
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



Agir pour défendre les EPS7 et les statuts de titulaires qui leur sont attachés

La restructuration de la recherche publique et des universités, amorcée par le « Pacte pour la recherche » et complétée par la loi sur « Les Libertés et les Responsabilités des Universités » (LRU), s'appuie sur le démantèlement des EPST, le CNRS en tout premier lieu.

Malgré les déclarations de la présidente du CNRS, censées rassurer les personnels, sur l'affectation des personnels et leur gestion, rien n'est réglé et il y a tout à craindre si nous ne nous mobilisons pas fortement et dans l'unité la plus large.

Dernièrement encore, la direction du CNRS a demandé aux Directeurs Scientifiques des départements de choisir les UMR qui resteront au CNRS et celles qui abandonnées aux universités. Le CNRS ne pourra prétendre garder longtemps des personnels affectés dans des unités qui ne dépendront plus de lui. Tôt ou tard les universités exigeront de les gérer directement ? Avec la loi LRU, ils dépendraient à terme, directement de l'université dans laquelle ils auront été affectés. Comment et par qui les chercheurs et les ITA seraient-ils dès lors recrutés ? Quel rôle pourrait jouer un CNRS rabougri, et plus largement la communauté scientifique, pour peser sur les orientations et sur les choix scientifiques comme sur la politique des personnels scientifiques ?

L'autonomie des Universités, telle que la définit la LRU, organise la concurrence entre les Universités. Les conséquences sont connues : sélection à l'entrée de certaines universités, hiérarchisation de fait des diplômes selon l'université dans laquelle ils auront été préparés, élévation substantielle des frais d'inscription qui renforcera la sélection sociale des étudiants, poids accru des régions et des entreprises dans le pilotage des universités, tant sur les formations délivrées et leur contenu que sur les orientations de recherche menées dans l'établissement. L'emploi contractuel financé par des fonds publics et privés est

institutionnalisé pour toutes les fonctions y compris l'enseignement et la recherche. Il dépendra du président des universités. La précarité, qui explose depuis la création et la montée en puissance de l'ANR, risque fort de devenir la norme au moins pendant une période qui risque de s'allonger avant l'accès pour quelques uns aux emplois permanents. La modulation des salaires selon le projet, déjà en place à l'Inserm, risque fort de devenir la norme.

Les avancées démocratiques obtenues en 1968 sont battues en brèche à travers la présidentialisation des Universités. La réforme du recrutement des enseignants-chercheurs et des personnels scientifiques, techniques et administratifs dans les universités, et plus largement la marginalisation des instances scientifiques des EPST et du Comité National avec la mise en place de l'AERES, favoriseront le retour du mandarinate, le poids des lobbys locaux et les réseaux de copinage. Si nous laissons faire, tout ceci fera régresser le niveau de la recherche. Le pilotage et au plus près de la recherche par le ministère n'est pas un gage de qualité scientifique.

Face à l'importance des attaques contre la recherche publique et les universités, il importe de se mobiliser dans l'unité la plus large. C'est pourquoi le SNTRS-CGT appelle à tenir des AG et à participer aux actions avec les syndicats ou collectifs présents sur les sites. Le SNTRS doit être en capacité d'être à l'initiative d'actions. Il doit être aussi le porte-parole des revendications des personnels. Il a aussi ses propres revendications qu'il doit débattre avec les personnels, c'est pourquoi il doit aussi apporter en toute circonstance sa propre expression. Il assume une responsabilité particulière pour assurer le succès des revendications. Discutons avec vos collègues dans les labos, les services, dehors à la pause cigarette, à la cantine pendant la pause repas, mobilisons-les, et agissons.

Annick Kieffer.

Sommaire :	page
<ul style="list-style-type: none"> • Edito Agir pour défendre les EPST et les statuts de titulaires qui leur sont attachés 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Actualité recherche Budget recherche et enseignement supérieur 2008 : des moyens nouveaux pour l'innovation et un affaiblissement pour la recherche fondamentale 	3 - 7
Lettre de mission d'Aubert	8 - 9
Communiqué du SNTRS sur la lettre Mission d'Aubert	10
Communiqué du SNTRS : Le Téléthon, jusqu'à quand ?	11
Communiqué de l'Ugict-Cgt sur l'affaire Métagenex	12
Mise au point de la section SNTRS-CGT de l'INED à propos de la polémique sur l'enquête « trajectoires et origines »	13
<ul style="list-style-type: none"> • Dossier spécial EPST Quel avenir pour les EPST ? 	14
Un CNRS isolé dans le monde ?	14 - 15
A l'INSERM : réforme de la recherche biomédicale et de l'Inserm : une mission inavouable	16 - 18
A l'INED : une année 2009 déterminante	19
A l'INRETS : une situation qui se dégrade !	20 - 21
A l'IRD : il était un petit navIRD...	22 - 25
<ul style="list-style-type: none"> • Actualité sociale et vie syndicale Attaque contre la protection sociale : une campagne de désinformation 	26 - 27
Privé - Public :	
pour le droit à la retraite à 60 ans	28 - 29
Mémo retraite	30 - 36
Plan social à la MGEN	37
<ul style="list-style-type: none"> • Vos droits Mutuelle FP1 : la participation de l'État au financement des mutuelles 	38
Jurisprudence : en cas de promotion rétroactive, les primes suivent le traitement	39
La mise à disposition :	
Régime général et dérogation EPST	40 - 41
<ul style="list-style-type: none"> • Tribune libre CGT, quelle stratégie 	42 - 43
A propos du « Grenelle de l'environnement	44 - 45
Union européenne à la manœuvre : pour le non au traité de Lisbonne	46 - 47
<ul style="list-style-type: none"> • Une attaque en règle contre les congés bonifiés ! 	48



Budget recherche et enseignement supérieur 2008 : des moyens nouveaux pour l'innovation et un affaiblissement pour la recherche fondamentale

Le budget de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur augmente de 1,8 milliard d'euros dont 515 millions d'aide directe aux entreprises (subventions et mesures fiscales). Cette aide aux entreprises est attribuée prioritairement aux PME et dans le même temps les grands programmes initiés par l'État sont abandonnés comme l'indique la disparition programmée de l'All. L'État ne fait qu'accompagner le choix des entreprises et poursuit sa politique de privatisation qui renforce cette orientation. On peut constater les catastrophes qui résultent de l'abandon au privé du pilotage des entreprises avec le scandale de AEDS. En final, les entreprises font toujours un effort de recherche très insuffisant.

Le budget attribué aux établissements publics concernés par la recherche augmente de 1,286 milliard, y compris 130 millions pour l'ANR qui n'émargeait pas précédemment au budget de l'État. Cette augmentation concerne principalement l'immobilier universitaire et un nouveau renforcement des moyens de pilotage en faveur de l'innovation :

1. **L'immobilier universitaire** : il s'agit de remédier au délabrement des locaux universitaires abandonnés depuis de nombreuses années par les gouvernements successifs. C'est une condition incontournable si le gouvernement veut faire accepter l'autonomie des universités. Même avec cet effort, les universités seront vraisemblablement contraintes de chercher rapidement des financements auprès des collectivités territoriales et des entreprises pour l'entretien de leur parc immobilier.
2. **Le renforcement du pilotage** : encore des moyens supplémentaires à l'ANR pour des thèmes prioritaires au service de l'innovation. Il y a toujours moins d'initiatives laissées aux scientifiques. Les pôles de compétitivité qui sont contrôlés par des grandes entreprises reçoivent leur part. L'accroissement des moyens dans les EPST est réservé à payer l'augmentation des cotisations de pension civile. Le financement des grandes infrastructures au CNRS est juste maintenu. Globalement, les crédits récurrents des labos du CNRS devraient encore baisser en francs constants comme le fait remarquer le Journal « Les Échos » qui indique que **la progression des moyens de recherche du CNRS ne sera que de 0,6%**. (hors augmentation des cotisations de pension et le passage en années pleine des recrutements effectués en 2007). Ils pourraient même baisser en francs courants si le CNRS ne peut utiliser sa réserve de 5% comme il a pu le faire l'an dernier. La situation est voisine à **l'INSERM dont les moyens de recherche n'augmenteront que de**

0,8%. Comme les moyens restants profitent surtout à quelques programmes ciblés, la situation peut-être très grave pour les équipes qui ne sont pas dans les priorités. **La recherche fondamentale libre est vraiment étranglée.**

Ces mesures financières en faveur de l'innovation accompagnent la mise en place de l'AERES et l'application de la Loi sur les Responsabilités et les Libertés des Universités ainsi que l'évolution des Écoles Doctorales vers l'innovation (missions des doctorants (monitorat) en entreprises, formation au management,...).

Des mesures pour les étudiants et les personnels sont prévues en réponse aux revendications et à la désaffection grandissante des jeunes pour les carrières de la recherche et de l'enseignement supérieur :

- Ces mesures sont très insuffisantes pour les étudiants notamment en matière de bourses et de logement ...
- Une revalorisation significative de la rémunération des doctorants est annoncée : +8% pour l'allocation de recherche ainsi que l'accès au monitorat dans l'enseignement supérieur et les entreprises pour presque tous les allocataires. L'objectif que nous revendiquons de 1,5 fois le SMIC pour l'allocation de recherche des doctorants n'est pas atteint..
- Des moyens sont aussi dégagés pour la transformation des libéralités en contrats. Cependant, l'analyse de la situation sur le terrain laisse à penser que la lutte pour l'extinction des libéralités n'est pas finie.
- Le développement **des primes et des indemnités vise à renforcer la concurrence entre les personnels** alors qu'il faudrait développer la coopération. La croissance de l'Indemnité Spécifique pour Fonctions d'Intérêt Collectif ne peut que favoriser une organisation hiérarchique du travail.
- Les transformations d'emplois prévues ne permettront pas un réel déblocage des carrières.
- Il n'y a pas de créations d'emplois statutaires alors que les CDD vont encore augmenter comme les bourses post-doc, les CDD de l'ANR,... **L'expansion de la précarité est dramatique.**

Pour les EPST, et en particulier le CNRS, ce budget insuffisant pour la plupart des laboratoires va contribuer à son affaiblissement. Son existence en tant qu'organisme de recherche gérant des laboratoires et des personnels est menacée comme l'indique le projet de schéma stratégi-

que : abandon de l'évaluation des laboratoires à l'AERES, remise en cause du rôle du CNRS dans la conduite des UMR, interrogation quant au devenir des chercheurs et des ITA. Encore plus grave, le Ministère refuse aujourd'hui de s'engager à long terme sur un contrat

d'objectifs pour le CNRS ! Pourquoi lui donner des moyens si on veut le réduire à une petite agence de moyens, voire l'éclater en plusieurs entités. Cette perspective est inacceptable pour les personnels.

Communiqué SNTRS fait à Villejuif le 12 octobre 2007.

Projet de budget 2008								
Ressources hors subventions d'État (en 2007)								
Organisme	Ressources propres		Subventions, dotations hors budget d'État		Ressources fiscales		Totaux	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
CNRS	420 822 000	415 517 000	89 805 000	97 103 000			510 627 000	512 620 000
INSERM	30 938 000	28 005 000	59 806 000	91 995 000			90 744 000	120 000 000
INRIA	21 056 000	31 310 000	12 369 000	2 250 000			33 425 000	33 560 000
IRD	13 930 000	15 790 000	150 000				14 080 000	15 790 000
INED	1 057 000	559 000		854 000			1 057 000	1 413 000
Cemagref	11 733 000	12 765 000	4 268 000	1 628 000			16 001 000	14 393 000
INRA	102 560 000	100 878 000	507 000	22 806 000			103 067 000	123 684 000
INRETS	6 683 000	9 025 000					6 683 000	9 025 000
LCPC	8 741 000	8 131 000					8 741 000	8 131 000
CSTB	50 203 000	59 984 000					50 203 000	59 984 000
CEA	1 027 300 000	983 400 000		86 900 000			1 027 300 000	1 070 300 000
BRGM	47 600 000	52 450 000					47 600 000	52 450 000
CIRAD	73 945 000	74 749 000	723 000	707 000			74 668 000	75 456 000
IFREMER	31 345 000	64 564 000		6 839 000			31 345 000	71 403 000
CNES	777 158 000	380 156 000	2 557 000	266 859 000			779 715 000	647 015 000
ANRS	-	1 170 000	-	3 000 000	-		-	4 170 000
IFP	-	120 567 000	-	11 000 000	-		-	131 567 000
IPV	-	7 418 000	-	73 000	-		-	7 491 000
ANR	-	375 000	-		-	825 000	-	1 200 000
OSEO	-	55 071 000	-		-		-	55 071 000
IRSN	50 352 000	42 119 000		168 000		10 000 000	50 352 000	52 287 000
Cité Sciences	-	18 756 000	-	3 873 000	-		-	22 629 000
Palais Découv.	-	3 161 000	-	335 000	-		-	3 496 000

Projet de Budget 2008					
Enseignement Supérieur et Recherche Universitaire					
Repères		2 007	2 008	Différence	
Progr. 150	A.E.	10 514 808 924	11 215 547 145	700 738 221	6,66
	C.P.	10 659 314 223	11 279 825 281	620 511 058	5,82
Dont Recherche Universitaire					
Repères		2 007	2 008	Différence	
Action 06	A.E.	805 140 158	801 765 836	-3 374 322	-0,42
	C.P.	805 140 158	801 765 836	-3 374 322	-0,42
Action 07	A.E.	424 654 223	350 095 751	-74 558 472	-17,56
	C.P.	424 654 223	350 095 751	-74 558 472	-17,56
Action 08	A.E.	441 076 161	495 791 305	54 715 144	12,40
	C.P.	441 076 161	495 791 305	54 715 144	12,40
Action 09	A.E.	1 262 966	13 650 762	12 387 796	980,85
	C.P.	1 262 966	13 650 762	12 387 796	980,85
Action 10	A.E.	122 844 460	128 417 116	5 572 656	4,54
	C.P.	122 844 460	128 417 116	5 572 656	4,54
Action 11	A.E.	951 113 117	839 573 846	-111 539 271	-11,73
	C.P.	951 113 117	839 573 846	-111 539 271	-11,73
Action 12	A.E.	398 586 775	999 504 274	600 917 499	150,76
	C.P.	398 586 775	999 504 274	600 917 499	150,76
Action 13	A.E.	84 720 949	77 699 768	-7 021 181	-8,29
	C.P.	84 720 949	77 699 768	-7 021 181	-8,29
Total	A.E.	3 229 398 809	3 706 498 658	477 099 849	14,77
	C.P.	3 229 398 809	3 706 498 658	477 099 849	14,77

Intitulé des actions (recherche)

Action 06 : Recherche universitaire en sciences de la vie, biotechnologies et santé

Action 07 : Recherche universitaire en mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication, micro et nanotechnologies

Action 08 : Recherche universitaire en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur

Action 09 : Recherche universitaire en physique nucléaire et des hautes énergies

Action 10 : Recherche universitaire en sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement

Action 11 : Recherche universitaire en sciences de l'homme et de la société

Action 12 : Recherche universitaire interdisciplinaire et transversale

Action 13 : Diffusion des savoirs et musées

Projet de budget 2008			
Maximum d'emplois autorisés (Enseignement Supérieur)			
En équivalents temps pleins (titulaires et non titulaires)			
Catégories	2 007	2 008	Différence
Enseignants 1er degré	438	439	1
Enseignants 2ème degré	13 524	13 545	21
Enseignants stagiaires	2 814	2 814	0
Enseignants Chercheurs et assimilés	75 204	76 802	1 598
Personnel d'accompagnement et de suivi des étudiants	36	38	2
Personnel d'encadrement	2 129	2 363	234
Personnel administratif, technique et de service	47 613	48 128	515
Personnel des bibliothèques et des musées	4 371	4 391	20
Total	146 129	148 520	2 391

