul Langevin étaient visiblement allées se faire faire une mise en plis pour la fête du vendredi soir !

Le Président de la région Paris A est sans conteste le meilleur danseur du CAES... mais ça ne rapporte pas de points à la région.

Danielle Muller
10 juillet 2007

Jean Couellain : « quand la révolution partit en guerre ».

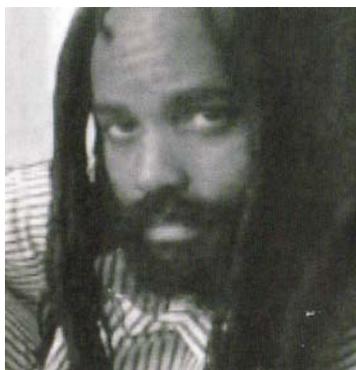
Même à la retraite, nos camarades restent actifs !

Ce livre retrace, semaine par semaine, ces dix mois d'août 1791 à mai 1792, où la Révolution française et l'Europe marchèrent à une guerre qui allait durer vingt-trois ans, à travers les débats, les discours, les articles de journaux, les émeutes, les cérémonies et les fêtes, tandis que les Arts, les Lettres, le Théâtre étaient de plus en plus impliqués dans les affrontements politiques, et que les faits divers et la Mode continuaient à passionner une partie de l'opinion. Ecoutez la parole des hommes influents de cette époque qu'agitaient tant de questions toujours actuelles : l'organisation d'un gouvernement démocratique, la lutte des riches et des pauvres, la liberté économique ou le dirigisme, la place des femmes en politique, la révolution et la paix, les rapports des élus avec la nation, leur aveuglement sur les conséquences à long terme de leurs décisions, et la nocivité des discours médiatiques qui entraînent le peuple sans le laisser raisonner.



2007

Mobilisation générale pour sauver Mumia !



DEPUIS UN QUART DE SIECLE, Mumia Abu-Jamal, condamné à la peine capitale au terme d'un procès raciste, expéditif et dont l'iniquité est internationalement reconnue, vit dans l'enfer du couloir de la mort d'une prison de Pennsylvanie.

DEPUIS UN QUART DE SIECLE, la justice états-unienne fait obstacle à la manifestation de la vérité en refusant de prendre en compte les très nombreux faits et témoignages qui le disculpent.

DEPUIS UN QUART DE SIECLE, Mumia est ainsi privé de son droit élémentaire, légal et constitutionnel à défendre son innocence.

Les autorités politiques de Pennsylvanie n'ont toujours pas renoncé à assassiner cet homme, qui n'a commis d'autre crime que de défendre la cause des plus pauvres et des opprimés, de dénoncer le racisme institutionnel et le crime d'État qu'est la peine de mort, aux Etats-Unis et partout dans le monde où ce châtiment inhumain est toujours en vigueur

Mumia Abu-Jamal ne doit la vie qu'à la mobilisation internationale. Par deux fois, en 1995 et en 1999, il fut l'objet d'une ordonnance d'exécution, mais la puissance de la protestation empêcha l'irréparable.

L'espoir d'un nouveau procès

La Cour d'Appel fédérale du « troisième circuit » a en effet donné une suite favorable aux recours de la défense de Mumia, en acceptant d'examiner les requêtes portant sur les droits bafoués de l'accusé, le choix des jurés et la légalité des procédures. Cette décision de la Cour ne préjuge bien évidemment pas de sa position finale. Elle constitue néanmoins une évolution positive de l'écoute des arguments développés par la défense.

Ce que la Cour accepte d'examiner est fondamental dans la mesure où les requêtes mettent en cause le fait que Mumia n'a pas bénéficié d'un procès équitable et que ses droits constitutionnels ont été bafoués. Maître R. Ryan, en octobre 2006, a déposé à cet effet un mémoire, véritable réquisitoire contre le déni de justice dont Mumia est la victime.

Ce succès est à mettre au compte de la mobilisation internationale et d'une défense particulièrement pugnace. Il ne saurait toutefois être question de baisser la garde et d'attendre le dénouement des suites judiciaires. L'expérience montre que la plus grande vigilance s'impose, notamment à l'encontre des élus politiques de Philadelphie et de Pennsylvanie, qui n'ont de cesse de faire pression sur la justice pour écarter tout nouveau procès.

Pour sa part, le Collectif Unitaire National, en étroite collaboration avec Mumia, sa défense et ses soutiens aux Etats-Unis, poursuit son action déterminée et sans relâche, avec l'objectif d'obtenir justice et liberté pour cet homme innocent

Ensemble démultiplions les initiatives de sensibilisation et de soutien à Mumia Abu-Jamal

Collectif Unitaire National « Ensemble, sauvons Mumia Abu-Jamal »

Le Collectif unitaire national regroupe plus de 80 organisations et collectivités françaises. Contact : 43, boulevard de Magenta - 75010 Paris

Appel à la solidarité financière!

Sans argent, il n'y a aucun espoir d'échapper à l'exécution lorsqu'on est condamné à mort aux États-Unis. La défense de Mumia a déjà coûté plus d'un million d'euros, et les procédures en cours nécessitent un engagement financier continu. **Donnez à Mumia les moyens de se défendre**, en adressant vos dons à l'ordre de *'Mrap Solidarité Mumia'*.

Toute l'actu de la mobilisation pour Mumia est sur le site www.mumiabujamal.net / courriel abujamal@free.fr / 01 53 38 99 99