La population étudiante										
Types d'établissements	2005-2006					2006-2007				
	Étu- dians (milliers)	L	M	D	Nombre Eta- bliss.	Étu- dians (milliers)	L	M	D	Nom- bre Eta- bliss.
Universités	1408,4	64%	31%	5%	86	1399,2	63%	32%	4%	86
...dont universités	1402	64%	31%	5%	81	1393,1	63%	32%	5%	81
...dont CUFR*	5,7	94%	6%	0%	2	6,1	93%	7%	0%	2
...dont sans effectif	0				3					3
IEP	15,1	3%	88%	5%	8	14,9	4%	91%	5%	8
...dont IEP indépendants	5,5	5%	86%	9%	1	5,2	0%	90%	10%	1
...dont IEP rattachés	9,6	7%	90%	2%	7	9,7	6%	91%	3%	7
IUFM (sans tenir compte du processus d'intégration pour comparaison des 2 années universitaires)	82	0%	100%	0%	31	74,2	0%	100%	0%	31
Écoles et formations d'ingénieurs	49,5	<1%	95,40%	5%	39	48,8	n.d.	n.d.	n.d.	40
...dont EPSCP	39,8	<1%	0,94	0,06	19	38,4	n.d.	n.d.	n.d.	19
...dont EPA	9,7	0	1	0	20	10,4	n.d.	n.d.	n.d.	21
Établissements à vocation de recherche et d'enseignement supérieur	24	n.d.	n.d.	n.d.	11	22,6	n.d.	n.d.	n.d.	11
...dont sans effectif connu	24	n.d.	n.d.	n.d.	10	0				1
Autres établissements à vocation principale de recherche	0				5	0,5	n.d.	n.d.	n.d.	5
...dont sans effectif connu	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	5	0				2
ENS	3,2	n.d.	n.d.	n.d.	4	3,7	n.d.	n.d.	n.d.	4
Ecoles françaises à l'étranger (sans effectif connu)	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	5	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	5
TOTAL	1582,3				189	1563,9				190

Lettre de mission d'Aubert



13 NOV. 2007

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

Le Ministre

Paris, le

Monsieur le Président,

Olivier François,

Le Président de la République a fait de la recherche une priorité de son quinquennat et il souhaite que je la rende plus puissante, plus attractive et plus réactive pour s'adapter à un monde où la recherche et l'innovation sont les moteurs de la croissance économique et de l'évolution sociale des pays.

Le pacte pour la recherche de 2006, puis la loi sur les libertés et responsabilités des universités du 10 août 2007 ont provoqué des changements structurels importants dans notre système de recherche. Nous avons maintenant l'ambition de construire une recherche reposant sur quatre piliers : des universités fortes et autonomes, des organismes de recherche d'excellence, une recherche sur projet dynamique, et une recherche privée ambitieuse. Le rôle de l'Etat dans ce dispositif se concrétisera à travers une politique contractuelle qui engagera la puissance publique aux côtés des universités, des organismes de recherche et de l'Agence Nationale de la Recherche. L'évaluation mise en place par l'AERES éclairera enfin les décisions de financement de la puissance publique.

En 50 années d'histoire, notre dispositif de recherche a su montrer de réelles capacités à mener des travaux de grande qualité au travers d'un nombre croissant d'opérateurs, organismes de recherche, universités, grandes écoles Cependant, cette diversité et les partenariats entre les différents acteurs de la recherche sont sources de complexité croissante et de lourdeurs qui souvent empêchent nos chercheurs d'exercer efficacement et sereinement leurs missions. Il est en effet fréquent qu'un même laboratoire soit rattaché à plusieurs tutelles, ce qui multiplie les circuits financiers, les systèmes d'information, les règles applicables à ses personnels.

Vous avez accepté de présider un groupe de travail sur le partenariat entre les organismes de recherche et les universités et grandes écoles. Il devra réfléchir au renforcement et aux évolutions nécessaires de ce partenariat.

...

Monsieur François d'AUBERT
Ancien Ministre
Président de la Cité des Sciences et de l'Industrie
30, Avenue Corentin Cariou
75930 Paris Cedex 19

L'objectif est de définir les solutions permettant aux établissements d'enseignement supérieur et aux organismes de recherche de développer des projets communs, d'apporter conjointement les moyens nécessaires au fonctionnement de laboratoires sans en alourdir la gestion, dans le respect des principes de simplicité, de lisibilité, de souplesse et de coordination.

C'est pourquoi, outre toutes les questions qu'il vous semblera utile d'aborder, je souhaite pour ma part que vous vous intéressiez notamment à la manière de structurer ces partenariats. Ceux-ci prennent aujourd'hui le plus souvent la forme des unités mixtes de recherche. D'autres modalités de partenariats peuvent néanmoins exister, et il vous appartiendra de les identifier. Vous tiendrez compte, dans cette réflexion, de l'émergence des pôles de recherche et d'enseignement supérieur.

Quel que soit le modèle de partenariat que vous proposeriez, il m'apparaît souhaitable qu'il s'appuie sur une harmonisation et une simplification les plus larges possibles des règles de gestion. Ceci devra notamment concerner, sans que cette liste ne soit exhaustive, les circuits administratifs et financiers, le recrutement et la gestion des personnels, les procédures d'évaluation, la valorisation des résultats des travaux de recherche. La question de la gestion des plateformes d'équipement et de moyens lourds devra aussi être abordée.

Le groupe que vous animerez procédera notamment à l'audition de personnalités qualifiées et d'organisations représentatives. J'attends que vous me remettiez, à l'issue de vos travaux et au début du mois de mars 2008, un rapport me permettant de faire évoluer significativement le partenariat entre organismes de recherche et établissements d'enseignement supérieur, dans le sens d'une débureaucratiation, d'un décloisonnement et d'une meilleure mutualisation des forces de notre système de recherche.

Veuillez, agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma parfaite considération.

Bonne à vous,


Valérie PECRESSE

Communiqué du SNTRS

Sur la lettre « mission d'Aubert »

Publication de la Lettre Mission d'Aubert

Nous ne sommes pas dupes

La Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche vient de transmettre ce jour aux syndicats la « lettre de mission D'Aubert » sur les partenariats Universités-EPST. Cette publication était demandée depuis le Conseil d'Administration du CNRS du 18 octobre 2007.

Dans son discours, elle indique que ce groupe D'Aubert n'a qu'une mission « technique », qui est de simplifier la gestion administrative, prenant en exemple le problème des multiples logiciels de gestion entre les universités et les différents EPST. La Ministre dément toute volonté de démembrer le CNRS. Pour elle, il ne s'agit que de rumeurs non fondées. La Ministre serait plus crédible si le Directeur Général de la Recherche du Ministère n'avait pas dit le contraire au Conseil d'Administration du CNRS, si le CNRS n'avait pas annoncé sa volonté de trier les Unités Mixtes de Recherches (UMR) qui pourraient être transférées aux Universités.

Nous ne sommes pas dupes : dans sa lettre de mission, la Ministre précise une « liste » (« non exhaustive ») de sujets à aborder : « circuits administratifs et financiers », « recrutement et gestion des personnels », « procédures d'évaluation », « valorisation », « gestion des plateformes d'équipements et de moyens lourds ». Il s'agit bien de revoir l'ensemble des prérogatives de gestion des laboratoires de recherche. Cela est cohérent avec la volonté exprimée par le Président de la République dans sa lettre

de mission à la Ministre que les organismes de recherche deviennent des agences de moyens.

Pour le SNTRS-CGT, la mission d'Aubert ne peut se réduire en un « arrangement » entre présidents d'université et directeurs d'EPST, sur le dos des personnels de recherche. Comme par hasard, les représentants des personnels, enseignants chercheurs, chercheurs, BIATOS et ITA, sont exclus de ce groupe de réflexion, ils seront simplement auditionnés. La composition de la mission et les fonctions passées de François d'Aubert peuvent donner aux conclusions de cette mission « force de loi ». Pour nous, la mission ne peut pas se substituer à de véritables négociations, qui ont toujours été refusées par la Ministre.

Le SNTRS appelle l'ensemble des personnels à s'opposer aux choix que le gouvernement veut nous imposer. Défendre les EPST et le statut des personnels, c'est défendre les laboratoires. Cela passe par la défense du principe de la cotutelle des UMR par les EPST et les universités. Rien n'est encore décidé. L'intervention des personnels sera décisive pour empêcher le démembrement des organismes de recherche et leur remplacement par un système asservi aux entreprises ou toute liberté de recherche sera bannie, fondé sur la déréglementation et l'autoritarisme politique.

Villejuif, le 13 décembre 2007
Jean KISTER

Communiqué du SNTRS

Le Téléthon, jusqu'à quand ?

*Malentendu, promesses inconsidérées, pouvoir d'achat en baisse ...
l'avenir du Téléthon est incertain !*

Depuis plus de 20 ans, le Téléthon met en avant la souffrance des enfants et la détresse des parents pour récolter des fonds pour la recherche sur les maladies génétiques, l'aide au handicap, l'accès au soin des malades.

Un malentendu

Mais le financement de la recherche par les associations de malade repose sur un malentendu. Les associations financent pour que des traitements soient issus de la recherche, alors que le but premier de la recherche en biologie n'est pas de soigner mais de comprendre les mécanismes du vivant. C'est une condition indispensable pour envisager d'éventuelles avancées thérapeutiques.

Le mythe de l'« ADN médicament » : des promesses inconsidérées !

A partir de 1993, l'AFM, malgré le scepticisme des chercheurs, a mis l'accent et la majeure partie de ses moyens sur la thérapie génique dont elle fit son cheval de bataille. Cette politique reposait sur une vision particulièrement réductrice de la biologie. L'introduction dans la cellule d'un gène normal devait compenser le défaut génétique responsable de la maladie. Le mythe de l'« ADN médicament » rendait superflue l'étude des mécanismes de régulation de la cellule. Le bilan des Téléthons successifs, des promesses inconsidérées, des simplifications abusives, est bien modeste. Aucun résultat positif hormis le succès du déficit immunitaire combiné sévère (SCID-X1). Mais les complications apparues dans le traitement relativisent ce succès en mettant le doigt sur les limites de la thérapie génique, celle de l'insertion mutationnelle. Pour que la thérapie génique ait un avenir elle doit éliminer ce risque. Ce qui nécessite des recherches sur les vecteurs et les modèles animaux qui n'ont de sens que si elles reposent sur une recherche fondamentale non finalisée. Or pour la présidente de l'AFM « *si on est dans la recherche fondamentale pour la recherche fondamentale, sans être sur la recherche du médicament, cela ne nous intéresse pas, l'objectif est de sauver nos enfants* ». Confrontée au piétinement de la thérapie génique, l'AFM a cherché à entretenir l'espoir en misant sur la thérapie cellulaire. Mais la thérapie cellulaire, notamment celle via les cellules souches, n'en est qu'à ses balbutiements.

La réduction des financements de l'État aux laboratoires

La nature des financements associatifs a changé au fur et à mesure de la baisse des financements récurrents de l'État. D'aide à la recherche, ces financements ont évolué en programmes à visée de plus en plus finalisés. Le Pacte pour la Recherche, en attribuant l'essentiel des moyens financiers à l'ANR et en créant une agence d'évaluation, l'AERES, rattachée directement au ministère de la recherche, a conduit à un contrôle direct du pouvoir politique sur l'ensemble de la recherche publique. Celle-ci n'a plus pour fonction de développer les connaissances mais uniquement d'appliquer les stratégies à court terme définies par l'État, les entreprises et divers groupes de pression. Par manque de financements publics, les laboratoires n'ont plus d'autres solutions pour travailler que de demander des contrats de recherche à des agences, des entreprises, des fondations, des

associations ... Pour obliger les scientifiques à travailler à la commande, le ministère a fait de la capacité à décrocher des contrats un critère de l'évaluation des laboratoires et des chercheurs. Le scientifique n'est plus celui qui fait avancer la connaissance mais celui qui sait « chercher l'argent ». Dans le domaine du biomédical cette politique donne un poids considérable aux associations dite caritatives dans la définition des orientations scientifiques.

Les dérives du financement associatif

Les stratégies de recherche ne peuvent être dirigées par la douleur et la révolte des parents face à un mal inexorable qui frappe leur enfant. L'AFM se fourvoie en s'illusionnant sur des stratégies médicales à court terme. Il faut consacrer beaucoup plus d'effort aux problèmes de bases. L'intervention croissante des associations caritatives dans le soutien à la recherche les place en concurrence dans la récolte des dons. D'où l'affirmation réitérée que la thérapie est à portée de main. Mais le volontarisme a ses limites qui sont celles de la réalité de la recherche. Malgré tout le show médiatique, le chemin vers la thérapie apparaît beaucoup plus long et incertain que ne le proclament les dirigeants de l'AFM et les organisateurs du Téléthon.

La stagnation des sommes récoltées depuis 3 ans traduit une lassitude à l'égard d'une émission qui déborde de promesses qui tardent à se concrétiser. Ceci d'autant que la générosité des français a une limite qui est celle de leur pouvoir d'achat. Le pouvoir politique grâce à la télévision publique est complice de ce qu'il faut bien appeler une mystification, car le Téléthon lui permet de faire financer les recherches et l'aide aux malades par la charité. Soulager par la charité ceux qui en ont besoin est louable mais contribue au recul d'un système organisée de solidarité collective financé par l'impôt. Les plus faibles se retrouvent sous une situation de dépendance vis-à-vis des donateurs.

Pour les plus faibles, la charité ; pour les nantis, des cadeaux fiscaux !

Des questions aussi cruciales que les stratégies de recherche, la prise en charge des plus fragiles ne peuvent décemment pas devenir des questions de bonne conscience et de bons sentiments. Mais, l'État sait se montrer généreux ! N'a-t-il pas versé, en 2006, 65 milliards d'euros d'aides diverses aux entreprises. ? Qu'en ont-elles fait ? Elles ont continué pour la plupart d'entre elles de réduire l'emploi et de délocaliser. Résultat : moins de ressources pour l'État. Moins de ressources pour l'État, c'est moins de services publics, moins de fonctionnaires, moins de moyens pour la Santé, pour l'enseignement et pour une recherche libre, et ... c'est plus de dépenses à la charge des salariés. Et c'est à ces derniers dont les salaires n'augmentent plus « *pour ne pénaliser pas la compétitivité des entreprises ou grever les finances de l'État* » qu'il est demandé encore une fois de mettre la main au porte monnaie pour financer la recherche et l'aide au handicap !!

Villejuif, le 3 décembre 2007
Jean KISTER

Communiqué de l'Ugict-Cgt sur l'affaire Métagenex

LA BOURSE OU LA VIE ?

Retrait du marché du test de dépistage du cancer non validé

En 2000, des chercheurs publient la mise au point d'un test de détection de cellules cancéreuses circulantes dans le sang, pouvant permettre le dépistage du cancer, le suivi de l'efficacité des traitements et d'éventuelles récurrences. Le test peut être adapté, en outre, à la détection de la trisomie 21 chez les femmes enceintes, évitant ainsi l'amniocentèse.

En 2001, une société METAGENEX est créée pour continuer les recherches sur le test, les essais cliniques et sa mise au point.

En 2006 AXA Investment Manager Private Equity Europe entre dans le capital de METAGENEX. Les capitaux privés apportés par les sociétés AXA et BNP-PARIBAS (2,7 millions d'euros) font passer les actionnaires fondateurs du statut de majoritaire à celui de minoritaire. Mais les chercheurs et les nouveaux venus ne s'entendent pas car la logique financière est en contradiction avec la logique de recherche et la déontologie médicale.

Alors que les chercheurs insistent pour que des études de validation de l'efficacité du test soient menées avant sa commercialisation, les financeurs veulent rentabiliser au plus vite le capital investi. Agissant selon des principes contraires à toutes les règles éthiques et scientifiques, la direction de METAGENEX décide de commercialiser le test via le laboratoire Lavergne, à 165 euros l'unité.

L'INSERM, encore propriétaire des brevets, refuse alors, contrairement aux accords préalables, de signer l'avenant de cession de la licence des brevets à METAGENEX, et saisit le Conseil Consultatif National d'Éthique (CCNE). Le 13 septembre 2007, l'avis publié par le CCNE confirme que la commercialisation du test ne peut être sérieusement envisagée sans étude clinique contrôlée par une autorité de santé, et invite, pour le moins, à insérer à l'attention du patient « *une mise en garde explicite précisant que le test concerné ne remplit pas toutes les conditions d'évaluation et de validation nécessaires à une interprétation fiable des résultats* ».

Les actionnaires de METAGENEX ripostent en accusant le directeur général de l'INSERM de conflit d'intérêt et en appellent aux Ministres de la Recherche et de la Santé afin de trancher en leur faveur.

Le 21 septembre dernier, le gouvernement s'en tient à une argumentation juridique et financière et prend une décision contraire à l'avis des chercheurs et des Comités d'Éthique. Il insiste pour que le directeur général de l'INSERM cède les brevets à METAGENEX, au nom d'un « *risque financier* » pour l'État si la société METAGENEX gagnait devant un tribunal. Cette décision conduit le directeur général de l'INSERM à démissionner de son poste, le 8 octobre 2007, réfutant l'accusation de conflit d'intérêt.

Cette affaire démontre que les fonds d'investissements sont capables de mettre sur le marché des produits qui n'ont pas été évalués. Est-il éthique d'annoncer à un patient qu'il présente un cancer alors qu'il s'agit d'une erreur de diagnostic ? Est-il moralement acceptable d'annoncer à une personne qu'elle n'est pas malade alors qu'en vérité elle développe une tumeur ?

« *La prévention c'est l'intérêt commun des assureurs et des assurés* ». C'est ce qu'affirmait François Pierson, Président d'AXA France, à la veille du lancement du site axasanté.fr dédié à la prévention de la santé ! Il est donc d'autant plus surprenant que le principe de précaution, si souvent mis en avant, ait été oublié dans la décision des ministères et des actionnaires majoritaires de METAGENEX, filiale d'AXA et de la BNP-PARIBAS.

La santé ne peut dépendre d'opération de rentabilisation rapide du capital investi au dépend de l'intérêt des malades. Quelle crédibilité la compagnie d'assurance AXA et la société bancaire BNP-PARIBAS montrent-elles à la communauté scientifique, aux assurés et aux clients, quand elles ne respectent pas les principes de précaution et de prévention du risque ?

Le conflit d'intérêt ne serait-il pas du côté d'AXA et de la BNP-PARIBAS qui pourraient vouloir préconiser ce test auprès de tous ses clients bénéficiaires de contrat d'assurance santé ou de crédit, ce qui mettrait les compagnies en position « *gagnante* » en amont et en aval du produit ?

La CGT AXA, la CGT BNP-PARIBAS, la CGT INSERM, le SNTRS, s'opposent à ce que la recherche serve à faire du profit au détriment de toute règle déontologique et éthique. Nous demandons qu'AXA et la BNP-PARIBAS, si sensibles à leur image éthique, interviennent auprès de METAGENEX pour retirer ce test du marché tant que ce dernier n'aura pas été médicalement et scientifiquement évalué.

27 novembre 2007

Contacts : Mireille Gueye 06 88 75 60 69 - Jean-François Bolzinger 06 10 07 53 56

Mise au point de la section SNTRS-CGT de l'Ined à propos de la polémique sur l'enquête "Trajectoires et Origines"

L'appel, par voie de presse, au boycott voire à l'interdiction, d'une enquête de l'Ined et de l'Insee (enquête Trajectoires et origines) et les graves inexactitudes qui ont été diffusées sur son contenu et sur ses responsables justifient une réaction du syndicat SNTRS-CGT de l'Ined. Certes il peut y avoir des idées différentes sur la manière de lutter contre les discriminations et contre le racisme, et même sur la manière de mener des enquêtes ; les chercheurs ont eux-mêmes des débats sur ces questions. Cependant, nous regrettons et condamnons certaines accusations graves et totalement gratuites qui figurent dans les textes publiés. En effet, au-delà de l'enquête TeO, ces accusations ont pour effet de discréditer les chercheurs et la recherche en général, et plus particulièrement les enquêtes effectuées par l'Ined et par l'Insee.

Nous tenons donc à rappeler que, comme la plupart des autres enquêtes réalisées par ces deux instituts c'est une opération très encadrée, qui fonctionne au sein des garde-fous habituels de la statistique publique :

- l'enquête a été approuvée par le Comité du Label, le CNIS (Conseil National de l'Information Scientifique) et le Conseil Scientifique de l'Ined. Sa préparation, qui est supervisée par une quinzaine de chercheurs, dure déjà depuis deux ans et a impliqué de très nombreuses consultations d'autres chercheurs, d'associations et de membres de la société civile.

- il ne s'agit absolument pas d'effectuer un recensement, ni de constituer un fichier administratif mais de réaliser une étude anonyme et quantitative sur les trajectoires professionnelles et sociales des individus, destinée à éclairer la question des discriminations qu'ils peuvent subir.
- réaliser des enquêtes sur des sujets sensibles ou débattus dans la société se situe au cœur des missions de l'INED. La production de connaissance est un impératif qui s'impose pour détruire les stéréotypes et préjugés qui accablent les populations vues comme immigrées. En tant qu'organisation syndicale, nous considérons que la connaissance statistique, quand elle est élaborée en respectant les règles de la déontologie et de la méthodologie scientifiques, représente un instrument de progrès au service de tous.

Cette enquête est, comme toutes les autres enquêtes effectuées par l'Ined, utile à la connaissance de notre société, et à l'action pour l'égalité et rien dans les méthodes, ni dans les textes produits pour préparer l'enquête ne se réfère au racisme du XIXème siècle ou d'un autre temps, ou de Vichy, ou à l'antisémitisme.

Communiqué de presse, fait à Paris, le 16 novembre 2007.



Quel avenir pour les EPST ?

Les EPST sont dans l'œil du cyclone...

Forte de ses résultats électoraux et de la faiblesse, tant idéologique que politique du PS et des partis d'extrême gauche, la droite, peut enfin entamer librement les réformes qu'elle couve depuis près de 30 ans.



Un CNRS isolé dans le monde ?

Le statut des EPST (établissements publics à caractère scientifique et technologique) ne date que d'un quart de siècle, c'est peu au regard des organisations présentes dans les pays souvent donnés pour exemple. Les organismes, eux, sont plus anciens.

Le CNRS est issu du centre national de recherche scientifique appliqué fondé en 1939. Il est fortement remanié en 1944, date de la création de l'INRA (institut national de la recherche agronomique) et de l'ORSTOM (actuelle IRD, institut de recherche pour le développement). L'accent est mis sur la recherche fondamentale. L'INSERM (institut national de la santé et de la recherche médicale) naît en 1964. Il succède à l'institut national d'hygiène fondé en 1941 pour mener des travaux de laboratoires dans le domaine de la santé publique. En 1946 l'accent est mis sur la création d'un corps de médecins chercheurs sur le modèle des chercheurs du CNRS. La création de l'actuel institut fait suite à un débat assez vif sur l'intégration du NIH (national institutes of health) au CNRS. L'INED (institut national d'études démographiques) est également fondé en 1945 dans le but d'étudier les problèmes démographiques à une époque où la France fortement préoccupée par la faible natalité s'engageait dans une politique nataliste. L'INRETS (institut national de recherche sur les transports et leur sécurité) est le plus récent des EPST, créé en 1985 dans le but de développer les connaissances scientifiques pour une approche globale des transports.

La création de ces organismes se situe dans un mouvement plus global d'autonomisation du champ scientifique que l'on observe dans la plupart des pays dits développés. Elle prend la forme d'agences de financement de projets ou d'évaluation des recherches, forme d'instituts thématiques ou disciplinaires et d'instituts pluridisciplinaires, allant jusqu'à des académies des sciences. Le NIH, la célèbre agence américaine de financement de la recherche médicale, plonge ses racines dès la fin du 19^{ème} siècle et ses structures modernes ont été définies dès la fin de la seconde guerre mondiale, en 1946. Le NIH est rattaché au département américain de la santé. Il comprend 18.179 salariés en 2006 et 27 instituts qui financent des projets de recherche et mènent des recherches en propre. En Alle-

magne la Société Max Planck dont les structures et les missions sont les plus proches de celles du CNRS, a été fondée en 1948, prenant la suite et modernisant la *Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (société Kaiser Wilhelm pour l'essor de la science) fondée en 1911. Le Max Planck emploie 12.000 personnes et plus de 9.000 post-docs répartis dans 80 instituts de recherche dans les principaux champs de la recherche scientifique.

Le CNRS, parce qu'il intervient dans les principaux champs de la science, mais aussi en raison de sa grande marge d'autonomie a exercé de fait un rôle de coordination nationale de la recherche. Grâce à ses instances scientifiques, cet établissement est le seul dans le pays à pouvoir établir un état des lieux des recherches. Évaluant les équipes et les chercheurs, elles ont été à l'initiative de créations d'équipes sur des terrains nouveaux, elles ont recruté et soutenu des chercheurs qui formulaient des approches ou des hypothèses originales. Le Comité National n'était pas conçu comme celui du CNRS mais bien comme le Comité National de la Recherche. C'est ce qui justifiait sa composition, avec un nombre équilibré de représentants de l'établissement et de membres de la communauté scientifique au sens large qu'ils soient élus ou nommés. Le CNRS a pu ainsi structurer des champs de recherche originaux, en complémentarité le plus souvent avec les universités, soit en propre (les unités propres), soit en accord avec elles (ou selon le vocabulaire à la mode en partenariat, les unités associées, devenues mixtes). Cette autonomie de gestion, cette capacité de structurer le champ scientifique n'était pas sans contradictions, tant internes qu'avec les autres acteurs de la recherche.

L'histoire du CNRS témoigne de ces rapports difficiles d'une part avec les universités, de l'autre avec le Ministère. Toutefois, c'est par le biais de la réforme du doctorat que le coup le plus important lui sera porté. La création d'un doctorat unique, comprenant une préparation plus structurée à la recherche porte en germe la nécessité de disposer davantage d'équipes de recherche associées aux universités. Le système des unités propres devient de ce fait obsolète, peinant à attirer des jeunes doctorants lorsqu'elles comprennent peu d'universitaires. L'accès aux doctorants devient crucial. Il en va du dynamisme et donc

de l'avenir du CNRS comme de ces unités. L'université quant à elle retrouve un dynamisme qu'elle avait depuis longtemps perdu. La création des écoles doctorales, la nécessité dans laquelle elles se trouvent de structurer la recherche en leur sein va peu à peu placer les universités dans une position plus favorable, affaiblissant dans un premier temps la place relative du CNRS, puis le reléguant à égalité avec elles. Le CNRS se voit ainsi dans l'obligation de limiter son nombre d'unités propres et de mettre l'accent sur l'association avec les universités, condition de l'accès aux doctorants. Le Comité National de la Recherche devenu le CoCNRS illustre ce recul. Les chercheurs suivent ce processus, notamment par le biais des habilitations, qui désormais conditionne de fait l'accès à la position de DR.

Dans le même temps le Ministère renforce son rôle de pilotage. Misant sur un renforcement de la recherche universitaire, il va contraindre le CNRS à se conformer aux contrats quadriennaux. Le Ministère dispose ainsi d'un outil de pilotage étroit, unité par unité, qui, lui aussi, va contribuer à fragiliser et surtout à relativiser la place du CNRS dans le dispositif de recherche.

La création de l'AERES et, avec la Ministre Pécresse, la volonté affichée d'en faire de fait l'instance légitime d'évaluation des unités, mais aussi finalement des personnes s'en prend frontalement à l'une des instances stratégiques de pilotage de la recherche au CNRS par les scientifiques, avec une contribution majoritaire des élus, le Comité National et les CSS Inserm. Certes, il reviendra aux EPST de prendre les décisions en matière de création et de fermetures d'unités, mais il ne pourra intervenir qu'es-post, donc sans réelle possibilité d'aller à l'encontre des classements. La dépendance des unités des financements extérieurs, notamment ANR, inscrite dans le projet de budget 2008 est le dernier acte en date de ce processus d'affaiblissement des EPST. Ceci va de pair avec la transformation des EPST en agences de moyens. Dans un premier temps, le CNRS gardera certes la gestion de ses personnels en termes d'affectation et de gestion des carrières. Cependant, il perdra la possibilité d'intervenir sur le contexte d'activité des chercheurs et des ITA, donc sur leur carrière. A terme, les personnels dépendront directement des universités.

Il reste d'autres arbitrages à rendre, sans doute les verront nous avec les décrets d'application de la loi Pécresse et dans les mesures que le gouvernement prendra dans les 4 prochaines années. Ces mesures s'attaqueront au statut des personnels et à l'organisation de la recherche. Il s'agit en effet d'en finir avec ce que les gouvernants appellent l'emploi à vie des chercheurs et des ITA. Progressivement seront mis en place des contrats à durée limitée, sur des projets finalisés et de court terme. L'Inserm est déjà bien avancé dans ce sens. Le CNRS devrait être contraint d'y venir. On instaurera ainsi une concurrence entre les personnes et un système de rémunération dépendant des contrats, sans toucher au statut lui-même. Celui-ci sera mis en extinction progressive, via les changements de

génération. On offrirait ainsi de moins en moins aux jeunes des postes de chercheurs à temps plein ou des postes d'ITA statutaires. Une autre solution est l'intégration progressive des chercheurs dans le corps des enseignants-chercheurs et une fusion des ITA et des IATOS. Il n'est pas certain que cette option l'emporte, d'autres options étant possibles, qui dépendront aussi de la résistance qu'opposeront les personnels à ces évolutions. Les autres mesures seront organisationnelles, on pense à un éclatement des EPST en instituts thématiques, sans doute associé à une intégration progressive de certaines disciplines dans les universités.

Ces choix ne concernent pas seulement la France. La recherche allemande est soumise aux mêmes mécanismes. L'institut Max Planck est autant la cible des attaques en Allemagne que le CNRS en France. Le pilotage renforcé de la recherche universitaire par le biais des mesures dites d'excellence va dans le même sens dans un pays où la communauté scientifique jouissait jusqu'alors de compétences larges dans les orientations et l'évaluation de la recherche.

Enfin il faut insister sur les attaques frontales, au niveau européen comme au niveau français, contre la démocratie. Les instances scientifiques sont marginalisées, au profit d'instances composées d'experts nommés par le Ministère. Que la Loi Pécresse ne nous aveugle pas ! Certes les universités seront autonomes, c'est-à-dire qu'elles devront compléter les financements publics (État et régions) par l'appel à des financements privés (entreprises ou familles), elles pourront également se livrer à une concurrence féroce pour parvenir à dégager quelques pôles élitistes aux côtés de nombreuses petites universités ne préparant pas à la recherche, comme cela est le cas en Grande-Bretagne et aux États-unis, mais le contrôle du système et le pilotage de l'ensemble, notamment de la recherche sera concentré entre les mains du Ministère. Le renforcement, constaté depuis plusieurs années dans les EPST, des pouvoirs bureaucratiques a fortement entamé le pouvoir scientifique, le fruit est désormais mûr pour que le Ministère et les institutions qu'il contrôle : ANR (agence nationale de la recherche), AERES (agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur) prennent le relais.

D'où l'urgence d'une mobilisation, au niveau de l'ensemble des EPST. Pour réussir, elle doit être la plus large possible. Le SNTRS, parce qu'il syndique les personnels de la majorité des EPST a une responsabilité particulière à cet égard. Toutes les sections du syndicat doivent participer de cette mobilisation en organisant des débats, en expliquant, en informant et en mettant les personnels dans l'action. La recherche française a tout à perdre de sa qualité dans ces évolutions. Les personnels ont tout à perdre aussi : tant de leur pouvoir d'intervention que du point de vue d'une dégradation de leurs conditions de travail, en raison d'une pression accrue et d'une détérioration des rémunérations de la majorité d'entre eux.

Annick Kieffer



Réforme de la Recherche Biomédicale et de l'Inserm: une mission inavouable ?

Un peu d'histoire...

L'Institut National d'Hygiène (INH), l'ancêtre de l'INSERM, fut fondé le 30 novembre 1941 (pendant l'occupation !). Créé à l'instigation du secrétariat d'État à la Santé, l'INH développe quatre grands secteurs d'activité : la nutrition, les maladies sociales, l'épidémiologie, l'hygiène générale.

En 1946 (à la Libération), l'INH s'oriente vers une triple mission : maintenir les statistiques et les enquêtes de morbidité, animer un comité d'étude en matière d'assurances sociales et, surtout, développer la recherche en sciences biomédicales. En 1947, il y a création d'un corps de chercheurs (contractuels), aligné sur le modèle du CNRS. Il y a trois explications à la **transformation de l'Institut National d'Hygiène, l'INH, en Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale (INSERM)**.

- La première est liée au constat que les progrès de la médecine relevaient désormais davantage de la recherche biologique que des préoccupations de santé publique, qui constituaient la mission principale de l'INH.

- Ensuite, la réforme hospitalière de 1958 (dite réforme Debré), qui donne lieu à la fusion des facultés de médecine avec l'enseignement supérieur et à la création des centres hospitalo-universitaires (CHU), avec l'objectif de réunir en un même lieu les fonctions de soin, d'enseignement et de recherche.

- Mais surtout, il s'agit pour ses « nouveaux » chercheurs de s'émanciper de la domination des « mandarins » du

milieu Hospitalo-Universitaire en créant un Institut indépendant de l'Hôpital tant pour leur recrutement que pour leur évaluation, laquelle devenait alors « nationale et comparative ». La même évolution se produit pour la création de « groupes de recherche » ou « unités » indépendantes bien qu'hébergées dans l'Hôpital. C'est à ce prix que le niveau de la qualité des recherches biomédicales et en santé put s'élever notablement, ce qui ne fut pas le cas de la recherche Hospitalo-Universitaire restée entravée par le poids des lobbies locaux (même s'il y a eu récemment de nettes améliorations).

L'institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM) est créé par décret le 18 juillet 1964. Placé sous la tutelle du ministère chargé de la Santé publique et de la Population de l'époque, l'INSERM est géré par un Conseil d'Administration et administré par un Directeur Général. Pour mettre en œuvre sa politique scientifique, c'est-à-dire pour la création et l'évaluation des laboratoires, le recrutement et la gestion des carrières des chercheurs et pour préparer la conjoncture scientifique, la direction de l'INSERM s'appuie sur un Conseil Scientifique. Une innovation importante fut la mise en place de Commissions Scientifiques Spécialisées (CSS), nommées pour un mandat de quatre ans, chargées de l'évaluation des chercheurs et des unités, composées principalement de chercheurs « élus » (2/3 tiers) ou « nommés » (évaluation par les pairs).

Les années 1980 : l'essor d'un epst.

Philippe LAZAR est nommé Directeur Général de l'INSERM, en janvier 1982, après les Assises nationales de la recherche. (Il restera DG de l'INSERM jusqu'en 1997). L'INSERM devient un Établissement Public à caractère Scientifique et Technologique (EPST) par décret du 10 novembre 1983. Il est placé sous la double tutelle du Ministère de la Recherche et du Ministère de la Santé. Un nouveau statut des personnels de l'INSERM, qui deviennent fonctionnaires, est établi (décret du 28 décembre 1984). En plus des Commissions Scientifiques Spécialisées, des InterCommissions sont mises en place pour

permettre à l'INSERM de diversifier ses champs d'intervention scientifique : une InterCommission consacrée aux sciences humaines et sociales dans le domaine de la santé est créée fin 1984, puis une sur le vieillissement en 1986. D'autres suivront : handicap, recherche clinique, nouvelles thérapeutiques, ...

En 1986, l'INSERM lance un programme de recherche pluriannuel sur le SIDA. L'Agence nationale de recherche sur le sida (ANRS), agence de moyens autonome de l'INSERM (sur un statut de GIP) en prend la relève en 1992.

Les années 1990 : le renforcement de la recherche clinique.

Les efforts de l'INSERM, avec Claude GRISCELLI comme Directeur Général, portent sur le développement de la recherche clinique, avec la poursuite des postes d'accueil de formation par la recherche pour des internes et des médecins, la mise en place des centres d'investigation

clinique (CIC) par conventions avec les hôpitaux. L'année 1992 voit la création des Instituts Fédératifs de Recherche (IFR) qui regroupent, autour d'une stratégie scientifique commune et sur un même site, des laboratoires et des équipes des organismes de recherche, des universités, des hôpitaux.

Bilan Bréchet (2000-2007) : un profond bouleversement de l'Institut.

Le contexte actuel est marqué par des modifications profondes du mode d'organisation, du financement, de l'évaluation, des statuts et des rémunérations dans la recherche et particulièrement à l'INSERM.

Certains de ces bouleversements sont le fait des décisions du gouvernement avec la loi « pacte de la recherche », dont la mise en place de l'ANR (financement par projet et CDD) et de l'AERES (évaluation par des comités ad hoc). A l'INSERM, Bréchet a mis en place un ensemble de mesures complémentaires qui a profondément changé le fonctionnement de l'institut. Il a été un « poisson pilote » des réformes les plus libérales dont certaines ont été reprises par le gouvernement ou par d'autres organismes.

Nous pouvons les lister :

Évaluation :

1. Diminution à 4 ans de la durée du mandat des unités
2. Évaluation par équipe et financement équipe par équipe avec pour conséquence la rupture des solidarités internes
3. Création des centres de recherche
4. Diminution du rôle des instances scientifiques élues au profit des comités ad hoc et introduction massive des experts extérieurs
5. Changement de la composition des instances d'évaluation avec diminution des élus
6. Pour les ITA, mise en place du classement régional avec la mise en cause du rôle des CAP.

Statut :

1. Diminution du recrutement jeune par le changement du rapport CR1-CR2, mais aussi par les directives européennes avec la disparition de la limite d'âge
2. Développement du recrutement non statutaire :

contrats Avenir, CDD 3 à 5 ans, CDD ANR

3. Mise en place d'une politique de sur-salaires : contrats d'interface (1500 euros par mois), primes pour les responsables hiérarchiques (ISFIC)
4. Pour les ITA, les primes exceptionnelles dont les montants et les modes d'attribution sont le plus souvent complètement opaques

Missions de l'organisme :

1. Orientation systématique vers une politique de programmes
2. Recentrage sur la recherche clinique et thérapeutique (CIC, ...)
3. Externalisation de l'ensemble de la valorisation vers une filiale privée (INSERM Transfert)
4. Réalisation d'expertises collectives marquées par leur approche unilatérale faisant la part belle aux lobbies comportementalistes au détriment de la composante psychiatrique et sociologique

Ces réformes ont été accompagnées d'un recul des espaces de négociation et de concertation. Toutes les instances où il y a des représentants du personnel ont peu à peu perdu leurs prérogatives en devenant des caisses d'enregistrement des décisions de la direction de l'INSERM. Ceci est vrai pour les CAP, les CSS, le Conseil Scientifique, mais aussi d'autres instances telles que le CTPC ou le Conseil d'Administration.

Pendant cette période, la direction de l'INSERM n'a pas seulement marginalisé les syndicats mais elle a mené un combat idéologique en faisant des organisations syndicales son bouc émissaire. En effet, les syndicats ont été les seuls à avoir résisté à ces réformes, même si nous n'avons pas pu toujours faire valoir nos propositions alternatives.

Octobre 2007 : un nouveau DG Inserm pour quelle mission ?

André Syrota, Directeur Général de l'INSERM, a fait savoir au dernier Conseil d'Administration (du 6 décembre 2007) qu'il avait notamment pour mission d'élaborer un « schéma d'organisation » de la recherche biomédicale française, ainsi qu'un « plan stratégique », « pour le premier semes-

tre 2008 ». Il s'agirait notamment, pour l'Inserm, de coordonner les différentes agences de recherche médicale, les différents « instituts », par la création d'un réseau. Le contrat d'objectifs et de moyens de l'INSERM serait ensuite élaboré, à la fin de l'année 2008.

Un discours d'Arnold Munnich, conseiller sur la santé et la recherche biomédicale du président de la République...

Le Pr Munnich s'est exprimé vendredi 16 novembre 2007 en ouverture de la troisième journée de la recherche clinique hospitalière de l'AP-HP. Il a affirmé que les UFR (Unités de Formation et de Recherche) médicales au sein des universités « seront les opérateurs de la recherche biomédicale en France ». « C'est là que seront rattachés les chercheurs, c'est là qu'émergeront les projets, c'est là que seront attribués les crédits et les postes d'ensei-

gnants-chercheurs ». Parallèlement, « il est prévu que les organismes aient davantage un rôle d'agences de moyens. Pas uniquement ... mais davantage ». Mais « on ne va pas y aller brutalement, il n'est pas question de faire basculer tous les chercheurs du CNRS vers les universités. Cela se fera à long terme, avec les nouveaux recrutements qui se feront majoritairement vers les universités ».

Une certitude : les personnels de l'INSERM devront se faire entendre !

Pour le SNTRS CGT, nous restons toujours dans l'incertitude : y aura-t-il toujours, dans le cadre des transformations en cours voulues par le gouvernement, des recrutements spécifiques à l'INSERM, qui risque de devenir une « super agence de moyen » pour la recherche biomédicale?

Non, la recherche dans les EPST n'est pas faite pour faire des affaires, comme le montre l'affaire Metagenex, elle est faite pour le développement des connaissances et celui de la société.

La recherche à l'INSERM ne doit pas se réduire au déve-

loppement du médicament, aux essais thérapeutiques, à la recherche chirurgicale. Pour le SNTRS-CGT, l'INSERM doit soutenir la recherche dans sa diversité: recherche fondamentale libre et finalisée, recherche appliquée et recherche en santé publique. Il faut favoriser les évolutions scientifiques en tenant compte de la multiplicité des approches, de tous les enjeux y compris les besoins sociaux. Cela signifie que l'INSERM ne soit pas une agence de moyens qui fait faire la recherche dont les orientations ont été élaborée par d'autres (Ministère, universités).

Jean KISTER.





Une année 2008 déterminante...

L'année 2008 sera déterminante pour l'Ined et nous nous devons d'être particulièrement vigilants aux éventuelles conséquences dues aux changements à venir. En effet, les membres du CA vont être renouvelés, mais également son président et le directeur de l'Ined dont les mandats se terminent en avril prochain. Nous sommes donc inquiets

Autonomie et État :

Parmi nos 2 tutelles, le ministère de la Recherche et le ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité, ce dernier souhaite infléchir les investigations de l'INED : par exemple une demande d'étude sur les familles polygames suite aux émeutes de 2005 ! Toutefois, le ministère de la Recherche semble plus soucieux de défendre notre indépendance.

Notre budget provient essentiellement de la subvention de

Une situation de l'emploi tendue :

Beaucoup d'agents sont bloqués dans leur évolution de carrière, surtout au sein des catégories B et C.

Les promotions internes sont compliquées du fait de la petite taille de l'institut (160 titulaires) ; la seule campagne de concours au choix a eu lieu il y a cinq ans et la direction n'a, tenu aucun compte des avis des représentants des personnels. L'année 2007 a cependant été assez positive du point de vu des concours, avec 12 nominations par concours internes, l'accent ayant été mis sur les catégories B et C.

En revanche, l'adéquation entre la catégorie et la fonction réellement occupée par les personnes embauchées est un vrai problème. En effet, il y a toujours un décalage entre le niveau de concours et celui des postes, et bien que la direction se dise préoccupée de la situation des personnes en catégories C, la plupart des secrétaires de recherche recrutées ces dernières années l'ont été au niveau AJT ! De plus, ces concours par leurs modalités (admissibilité sur écrit) favorisent les diplômés, et rend difficile l'accès aux catégories supérieures pour certains membres du personnel, qui, bien que compétents sur les postes proposés, ne correspondent pas toujours aux critères des concours.

Enfin, l'année 2008 s'annonce peu favorable en termes de promotions et de recrutements. Le nombre de postes étant limité, le recours aux CDD était, jusqu'à présent, une façon de répondre aux besoins en termes de fonctions pérennes, à l'intérieur des différents services. Les prévisions en termes de budget et de masse salariale pour 2008 semblent indiquer que certains de ces CDD ne seront pas renouvelés en 2008. Au delà des conséquences que ces non-renouvellements peuvent avoir sur les contractuels actuellement en poste, puisqu'ils risquent de perdre un

en ce qui concerne le devenir de l'Ined dans le contexte politique actuel.

Le candidat Sarkozy dans la revue *Agir* de janvier 2007 n'écrivait-il pas : "*Il est essentiel de rendre à l'INED sa vocation scientifique et impartiale, au service de la connaissance des réalités démographiques.*"

L'État (91% en 2007), mais la part des ressources propres augmente d'année en année dont 13 % proviennent de la communauté européenne et 11 % de l'ANR.

La bibliométrie n'a pas encore fait son entrée à l'INED, mais le directeur souhaite la mettre en place avant la fin de son mandat. Une étude est en cours pour son application à nos champs de recherche.

emploi pour lequel ils étaient, jusqu'à présent, prévus en 2008. Les conséquences seront également lourdes pour les services dont la charge de travail n'est pas diminuée pour autant.

Les CDD ont remplacé la plupart des vacations. Les nouvelles règles de durée de contrats ainsi que l'exigence du recrutement par concours ont entraîné une perte d'emploi pour certains de nos collègues contractuels malgré leurs compétences. Enfin, contrairement à ce que la législation en matière de CDD autorise, à titre d'exemple, pour les catégories A : 3 ans de contrat renouvelables, les durées proposées par la direction pour les emplois pérennes comme pour les autres, sont rarement supérieures à 1 an, ce qui contribue ainsi à l'aggravation de la situation, déjà précaire, des contractuels.

La mauvaise gestion de la masse salariale et les règles que nous imposent la LOLF, ont contraint la direction à geler les embauches dès le mois de juin. Cela fut une mauvaise surprise pour tous, avec pour conséquence certains travaux bloqués et des nominations reportées en fin d'année.

La DRH envisage de modifier les règles d'attribution des primes, notamment de la PPRS. Aujourd'hui celle-ci est distribuée de façon assez équitable, et la DRH souhaite la moduler plus fortement en fonction du « mérite ». En 2007, les critères d'attribution de la prime informatique avaient été clarifiés en accord avec les représentants du personnel.

Concernant l'emploi de personnes handicapées, la situation s'améliore et les premiers contrats ont été signés cette année.

La section SNTRS-CGT de l'INED.



Une situation qui se dégrade !

Depuis la nomination de l'actuel Directeur Général par le gouvernement Raffarin en janvier 2003, avec pour mission entre autres la fermeture du site de l'Inrets à Arcueil, et sa reconduction en janvier 2006 par le gouvernement Villepin, la situation à l'Inrets se dégrade de façon catastrophique.

que. Avis du CIACT actant la fermeture du site d'Arcueil, schéma directeur des implantations (SDI) et organigramme cible se succèdent. Ceci dans un organisme ayant 4 implantations régionales sur 6 sites, et partie prenante de cinq pôles de compétitivité et d'un PRES.

1. - Les recrutements et la mainmise de la direction générale :

Le directeur général a une bien piètre idée de l'Inrets, puisqu'il le décrit comme « une usine à gaz », dans un article de la « Vie du Rail » publié juste avant sa nomination.

Pourtant fonctionnaire lui-même, il semble considérer les fonctionnaires comme incapables de remplir certains postes. En effet, il recrute personnellement des CDD « de haut niveau » pour la direction générale, « déterminant, dit-on, leur salaire arbitrairement et au-dessus des limites supérieures de la Fonction Publique. Certains n'hésitent pas à penser qu'il craint plus l'indépendance d'esprit chez les personnels qu'il ne recherche la compétence réelle.

Suite à la décision de délocalisation de la Direction Générale d'Arcueil à Bron et de la fermeture du Centre d'Arcueil prévue pour fin 2008, il y a de nombreux départs.

C'est l'occasion de renforcer autour de lui le « clan de CDD de haut niveau », au détriment du personnel existant, et ceci par des méthodes peu orthodoxes. Les postes à

pourvoir sont publiés sur une très courte période, et pendant l'été (le 15 juillet pour un dépôt des candidatures le 30 Août). Pour éviter les mobilités internes de fonctionnaires, un « organigramme-cible » a gonflé les profils des postes de la DG pour :

- d'une part les rendre incompatibles avec les profils des agents actuels de l'Inrets ; la CAP ne peut que déclarer les concours infructueux, laissant place à un recrutement de CDD « de haut niveau » ;
- et d'autre part créer une armée de responsables, nullement nécessaire au bon fonctionnement de l'Inrets, bien au contraire. On peut s'attendre à une cassure à l'Inrets entre les personnels existants et ces nouveaux chefs, souvent CDD, qui n'auront aucune indépendance face au DG. Un directeur d'UR a même été recruté sur un profil de « manager » et non de chercheur.

2. - Le harcèlement moral !

Le transfert des postes de la direction générale d'Arcueil (94) à Bron (69), mais aussi l'organigramme cible, (suppression de services ou transformations de postes de façon à ce que l'agent qui l'occupe ne puisse plus y prétendre), permettent à la direction de récupérer des emplois de titulaires, mais aussi d'éjecter ceux qui se risquent à tenir tête. De nombreux collègues sont mis au placard, poussés à demander une mobilité ou à prendre une retraite précoce.

On peut ainsi citer six personnes du service de la communication (dont deux chefs de service successifs), plusieurs personnes du service financier, plusieurs personnes du service des relations humaines (dont deux chefs de service successifs), de nombreuses personnes des services généraux.

Pourtant fonctionnaire titulaire dans son corps d'origine, la dernière directrice du service des relations humaines avait été recrutée en détachement sur CDD en mai 2006 par le DG (sans doute en fonction d'un calcul qui se révèle obsolète depuis le résultat des élections). Elle a été éjectée de façon particulièrement cavalière en septembre 2007 ; et dépose d'ailleurs un recours pour harcèlement moral. D'autres agents n'osent pas déposer de recours mais souffrent considérablement au travail.

Cette mobilité de « sauve qui peut » et l'ambiance de crainte risquent d'augmenter la démotivation et la désorganisation des services de la direction générale et de l'institut tout entier soumis à d'autres réformes (introduction d'un logiciel de gestion de ressources humaines).

3. - Les instances et le dévoiement du statut de l'organisme :

Les instances fonctionnent, mais leur objectif est cependant détourné, leur impact sur la vie de l'Inrets n'est pas satisfaisant :

- Dans les unités de recherche, c'est le DG qui décide si un poste vacant est remplacé ou non, si l'embauche est en fonctionnaire ou en CDD, du nombre de promotions. Tout ceci relativise le travail des CAP ou de la commission d'évaluation des chercheurs. Le critère pour le remplacement des IR ou des chargés de recherche semble être l'existence d'un contrat de recherche

pour financer le recrutement en CDD, forme qui est là aussi privilégiée. Selon l'expression du DG, les anciens CDD constituent un « vivier de candidats » pour les futurs concours... qu'il ne se presse pas d'organiser. Le directeur attend-il un nouveau statut de CDI ou le recrutement en CDD correspond-il à une étape transitoire avant la suppression du poste ?

- Ensuite, une fois le recrutement décidé en CDD, le recrutement a lieu de façon théoriquement équitable, avec une procédure et une grille.

- L'avis de commissions mandatées par le Conseil Scientifique, s'il déplait au DG (notamment pour la nomination d'un Directeur d'unité de recherche) n'est pas suivi, le recrutement est « rejoué » après pression, hors de toute instance. *De plus, le DG a fait nommer des relations comme membres du CS alors qu'ils n'ont aucune légitimité scientifique !*
- Il y a eu des pressions inadmissibles sur les CAP. Refusant une CAP pour l'embauche de la directrice du SRH (poste pourtant mis à la mobilité), le DG a présidé une CAP IE !
- L'avis du CTP n'est pas suivi quand il n'est pas conforme aux vœux du DG. Cela a été le cas pour

« l'organigramme-cible », mettant en porte à faux de nombreux personnels à l'Inrets, et rejeté par le CTP (par 6 voix contre 5 et 1 abstention). Le DG fait systématiquement pression, sur les représentants de la direction au CTP qui risquent leur fonction s'ils soutiennent leur propre position lors du CTP. La situation est analogue au conseil de direction (CODIR), plus chambre d'enregistrement que lieu de débats.

- Les informations transmises au Conseil d'Administration sont souvent partiales, au mieux insuffisantes (c'est le cas des informations budgétaires) pour que le CA joue pleinement son rôle. Sur les sujets les plus importants, les informations peuvent même être fausses !

4. - L'organisation de la « pagaille » pour affaiblir l'Inrets :

Toute une série de décisions concourent à démobiliser les personnels et à faire partir les agents :

- les primes « au mérite » sont instaurées, déjà des primes tant ISFIC, que dites de « fin d'année » correspondant à des reliquats de crédits, sont attribuées en priorité aux affidés,
- le nouvel organigramme cible et son armée de colonels dégradera les conditions de travail des agents qui perdent en autonomie et intérêt au travail. C'est particulièrement le cas pour les CDD de haut niveau, dont les conditions de recrutement par le directeur général et le niveau de salaires restent opaques ! Ces CDD sont complètement inféodés car totalement à sa merci !
- un double déménagement est préconisé suite à la

fermeture du centre d'Arcueil, ce qui est particulièrement contraignant pour les laboratoires ayant un équipement scientifique coûteux à déménager, et occasionnera une perte de temps considérable avant que ces équipements fonctionnent à nouveau correctement,

- un cercle vicieux est créé, les départs désorganisent l'Inrets et dégradent les conditions de travail de ceux qui restent,
- de nombreuses décisions organisationnelles sont prises après recours à grands frais de consultants extérieurs, dont ni la compétence ni l'indépendance ne sont garanties, et dont les conclusions sont présentées comme des vérités incontournables (réorganisation des services de la documentation ou du centre informatique, organigramme-cible de l'Inrets...).

5. - La précarisation des emplois :

Le recours, déjà ancien, à « l'externalisation » s'accélère. Dans le passé il a concerné successivement le nettoyage, le gardiennage, le jardinage, le garage, le restaurant d'entreprise, aujourd'hui la maintenance des bâtiments, la reprographie, et bientôt l'édition scientifique, l'organisation des séminaires, la maintenance informatique. Les emplois

ainsi créés sont en général peu rémunérés et leur avenir n'est pas évoqué dans la perspective de la fermeture du site d'Arcueil.

Par ailleurs, l'emploi de non-titulaires sur des postes de recherche et d'ITA atteint un niveau élevé : environ 208 pour 456 titulaires.

6. - L'avenir de l'organisme : éclatement, assujettissement, disparition ?

Le maintien d'une réelle unité de l'organisme est loin d'être assuré pour l'avenir, les 5 centres géographiques (Bron, Villeneuve-d'Ascq, Salon-de-Provence, Satory, Marne-la-Vallée) risquent d'être happés par les pôles de compétitivité ou les PRES, certaines unités de recherche vont être délocalisées sur deux sites distants de 50 km (Marne-la-Vallée et Satory).

Gouvernement et direction générale agissent principalement pour les entreprises privées et non pour la recherche publique ; pour le DG, seuls semblent « peser », les bâtiments, les équipements de recherche, les financements et non les contenus. C'est ainsi que le choix des thèmes de recherche va de plus en plus dépendre des contrats. Cette

chasse aux contrats, pourtant préjudiciable à certains thèmes de recherche, ainsi qu'aux recherches à long terme, est justifiée par les contraintes financières créées par la Direction (immobilier, travaux, déménagements, externalisation) et par le recrutement de certains CDD souvent conditionné à l'existence de contrats.

L'assujettissement aux entreprises par le biais des pôles de compétitivité, ou aux PRES universitaires risque fort de conduire à la disparition de l'Inrets en tant qu'institut de recherche multidisciplinaire ayant une identité propre et donc une indépendance scientifique.

La Section CGT de l'Inrets, Novembre 2007.



Il était un petit nauIRD...

Le contexte général dans lequel nous évoluons a subi de profondes mutations et exerce une pression sans précédent sur les choix stratégiques de notre organisme. La mondialisation, la montée en puissance des pays émergents, la fin de la « Francafrrique », les enjeux du changement climatique et l'évidence du développement durable pour les politiques de développement au Sud comme au Nord, sont autant de facteurs qui changent la donne pour

1. - L'emploi

La situation générale de l'emploi. En 2006, l'IRD comptait 1493 agents titulaires dont 746 chercheurs et 747 IT (exprimés en ETPT bien sûr au Budget prévisionnel 2007), contre 659 non-titulaires dont 394 locaux permanents et 225 temporaires (CDD, vacataires, postes d'accueil, conventions, post-doc, etc.). Une tendance à la baisse du nombre de postes est observée sur les 3 dernières années, malgré une augmentation significative du nombre de... CDD en 2007 qui permet de regonfler les effectifs. Avec un âge moyen de 46 ans, 51% de la population IR-Dienne présente en 2002 aura 60 ans en 2012.

ETPT à l'IRD entre 2005 et 2007

	2005	2006	2007
Titulaires	1500.5	1493.5	1496.1
Non titulaires	713.3	659.2	684.3*
Total	2213.8	2152.7	2180.4

Lorsque l'on observe la répartition de l'emploi par commission (sciences, ingénierie, administration et gestion), avec 25% du personnel, la CGRA2 se taille la part du lion par rapport aux autres commissions dont l'effectif tourne autour des 15%. Il faudrait donc un administratif pour s'occuper de 4 scientifiques ! Comparé à l'ensemble des IT, les administratifs et gestionnaires représentent environ 40% des emplois.

La parité. Avec un sexe ratio = 0.7 en faveur des hommes, on voit bien la faiblesse de la parité dans notre institut, notamment dans les corps de chercheurs. Un groupe de travail a récemment été créé sur ce thème par la direction.

2. - Les finances

2006 a été la 1^{ère} année où la gestion a été réalisée sous un système d'information entièrement intégré par le progiciel SORGHO. L'équilibre budgétaire a été assuré par un prélèvement de 16.76 M€ sur le fond de roulement. La 2^{ème} tranche de SORGHO est financée à hauteur de 7.5 M€ par prélèvement sur fond de roulement...

Les ressources. La dotation de l'état représente environ 92 % des recettes, les contrats de recherche 7 % et les produits valorisés seulement 0.37 % (Rapport d'activité

une politique de recherche qui s'adresse en premier lieu au Sud. Plus près de nous, c'est la construction de l'Europe de la recherche et au plan national la mise en œuvre du Pacte de la Recherche, qui vise tout simplement à casser les EPST et recentrer la politique nationale de recherche autour de l'Université, sur la base du principe fondamental du libéralisme : le profit.

Le groupe de travail a tout d'abord recensé les chiffres disponibles au sein de l'Institut qui confirment des situations déjà connues ailleurs :

- une féminisation qui diminue à mesure que les niveaux d'emplois augmentent. Ceci confirme l'importance de la problématique du « plafond de verre » ;
- l'absence de discrimination liée au sexe dans les concours mais une féminisation inégale selon les disciplines. Une fiche plus détaillée sera produite pour retracer les données ;
- il n'y aurait pas de frein lié au sexe dans les promotions, qu'il s'agisse d'avancement ou de concours. En revanche, compte tenu de la faiblesse des effectifs de certains grades, ces données statistiques doivent être regardées avec prudence. En effet, quelques cas particuliers peuvent masquer des tendances.

Les travaux se poursuivront en vue, notamment, de travailler sur des séries temporelles en vue d'extrapoler l'évolution des équilibres hommes/femmes pour l'avenir.

Le groupe de travail a décidé d'élaborer un indicateur de parité : l'indice de participation des femmes, en pondérant des données telles que l'importance des femmes dans les postes à responsabilité, dans les instances scientifiques, ou la masse salariale des postes occupés par des femmes. Un tel indicateur permettra de comparer l'IRD à des établissements similaires.

Le travail sera complété par des actions de communication visant à informer les femmes sur les difficultés de déroulement de carrière auxquelles elles peuvent être confrontées. Des principes encadrant la nomination des instances statutaires seront également étudiés.

annuel 2006). Pourtant, dans le contrat d'objectifs 2006-2009, il est prévu de faire passer la part de la valorisation de 0.32 % à 16 %, sans pour autant expliquer comment ni quelle conséquence cela aura sur l'engagement financier de l'état.

Les dépenses. Le financement du personnel représente plus de 71 % des dépenses annuelles, soit 135.22 M€ (22 % consacrés à l'expatriation), les frais de fonctionnement et investissements non programmés, 27 %, pour

environ 2 % d'investissements programmés (Rapport d'activité annuel 2006). Certains membres extérieurs nommés au Conseil d'Administration ne se sont pas cachés pour affirmer qu'il fallait absolument que les dépenses de personnels soient ramenées à 65 voire 60 % du budget, pour que les EPST puissent avoir de la marge de manœuvre.

Le budget.

Le budget prévisionnel 2007 s'élève à 205.68 M€. Il est en légère et régulière progression malgré les chantiers importants mis en place ces 3 dernières années : refonte des schémas directeurs des systèmes informatiques ou SDSI (18.1 M€ en 2 x 3ans), création de l'agence de moyens (AIRD), et plus récemment application de la taxation des salaires et assujettissement à la TVA. Les solutions apportées par la direction, avec l'aval des ministères ont été simples : prélèvements massifs sur le fond de roulement et sur les dotations de fonctionnement des unités.

3. - Les évènements

Plusieurs évènements ont laissé une trace indélébile dans le fonctionnement de l'IRD : le SDSI, le NCBC, le schéma stratégique à 15 ans, le passage de la flotte à GENAVIR, les 1^{ers} appels d'offre ANR, la signature en 2006 du contrat d'objectifs, la création de l'AIRD, la relocalisation du siège de l'IRD.

SDSI. La refonte des schémas directeurs de l'informatique à l'IRD, dont le but 1^e était de re-doter l'institut d'une infrastructure digne de ce nom pour un organisme à vocation planétaire. Une première tranche a donc été mise en œuvre entre 2002 et 2005 qui avait pour objectifs :

- La rénovation complète du socle administratif et de gestion,
- Le renforcement et la sécurisation de l'infrastructure technique (matériel réseaux),
- La structuration et le renforcement des services informatiques.

Cette 1^e tranche de l'opération a coûté 10.6 M€, entièrement financée par le fond de roulement. Il en résulte la mise en service d'un nouveau progiciel de gestion, SORGHO, dont la rigidité et la complexité posent encore aujourd'hui de nombreux problèmes aux administratifs, comme aux gestionnaires des unités de recherche. De plus, une partie du service informatique a été externalisée. Une 2^e tranche est actuellement en cours qui s'étend de 2006 à 2009, moins tournée vers les activités régaliennes de l'administration (finances et personnels) mais plus vers les unités et des activités de service.

La DSI est l'un des rares services de l'IRD à avoir motivé une commission disciplinaire à l'encontre d'un agent, ingénieure informaticienne, sans que les responsabilités de cette dernière dans quelque problème que ce soit n'aient été clairement établies.

Le NCBC. Un des corollaires de la rénovation des systèmes informatiques a été l'application, dès janvier 2005, du nouveau cadre budgétaire et comptable. Ce nouveau cadre financier est le support indispensable de la gestion par

Depuis le 1^e janvier 2005, l'IRD applique le nouveau cadre budgétaire et comptable (NCBC) qui facilite la gestion par grands programmes de recherche et à transformé les hommes en ETPT (Emploi Temps Plein Travaillé). D'ailleurs les rémunérations des fonctionnaires de l'IRD, qui représentaient 92.05 M€ en 2006 est descendu à 89.75 M€ en 2007, et ce malgré une hausse des recettes de 8.53 % au budget prévisionnel. Le nombre de CDD de haut niveau qui a lui augmenté, explique en grande partie le phénomène.

Enfin, et en dépit d'une contribution financière encore raisonnable (0.5 % du budget), nous notons la participation de plus en fréquente de l'institut à une bonne quarantaine de partenariats multiples : IFR, GIP, GIS, GIE, associations, Réseaux, programmes nationaux et internationaux.

projet, outil indispensable du pilotage des organismes par le ministère.

Le Schéma Stratégique. Il se décline en 4 chapitres : l'environnement stratégique, l'agenda (du besoin d'une recherche pour le développement à la demande), les priorités pour les prochaines années (l'agence de moyen, la mission spécifique, l'évolution de la politique d'implantation, la poursuite des réformes de gouvernance) et enfin l'image de l'IRD à 15 ans. L'élaboration de ce schéma doit permettre de poser les jalons de ce que sera notre Institut lorsque que le renouvellement générationnel sera accompli. L'ambition est clairement affichée, elle est résolument européenne. Mais nous n'y sommes pas encore et avant de l'être l'institut devra se doter des moyens d'une telle ambition. L'agenda se décline d'abord par une phase interne, où l'IRD mobilise ses propres moyens autour des priorités du contrat d'objectifs et le lancement de l'agence de moyens. La 2^e phase est nationale, où l'IRD en tant qu'agence de moyens mobilise les compétences (des autres organismes nationaux, universités ou du privé) qu'elle n'a pas forcément, sur les priorités de développement telles que définies dans le nouveau contrat d'objectifs. Après avoir légitimé son action au sein du paysage scientifique national, l'IRD pourra alors prendre sa dimension européenne au cours de la 3^e phase.

Une réflexion de prospective sur l'emploi et les compétences figurait dans le chapitre 4 du schéma (nous l'avions demandé au CA précédent) dans lequel nous avons appris que respectivement 65 % et 50 % des effectifs chercheurs et IT seront partis à la retraite dans les 15 prochaines années. Les disciplines les plus touchées seront les sciences de l'ingénieur, la médecine et les sciences humaines avec le départ de plus de 70% des effectifs actuels (65% sciences de la vie et sciences sociales). Le déficit IT a donc aussi été évoqué (ratio IT/chercheur = 0,7). Rappelons qu'en dépit d'une vision futuriste de l'institut, nous n'avons disposé des bilans sociaux 2004 et 2005 qu'en 2007 !

Le contrat d'objectifs 2006-2009. Ce contrat redéfinit les priorités scientifiques de l'institut autour de 6 grands pro-

grammes, au sein desquels n'oeuvrent actuellement que la moitié des chercheurs ! L'objectif est que l'activité de 70% des chercheurs ait intégré ces programmes en fin de contrat. Pour cela, la direction procède à l'« UMRisation » à marche forcée, à la disparition des petites unités à faible masse critique et met en œuvre une politique de site pour valider les implantations. De 79 aujourd'hui, le nombre d'unités devra passer entre 50 et 60 en 2009. Par ailleurs, le contrat 2006-2009 prévoit la création d'une agence de moyens, parallèlement à l'opérateur scientifique.

L'agence de moyens, AIRD. L'Agence de moyens sans moyens comme s'amuse à ironiser les agents de l'IRD, c'est par un prélèvement de 10% en moyenne sur les dotations aux unités qu'a été financé le 1^{er} appel d'offres de l'AIRD en 2007. L'agence est inter-établissements et est arrivée à être reconnue par les autres partenaires institutionnels, dont le CNRS et l'INSERM qui ont concrétisé leur engagement par une contribution financière. La question est de savoir combien de temps l'IRD continuera-t-il à être un opérateur de recherche ?

La relocalisation du siège. La relocalisation du siège faisait aussi partie des objectifs affichés par le contrat d'objectifs. Prétextant une insuffisance du siège situé rue La Fayette dans le 18^e arrondissement de Paris, un dossier de déménagement a été soumis au comité interminis-

tériel d'aménagement du territoire (CIACT) en 2005. La réponse est tombée comme un couperet en mars 2006 : le siège de l'IRD sera re-localisé en province, la ville de Marseille étant déjà avancée comme favorite du ministère de l'intérieur. Après une rude bataille menée en intersyndicale, le CA de l'IRD a voté la relocalisation à Marseille le 20 décembre 2006. En plus des 295 collègues concernés par ce transfert, nous nous inquiétons des difficultés que cela va entraîner pour le bon fonctionnement des fonctions vitales de l'institut et soupçonnons la direction de vouloir mettre en place un dégraissage larvé, car pour le moment environ 90 agents se sont déclarés volontaires au déménagement. Notre souci est donc le reclassement des autres, avec en particulier le cas de ceux qui sont proches de la retraite. Par ailleurs nous avions engagé avec le STREM-SGEN-CFDT un recours en suspension auprès du tribunal administratif de Paris, qui vient d'être rejeté récemment.

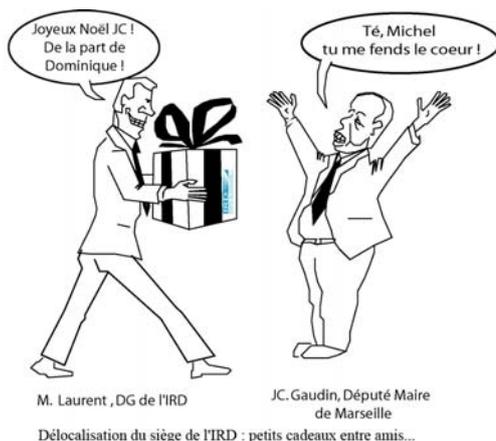
La privatisation de la flotte. Notre flotte, constituée de 2 navires hauturiers (Alys et Antéa) et d'une 15 quinzaine d'officiers en CDI, a été transférée depuis avril 2006 au GIE GENAVIR. Ce transfert s'est fait au mépris de la réglementation en vigueur dans le cadre des transferts d'activités et une action juridique est en cours. Nous avons aidé les officiers à se regrouper autour d'un même avocat pour défendre leurs intérêts.

4. - *Le entre-cgt-ird...*

Un bilan contrasté...

D'abord les moins :

- Avec 22 cotisants, 7 ans après sa création, on perçoit bien que le recrutement constitue le 1^e point faible de la section. Avec seulement 6 chercheurs membres de la section, nous avons l'impression que notre syndicat est perçu comme un syndicat d'IT. De même que peu de jeunes recrues n'ont exprimé d'intérêt pour l'engagement syndical.



- L'attachement des camarades chercheurs est dû, la plupart du temps, à leur sensibilité politique (membres ou sympathisants du PC). La faiblesse de nos relations avec les autres échelons de la Confédération, que ce soit notre syndicat national (Bureau, CE, CSN) ou de la CGT (UL, UD) ressort aussi de manière flagrante. Curieusement, alors que l'IRD est fortement implanté

en région parisienne (Paris et à Bondy), nous n'y avons pas un seul adhérent, et ce n'est pas le problème de relocalisation du siège qui aura poussé les agents du siège à se mobiliser avec notre syndicat alors que nous nous étions engagé avec vigueur contre la délocalisation. Nous pensons que les attentes de nos collègues vis-à-vis des syndicats restent à un niveau individuel, les syndicats semblent être considérés comme des prestataires de service juridique, et bien souvent nous sommes sollicités pour des questions qui pourraient être et d'abord soumises à l'administration. Sur le plan culturel, assistons-nous donc à la marchandisation de l'action syndicale ? Plusieurs camarades ont d'ailleurs demandé de faire des promotions sur les adhésions, au prétexte que les cotisations étaient trop élevées et pouvaient constituer un facteur bloquant pour le recrutement.

- Il existe au niveau de notre section un vrai problème de communication. La mise à disposition à l'ensemble des agents de l'IRD, d'une liste de diffusion syndicale est un atout majeur qui nous permet de mobiliser rapidement nos collègues. Nous relayons régulièrement par ce canal les tracts élaborés au niveau national. Le problème réside surtout dans l'absence d'un permanent à temps plein pour réaliser le travail de rédaction et de communication, y compris participation aux instances syndicales nationales. L'animation du syndicat mérite une activité temps plein, mais aucun de nous n'est disponible pour cela. De plus notre petit nombre d'adhérents est déjà énormément accaparé par le fonctionnement des nombreuses instances paritaires, prix à payer pour la transparence et la démocratie.

Ensuite, les plus :

- La désaffection de nos collègues pour l'engagement syndical n'est pas propre à l'IRD, et est sous-tendue par un taux de syndicalisation national qui compte parmi les plus faibles en Europe (environ 8 %). Malgré tout, il semble que notre discours et notre positionnement soit crédible et sur l'ensemble des élections de cette dernière année nous grignotons du terrain.
- Parmi nos victoires, nous comptons l'examen des rapports d'activité IT en commissions scientifiques ou de gestion (CSS, CGRA) jusques là chargées de l'évaluation des chercheurs. Il ne s'agit bien uniquement que de l'examen des rapports d'activité, les décisions concernant l'évolution des carrières restant bien entendu dévolues au CAP, qui reçoivent là un avis précieux. Nous avons aussi obtenu le recrutement en titulaires de 2 CDD en situation précaire depuis de nombreuses années. Plus récemment nous avons réussi à faire reculer la direction sur son projet de déposséder les CSS/CGRA de leur rôle dans le recrutement des chercheurs.
- Nous sommes aussi souvent en avance sur les autres syndicats lorsqu'il s'agit de communiquer sur des thèmes extérieurs à l'institut. La cohérence de notre positionnement vient aussi du fait que nous arrivons, grâce

à la tenue régulière de réunions hebdomadaires, à nous tenir au courant de l'ensemble des dossiers et à définir collectivement un parti-pris. La régularité de la participation d'une petite dizaine d'adhérents à ces réunions nous a permis d'avoir un noyau dur pour la section, en pointe sur l'ensemble des fronts. De plus, notre section participe activement aux débats réalisés au niveau de la coordination régionale du SNTRS et de la CGT avec les représentants des universités de Montpellier (UM1, UM2), de l'INRA, du CEMAGREF et du CNRS, ce qui nous permet de suivre de près les enjeux au niveau régional.

- Afin de rééquilibrer le rapport de forces, nous avons tenu, à chaque fois que c'était possible, à fonctionner en intersyndicale, malgré la difficulté que pose le STREM-CFDT qui fier de sa position dominante parmi les syndicats maison, ne joue pas toujours l'intérêt collectif.

Enfin, nos résolutions. Améliorer la communication, le recrutement et le contact avec les instances syndicales nationales.

P. Grébaut, Secrétaire général de la section,
Montpellier le 13 novembre 2007.



Attaque contre la protection sociale: une campagne de désinformation

A la veille des débats sur la loi des finances et la loi de financement de la Sécurité Sociale, le Premier Ministre annonce la « faillite de l'État » et donc « les Français doivent changer d'esprit ». L'objectif est clair : en finir avec le principe de solidarité qui constitue depuis 60 ans, le socle de notre système de protection sociale. Le Président ne s'en cache pas, il l'a annoncé dans son discours de « stratégie sociale » ; il souhaite transférer le maximum de ce qui relève aujourd'hui la solidarité nationale sur la responsabilité individuelle. Et les arguments employés visent à culpabiliser les salariés et empêcher ainsi le développement des luttes sur ces questions de l'emploi, des salaires et du droit à la protection sociale.

->Le coût du travail serait trop cher en France, par rapport à ses concurrents commerciaux, cela abaisserait la compétitivité des entreprises...

Or, la productivité horaire des travailleurs français en 2004 était la plus élevée d'Europe et supérieure à celle des États-unis (rapport du sénat janvier 2007). Les salariés français ne travailleraient pas assez. Pour une durée légale du travail de 35 heures par semaine en France, la durée effective moyenne est de 39 heures pour les emplois à temps plein et 36,3 heures pour l'ensemble des emplois. Par comparaison, ces durées sont inférieures en Grande-Bretagne : 37,2 heures pour les emplois à temps complet et 31,7 heures pour l'ensemble des emplois. Elles sont aussi inférieures aux États-unis (USA) et dans plusieurs pays en Europe. La part des rémunérations des salariés dans la valeur ajoutée a baissé en 1982, elle représentait 74%, aujourd'hui elle tourne autour de 65%. La faiblesse de l'emploi ne s'explique pas par les coûts du travail prétendument trop élevés en France. Pour assurer une rentabilité maximum, les entreprises n'embauchent pas suffisamment et préfèrent licencier et délocaliser.

-> Les Français partiraient trop tôt en retraite !

Actuellement, seule une minorité de salariés travaillent encore à la veille de prendre la retraite : 46,3% des hommes et 41,8% des femmes. Les autres seraient au chômage ou à la maison. Ce n'est la plupart du temps pas un choix ! Selon le COR, les préretraites « sont vécues comme des outils de gestion des ressources humaines par les entreprises ». La collectivité paie le rajeunissement de leur personnel et la baisse de la masse salariale. L'âge moyen de départ à la retraite se révèle quasi identique dans le privé et le public autour de 58 ans.

L'entrée plus tardive dans la vie active, la précarisation des parcours professionnels, l'allongement de la période de cotisation, l'indexation des pensions sur les prix ont pour conséquence la baisse généralisée du montant des pensions. Ainsi, les pensions des salariés du privé qui

partent en retraite actuellement ont baissé de 30% par rapport à 1993, année de la mise en route de la réforme Balladur.

Et on veut nous faire croire qu'en attaquant les régimes spéciaux on réglerait le problème global. Or les salariés relevant de ces régimes représentent moins de 5% de l'ensemble. Pour l'essentiel les dispositions plus favorables des principaux régimes spéciaux ont des contreparties: pénibilité du travail, horaires décalés et travail le week-end. Le véritable scandale est que le patronat refuse de tenir compte de la pénibilité du travail dans les secteurs où existent des situations comparables. Une réalité persiste: un ouvrier a une espérance de vie de 5 à 7 fois inférieure à celle d'un cadre ou d'un représentant d'une profession libérale. Les négociations sur la pénibilité du travail sont ainsi bloquées depuis 3 ans. Il y a un vrai débat de société : les salariés qui contribuent à ce que la France soit un pays riche ne sont-ils pas fondés à disposer d'un temps libre après leur vie professionnelle plus important que les générations antérieures avec au centre du débat les conditions d'emploi et de travail ?

-> Les Français sont irresponsables et « consomment » trop de soins !

Il est nécessaire de rappeler que 52% des dépenses médicales sont engagés par 5% des français gravement malades. Sont-ils « responsables » de leur âge, de leur cancer ou de leur diabète. Selon une étude de l'Institut de Recherche et Documentation en Économie de la Santé (IRDES), 13% de la population déclarent avoir renoncé aux soins pour des raisons financières. Près d'une personne sur dix ne bénéficie pas de couverture complémentaire. Les franchises, sorte de TVA sur la maladie qui rapporteraient 800 Ms d'€ ne suffiraient pas à combler pas le déficit de l'assurance maladie mais elles engagent la protection maladie sur la voie de l'assurance privée. D'ores et déjà le risque de dépendance est promis aux assureurs. Et ceux-ci proposent d'aller plus loin : couvrir dès le premier euro, l'ensemble de ce qu'on appelle « les petits risques » soit la moitié environ des dépenses de santé... à leurs prix et à leurs conditions. Un pas certain est engagé dans cette voie par le décret sorti le 17 septembre dernier qui va mettre en concurrence les mutuelles des salariés de la Fonction Publique de l'État avec les assurances privées.

Actuellement, notre protection sociale est financée essentiellement par les cotisations sociales sur les salaires que ce soient celles dites salariales ou patronales qui représentent 66,9% des ressources. Notre système est ainsi basé sur la solidarité entre malades et bien portants, retraités et actifs, chômeurs et ayant un emploi. L'État finance aussi la couverture maladie universelle pour ceux

qui n'ont pas de ressources et les régions ont à leur charge le RMI. Une part des richesses produites qui correspond à environ 24% du PIB est consacrée à la protection sociale, elle est adossée sur le travail productif et les salaires et correspond à une part de salaire différé et socialisé. L'emploi est donc le point central des ressources pour la protection sociale.

Depuis quelques années, la part des différentes ressources dans le financement de la protection sociale évolue, le poids des cotisations sociales baissent au profit des ressources fiscales qui représentent aujourd'hui autour de 20%. La Contribution Sociale Généralisée (CSG) est la principale de ces ressources fiscales. Les prélèvements sur les revenus des capitaux et des valeurs mobilières ne représentent que quelques % de cette partie fiscale. On y trouve aussi différents impôts sur la consommation (alcools, tabac, taxes sur les assurances automobiles, etc.). Ce sont ainsi les ménages qui supportent plus d'un tiers du plan de redressement de l'assurance maladie. L'instauration d'une TVA sociale serait un nouveau pas vers la fiscalisation de la protection sociale.

Le MEDEF soutient qu'il faut encore baisser le coût de la force de travail pour augmenter la compétitivité des entreprises. Cependant, la France est parmi les premières puissances mondiales, les entreprises du CAC40 ont accumulé en 2006 autour de 100 Mds d'€ de profit, et dit-on, l'année 2007 sera encore meilleure. Depuis 1995, l'État prend en charge systématiquement et de plus en plus une partie

des cotisations patronales qui s'élève à 26 Mds d'€ en 2007 selon la Cour des comptes. Cela ne doit pas suffire puisque le gouvernement a décidé, cet été, des exonérations de cotisations sociales sur différents des salaires des cadres dirigeants d'entreprises, notamment les stocks options dont la taxation à même hauteur que les cotisations versées par les salariés rapporterait 3 Mds d'€ par an, la moitié du déficit de l'assurance maladie! La justice sociale serait de taxer les revenus boursiers au même niveau que les salaires ce qui produirait 13 Mds d'€. Une augmentation de 1% des salaires rétablirait le pouvoir d'achat et rapporterait 9Mds d'€. Il faut rappeler que les dettes de l'État auprès de la Sécurité Sociale sont de 10 Mds d'€ et celles du patronat de 1,9 Mds d'€.

Entre 1993 et 2003, les contraintes horaires, les rythmes de travail ont fortement augmenté le risque et la pénibilité du travail de l'ensemble des salariés, et plus fortement pour les ouvriers et employés (Enquête de la Surveillance médicale des risques professionnels, Sumer). Et Il y a encore beaucoup à faire concernant l'indemnisation des victimes du travail, la reconnaissance des maladies professionnelles et leur financement, la prévention des risques professionnels... Financer la retraite pour tous à 37,5 annuités est possible. Cela représente 4 % du PIB jusqu'en 2040. Pour cela une réforme de la cotisation patronale serait effectivement nécessaire avec comme logique de faire payer les entreprises qui suppriment des emplois.

Lise Caron.



Privé - Public : pour le droit à la retraite à 60 ans !

Une troisième réforme des retraites en marche

A peine passée l'annonce du gouvernement de réformer en profondeur les régimes spéciaux, ce sont maintenant tous les régimes de retraites qui sont visés par une nouvelle réforme dès 2008. Si l'on en croit François Fillon, il s'agirait d'allonger la durée d'assurance exigée pour pouvoir bénéficier d'une retraite pleine et entière. Ce sera 41 annuités, puis 42, alors que 20 % des hommes et 50 % des femmes n'ont déjà pas les 40 exigées. **C'est rendre impossible un départ en retraite à 60 ans** à moins d'accepter une baisse drastique du montant de sa pension.

Mais le Premier Ministre ne s'arrête pas là. Il annonce la révision du dispositif carrières longues, de celui applicable aux basses pensions et veut rediscuter de la « réversion » entre conjoints. C'est une nouvelle régression sur toute la ligne qui est programmée pour tous les salariés.

Le gouvernement conduit le système des retraites dans le mur

Le Premier ministre veut continuer sur la même logique que celle qui a présidé aux réformes de 1993 et de 2003 et fait baisser de 20 % le niveau relatif des retraites. Il cède face à un patronat qui ne veut pas mettre un euro de plus dans les régimes de retraite des salariés qu'il a employés toute une vie.

Mais que veut dire l'allongement sans fin de la durée de cotisation exigée alors que deux salariés sur trois ne sont plus en activité au moment où ils liquident leur retraite ? Avec la décote, cela signifie une baisse continue de la valeur de la pension.

Pourtant malgré ces sacrifices, le régime général et l'Agirc ne sont pas équilibrés. Il manque cette année 4,5 milliards au premier et 900 millions au second avant transferts de l'Arcco. Il est, dès lors, évident qu'il faut examiner d'autres pistes de réponses à l'évolution de la démographie que celles qui ont été, jusqu'à présent, mises en œuvre.

Un socle commun de droits à la retraite, quel que soit le régime :

Les salariés concernés par les régimes spéciaux de retraite auxquels le Premier Ministre veut s'attaquer en premier ont raison de penser qu'il faut agir pour s'opposer à la régression et défendre leur retraite. C'est ce qu'ils expriment par la grève le 18 octobre.

Il ne s'agit pas pour eux de défendre de quelconques privi-

lèges, mais de défendre des principes communs à tous les salariés. **Tous les salariés du privé comme du public ont besoin de garanties pour leurs droits à retraite.** Un financement assuré en fait partie. Y répondre est la meilleure solidarité qui puisse s'exprimer entre les salariés de tous les âges et de tous les secteurs. L'égalité n'a pas besoin d'uniformisation et l'alignement par le bas est la pire des solutions.

La Cgt veut débattre de ces choix d'avenir et **propose un socle commun de garanties élevées pour tous**, en matière de retraite quels que soient les régimes. Cela consisterait en :

- un vrai droit au départ à la retraite à 60 ans et une possibilité réelle de choix pour le salarié ;
- un système de départ anticipé en retraite pour travaux pénibles ou pour répondre à des contraintes de service public ou aux tâches astreignantes ;
- un montant de retraite permettant à chacun un taux de remplacement de 75 % avec un minimum équivalent au Smic ;
- l'indexation des pensions sur les salaires.

L'affirmation d'un droit à retraite entier à 60 ans justifie dans chaque régime une durée d'assurance réellement accessible, qui doit prendre en compte les années d'études et les périodes de recherche d'emploi ainsi que tous les aléas de l'emploi.

Une nouvelle cotisation employeur :

Pour le financement la Cgt fait des propositions conçues pour favoriser l'emploi et les salaires qui sont eux mêmes la base des ressources de notre système au travers de la cotisation.

Il s'agit d'abord d'introduire dans l'assiette de cotisation tous les éléments de rémunération qui y échappent actuellement (intéressement, participation, stock-options...). Il s'agit ensuite de réformer la cotisation employeurs en élargissant son assiette également aux revenus financiers de l'entreprise et en appliquant une modulation aux taux de cotisation selon la part de la masse salariale dans la valeur ajoutée de l'entreprise. Les entreprises aux marges conséquentes qui réduisent l'emploi contribueraient ainsi plus que les entreprises qui emploient beaucoup de main-d'œuvre.

La vérité sur les retraites du privé et du public

Le gouvernement et le patronat cherchent à opposer salariés du public et salariés du privé. Les retraités des régimes spéciaux seraient privilégiés ! Rien n'est plus faux. Certes des différences importantes existent (durée de cotisation, indexation sur les salaires, calcul sur les six derniers mois, reconnaissance de la pénibilité) mais elles ne vont pas toutes dans le même sens (les primes sont exclues, les bonifications familiales sont réduites, le taux de réversion est plus bas dans le public où il n'y a pas vraiment de système complémentaire).

Retraites moyennes (y compris complémentaires)	Salariés du privé	Salariés du public
Cadres	2 580 €	2 601 €
Ouvriers/employés	1 259 €	1 214 €

Au total jusqu'à aujourd'hui, le montant des pensions était au même niveau dans le public comme dans le privé pour une structure de qualification équivalente (Ministère du Travail et des Affaires sociales, Drees, Études et Résultats, n° 183, juillet 2002).

L'expérience le montre, les salariés peuvent faire bouger les choses, une mauvaise réforme n'est jamais une fatalité. Le rassemblement et l'unité sont des atouts qu'il faut utiliser. Face au diktat du gouvernement et à la surenchère du patronat, la Cgt appelle chaque salarié à débattre des choix collectifs pour la retraite et à participer à des initiatives revendicatives. Les retraités seront eux-mêmes dans l'action pendant cette période.

Retrouvons-nous nombreux dans les initiatives d'action dans le débat et les mobilisations.



Mémoire de la Cgt concernant l'avenir des régimes spéciaux de retraite

Le gouvernement a engagé à la hussarde la réforme des régimes spéciaux. Dans son discours prononcé le 18 septembre 2007 au Sénat à l'occasion du 40^e anniversaire de l'association des Journalistes de l'Information sociale, le Président de la République M. Nicolas Sarkozy a donné quinze jours au ministre du Travail, M. Xavier Bertrand, pour présenter les lignes directrices de sa réforme.

Cette réforme est indissociable du « rendez-vous de 2008 » à propos duquel le Premier Ministre vient de faire connaître ses orientations : passage à 41 annuités pour une carrière à taux plein en 2012, remise en cause des dispositifs « carrières longues », remise à plat des droits familiaux et conjugaux et en particulier de la réversion.

Elle est publiquement justifiée par deux arguments principaux :

- elle permettrait d'améliorer la situation financière du régime général même si cet argument est désormais moins repris par le gouvernement ;
- elle serait nécessaire en termes d'équité entre les différentes catégories de salariés, la durée de cotisation étant considérée par le gouvernement comme le critère d'égalité entre les régimes.

La Cgt récuse ces deux assertions.

C'est pourquoi elle a souhaité rendre public le présent mémoire, afin de réfuter ces assertions, et de présenter des propositions de réforme visant à améliorer les retraites de tous les salariés du privé comme du public.

Qu'entend-on par régimes spéciaux de retraite ?

En premier lieu, il est nécessaire de savoir de quoi on parle : qu'entend-on exactement par régimes spéciaux de retraite ?

Avant la réforme de 2003, on entendait par régimes spéciaux les régimes de fonctionnaires (Etat, territoriaux, hospitaliers) et les régimes d'entreprise et de branche (industries électriques et gazières, RATP, SNCF, Banque de France, mais aussi Caisse des mines, marins, Clercs de notaires, Opéra, Comédie française etc.).

Actuellement, et à la suite de la réforme de 2003 qui a aligné la durée de cotisation des régimes de fonctionnaires sur le régime général, les régimes spéciaux sont assimilés aux régimes des Ieg, de la RATP et de la SNCF, soit seulement 400 000 actifs (2 % de tous les actifs) et 690 000 retraités de droit direct (5,5 % de tous les retraités).

Cependant, en toute rigueur il y a lieu d'entendre par régimes spéciaux les régimes qui préexistaient à l'ordonnance du 4 octobre 1945 et qui relèvent des articles L. 711-1 et R. 711-1 du code de la Sécurité sociale. Leur liste figure à l'article R. 711-1 du code de la Sécurité sociale :

Article R711-1

*(Décret n° 91-489 du 14 mai 1991 art. 1
Journal Officiel du 17 mai 1991)*

« Restent soumis à une organisation spéciale de sécurité sociale, si leurs ressortissants jouissent déjà d'un régime spécial au titre de l'une ou de plusieurs des législations de Sécurité sociale :

1°) les administrations, services, offices, établissements publics de l'Etat, les établissements industriels de l'Etat et l'Imprimerie nationale, pour les fonctionnaires, les magistrats et les ouvriers de l'Etat ;

2°) les régions, les départements et communes ;

3°) les établissements publics départementaux et communaux n'ayant pas le caractère industriel ou commercial ;

4°) les activités qui entraînent l'affiliation au régime d'assurance des marins français institué par le décret-loi du 17 juin 1938 modifié ;

5°) les entreprises minières et les entreprises assimilées, définies par le décret n° 46-2769 du 27 novembre 1946, à l'exclusion des activités se rapportant à la recherche ou à l'exploitation des hydrocarbures liquides ou gazeux ;

6°) la société nationale des chemins de fer français ;

7°) les chemins de fer d'intérêt général secondaire et d'intérêt local et les tramways ;

8°) les exploitations de production, de transport et de distribution d'énergie électrique et de gaz ;

9°) la Banque de France ;

10°) le Théâtre national de l'Opéra de Paris et la Comédie Française ».

Dans son troisième rapport publié en 2006 (1), le Correcense 124 régimes spéciaux, dont 109 en voie d'extinction ; ces régimes en voie d'extinction correspondent pour l'essentiel à 102 régimes d'Alsace-Moselle, et à deux régimes relativement importants : celui des chemins de fer secondaires d'intérêt général et chemins de fer d'intérêt local, et celui de la Seita (2).

Les régimes spéciaux toujours ouverts sont, outre les régimes de fonctionnaires, la Sncf, les Ieg, la Ratp, les marins (Enim) (3), mineurs, Banque de France (4), l'Opéra de Paris et Comédie française. Par ailleurs et pour être complet, il faut ajouter à cette liste le régime des cultes d'Alsace-Moselle et ceux de l'Assemblée nationale et du Sénat, qui ne sont pas cités par l'ordonnance de 1945, mais qui, antérieurs à cette dernière, doivent être considérés comme des régimes spéciaux.

Ces régimes sont donc extrêmement divers ; on notera d'emblée, que contrairement aux idées reçues, ils ne relèvent pas tous du secteur public : les mineurs, les marins, les clercs de notaires, l'Opéra et la Comédie française....

Ils ont par contre tous en commun de relever d'histoires et de contrats sociaux spécifiques. Ces contrats sociaux portent sur l'ensemble des garanties collectives, notamment sur la politique salariale et les régimes de retraite. Il est par exemple intéressant de comparer deux situations contrastées : le régime des cheminots et celui des mineurs : dans le premier cas, les salariés ont accepté des salaires relativement faibles rapportés à la qualification, tandis que dans le second, le compromis social assure de relativement bon salaires (et des

dispositifs très favorables en matière de santé -gratuité des soins etc.- en échange de petites retraites) ; en effet, avec la silicose, l'espérance de vie à la retraite des mineurs était très faible.

L'ensemble des régimes spéciaux (y compris ceux des fonctionnaires) présentent un certain nombre de similitudes :

- ils comportent une proportion significative de métiers pénibles ou dangereux, justifiant leur classement en « services actifs » ;
- la retraite est calculée sur la base du dernier traitement d'activité (5) ;
- ils comportent généralement une « période de stage » de quinze ans ;
- les primes ne sont généralement pas prises en compte dans le calcul de la retraite, ce qui conduit à une minoration du taux de remplacement ;
- la mise à retraite d'office est possible dès lors que le droit à pension est ouvert.

La réalité de la contribution de l'Etat à l'équilibre des régimes spéciaux

Le gouvernement prétend que les régimes spéciaux coûtent de manière injustifiée chaque année 5 milliards € à la collectivité. Cette présentation est totalement fallacieuse. La quasi-totalité des sommes versées l'est au titre de la prise en charge des déséquilibres démographiques de ces régimes.

Le tableau ci-dessous récapitule la part des subventions de l'Etat au profit des régimes spéciaux.

Part des subventions dans les recettes des principaux régimes spéciaux en 2006 (hors fonctions publiques et ouvriers d'Etat)

	Subventions	Total recettes	%
Caisse des mines	680	1 887	36,0
Caisse des industries électriques et gazières	0	5 566	0
SnCF	2 636	4 835	54,5
Ratp	388	786	49,4
Marins	659	1 091	60,4
Banque de France	0	270	0
Total	4 363	14 435	30,2

(1) Retraites : perspectives 2020 et 2050 Troisième rapport La Documentation française 2006.

(2) On peut également citer l'Imprimerie nationale, les chemins de fer de l'Hérault, les chemins de fer éthiopiens, les régies ferroviaires d'outremer, et les cantonniers de l'Isère.

(3) Etablissement national des invalides de la marine.

(4) A présent alignés sur le régime des pensions civiles et militaires de l'Etat.

(5) L'indice détenu 6 mois avant le départ en retraite en général, le traitement du dernier mois avant la liquidation de la retraite aux Ieg.

Ce tableau appelle plusieurs commentaires.

La contribution de l'Etat au financement des régimes spéciaux de retraite (hors fonction publique) est importante, mais elle l'est moins que ce qu'affirme le gouvernement : un peu moins de 4,4 milliards € en 2006, et non 5 milliards € (6).

Certains régimes spéciaux ne coûtent rien aux contribuables, c'est en particulier le cas des Ieg, dont les retraites sont totalement financées par les employeurs.

En revanche, le cas de la Ratp est particulièrement significatif. En 2006, le régime de la Ratp a été adossé au régime général (comme les Ieg), mais cela s'est traduit par une mise à la charge du budget de l'Etat d'engagements de retraite antérieurement financés par la Ratp, dans le but de décharger l'entreprise de charges de retraite qui auraient dû sinon figurer dans ses comptes du fait des nouvelles normes comptables internationales (7).

La subvention dont bénéficie la Caisse des mines est liée à une modification des règles de calcul de la compensation spécifique, qui est progressivement minorée, de manière à limiter la ponction sur les régimes contributeurs : Cnracl et fonctionnaires de l'Etat ; il en résulte un besoin de financement, indispensable pour équilibrer les comptes de la Caisse des mines. En tout état de cause, ce régime n'a quasiment plus de cotisants, du fait du plan minier qui a prévu la fermeture de l'essentiel des mines (ce qui n'est pas nécessairement une bonne chose compte tenu de l'épuisement des ressources en pétrole) : il n'y avait plus fin 2006 qu'un peu plus de 10 000 cotisants, pour plus de 360 000 allocataires.

Le régime des marins a une situation démographique très défavorable (moins de 40 000 actifs pour plus de 120 000 retraités). Compte tenu de la pénibilité de ces métiers, l'importante contribution de l'Etat ne choque personne.

Enfin, le cas de la Sncf présente d'incontestables spécificités.

La part de la subvention d'équilibre est apparemment très importante. Son mode de calcul est complexe, mais a une incontestable logique.

Pour le comprendre, il faut d'abord savoir que les effectifs de l'entreprise ont décliné dans des proportions considérables : de 450 000 à 170 000 actifs, non seulement à cause des changements technologiques, mais également à cause du choix des pouvoirs publics de favoriser le « tout routier ».

Ce sont donc les choix des pouvoirs publics qui expliquent, comme dans les mines (bien que dans une moindre proportion) la dégradation du rapport démographique.

Le taux de cotisation des salariés de la Sncf est supérieur à celui du régime général : il s'élève globalement à 41,96 % de la rémunération des cheminots, contre 26,05 % pour un salarié du régime général (8), soit quinze points de plus que dans le privé.

La subvention d'équilibre de l'Etat est calculée de manière rigoureuse, selon des règles fixées de longue date. Elle est égale à la différence entre les charges du régime diminuée des compensations et le taux de cotisation du privé.

Contrairement à ce qui est souvent affirmé, la subvention d'équilibre ne finance pas des retraites plus généreuses que dans le secteur privé. Elle ne prend en charge que le différentiel démographique entre la Sncf et les régimes du privé, un différentiel qui serait à la charge du régime général si les salariés de la Sncf y étaient affiliés.

Ce ne sont ni les contribuables, ni les autres salariés qui financent les droits spécifiques du régime (départ anticipé, mode de calcul de la pension, absence de décote, réversion) mais la Sncf et les cheminots via un taux de cotisation spécifique, supérieur comme on l'a vu à celui du régime général.

Les régimes spéciaux sont contributeurs nets aux compensations entre régimes de retraites

En matière de retraite, il existe deux dispositifs de compensation distincts : la compensation généralisée vieillisse instituée en 1974 et la compensation dite spécifique instituée en 1983.

La compensation dite généralisée est une stricte compensation démographique, dont la Cgt ne conteste pas le principe, même si elle en conteste certaines modalités, comme le fait que les chômeurs soient intégralement à la charge du régime général.

En revanche, elle est opposée à la compensation spécifique, qui n'est autre qu'une technique de débudgétisation, visant à mettre à la charge de la Cnracl des dépenses qui auraient dû être à la charge de l'Etat, qui est seul responsable des déficits de régimes comme les mineurs et les cheminots, et dont elle demande la suppression.

Ainsi que le montre le tableau page suivante, les régimes spéciaux sont, contrairement aux idées reçues, contributeurs nets aux compensations en matière de retraites.

(6) L'écart par rapport au chiffre de 5 milliards € s'explique principalement par la subvention de l'Etat au régime des ouvriers d'Etat (le Fspoeie), qui est passé à 40 annuités suite à la réforme de 2003, ainsi qu'à celui de la Seita qui est en extinction.

(7) Normes dites Ifrs, obligatoires à partir de 2006 pour les entreprises faisant appel public à l'épargne.

(8) Cette comparaison est réalisée pour un salarié en dessous du plafond de la Sécurité sociale.

Transferts de compensation retraites en 2006

	Compensation généralisée vieillesse	Compensation spécifique entre régimes spéciaux	Total
Salariés			
Régime général	4 887		4 887
Salariés agricoles	- 2 228		- 2 228
Fonctionnaires	1 299	330	1 629
Espoeie	- 24	- 122	- 146
Cnracl	1 460	1 050	2 510
Caisse des mines	- 310	- 762	- 1 072
Sncf	- 10	- 281	- 291
Ratp	25	9	34
Marins	- 63	- 192	- 255
Industries électriques et gazières	83	43	126
Clercs de notaires	- 7	- 23	- 30
Banque de France	3	- 5	- 2
Autres		- 48	- 48
Total salariés	5 116		5 116
<i>dont régimes spéciaux</i>	<i>2 456</i>		<i>2 456</i>
Non salariés			
Exploitants agricoles	- 4 233		- 4 233
Rsi	- 1 380		- 1 380
Professions libérales	497		497
Total non salariés	- 5 116		- 5 116

en millions d'€

(Une valeur négative correspond à un régime bénéficiaire de la compensation et une valeur positive à un régime contributeur).

Globalement, ce sont les régimes de salariés, régime général comme régimes spéciaux, qui financent les régimes de non salariés, en premier lieu les agriculteurs. Les transferts au profit des agriculteurs (exploitants comme salariés) représentent près de 6,5 milliards € en 2006, soit les 3/4 du déficit du régime général l'année dernière et plus de trois fois celui de la Cnav (1,9 milliards € en 2006).

L'importance de ce transfert ne peut que soulever des interrogations, d'autant, qu'ainsi que le souligne la Cour des Comptes dans son rapport de septembre 2007, l'assiette des cotisations du régime agricole est plus étroite que celle des autres catégories sociales, ce qui conduit à majorer le montant des transferts de compensation qui bénéficient au régime des exploitants agricoles.

Les régimes spéciaux sont contributeurs nets, les régimes de fonctionnaires ayant une contribution importante. Si les régimes spéciaux d'entreprise bénéficient globalement de la compensation, cela concerne essentiellement les mineurs, les marins, et la Sncf, pour des montants très inférieurs à ceux dont bénéficient les agriculteurs (1,5 milliard € contre 6,5 milliards €).

L'intégration des régimes spéciaux au régime général augmenterait les charges de ce dernier

L'intégration à terme des régimes spéciaux au régime général sur le schéma proposé par certains députés de la majorité n'améliorerait pas l'équilibre financier de ce dernier. Elle serait au contraire un facteur de dégradation de cet équilibre financier.

Cela est facile à comprendre. La situation démographique des régimes spéciaux d'entreprise est globalement beaucoup plus défavorable que celle du régime général. D'après le Conseil d'orientation des retraites, le rapport démographique corrigé (9) des régimes spéciaux serait de 1,25 contre 0,89 pour le régime général.

Actuellement, une grande partie de ce déséquilibre démographique est financée par les entreprises concernées. L'intégration aurait pour conséquence de décharger ces entreprises du coût des retraites de leurs salariés, au détriment du régime général.

L'exemple de l'adossement des retraites d'Edf / Gdf sur le régime général illustre bien ce point.

Pour réaliser cet adossement, Edf et Gdf ont dû verser au régime général une « soule » de plus de 9 milliards €, destiné à compenser la dégradation de l'équilibre du régime général lié au déséquilibre démographique de l'entreprise, déséquilibre pourtant beaucoup moins important que celui qui résulterait par exemple de l'intégration de la Sncf au régime général.

Mais le calcul de cette soule ne s'est pas réalisé sans mal, et a occasionné une discussion de plusieurs mois. Il s'agit d'un calcul particulièrement complexe, qui fait intervenir un grand nombre de variables très difficiles à prévoir comme l'évolution des effectifs des entreprises concernées. Enfin, il est nécessaire de calculer un « taux d'actualisation » pour la détermination duquel il n'existe aucun consensus entre les experts.

Et comme cette soule est calculée de manière définitive (on dit qu'elle est libératoire), il n'est pas possible de la réévaluer en cas d'erreur des prévisions. Si la situation de l'entreprise intégrée (ou des entreprises), -en l'occurrence Edf et Gdf- est plus défavorable que prévu (par exemple parce qu'elles

ont créé moins d'emplois), le manque à gagner sera supporté par le régime général.

La Cgt milite pour l'égalité en matière de retraites, mais cela ne passe pas par l'intégration des régimes spéciaux au régime général ou leur alignement sur un autre régime

Il existe incontestablement des différences entre régime général et régimes spéciaux, mais elles ne vont pas toutes dans le même sens.

Sur deux points, l'avantage en faveur des régimes spéciaux est incontestable :

- la durée de cotisation pour accéder à une retraite à taux plein (37,5 annuités pour une retraite à taux plein) ;
- la possibilité de départ avant l'âge de 60 ans.

La durée de cotisation est plus faible

Il faut noter toutefois que la durée de cotisation n'est pas calculée de la même manière. Dans le secteur privé, les trimestres validés sont fonction de la rémunération perçue. Un trimestre correspond à 200 heures de Smic. Il est ainsi possible à la Cnav et sous certaines conditions, de valider quatre trimestres pour une année partiellement travaillée. En revanche, un régime spécial ne validera que les durées effectivement travaillées.

Les statistiques disponibles montrent que la durée prise en compte pour les régimes spéciaux est inférieure de près de deux ans au régime général.

En outre, il faut rappeler que, dans plusieurs régimes spéciaux, il n'existe aucune majoration de durée d'assurance pour les femmes, alors qu'elle est de deux années par enfant dans le cas du régime général.

Dans la pratique, l'âge effectif de sortie de l'emploi est voisin dans le public et dans le privé, du fait des préretraites d'entreprise et des licenciements : elle est comprise entre 57,5 ans et 58,5 ans.

Le mode de calcul du traitement servant au calcul de la retraite est plus favorable

Le calcul de la retraite sur la base de l'indice détenu six mois avant le départ en retraite est plus favorable que son calcul sur les vingt-cinq meilleures années.

Il ne faut cependant pas oublier, que ce calcul se fait sans prise en compte des primes, de sorte que le taux de rempla-

(9) Le rapport démographique corrigé se définit comme le ratio ayant droit (de droit direct comme de droit indirect : y compris bénéficiaires de la réversion) /cotisant.

cement du dernier salaire par la pension était en 2003 de 10 % inférieur dans le secteur public par rapport au secteur privé.

Les régimes spéciaux reconnaissent les travaux pénibles

Dans l'ensemble des régimes spéciaux, y compris les régimes de fonctionnaires, il existe une reconnaissance de la pénibilité définie par le terme « services actifs », par opposition à « services sédentaires ». Celle-ci permet un départ avant 60 ans, 50 ans pour les conducteurs de trains de la Snf et les conducteurs et agents d'exploitation de la Ratp, 55 ans pour les autres.

Cela concerne également les fonctionnaires, par exemple les policiers et les gendarmes, mais aussi les douaniers affectés

en surveillance. La pénibilité du travail est incontestable : qu'on songe par exemple aux « lignards » à Edf.

Dans le cadre de la négociation « pénibilité », la Cgt revendique une prise en compte des travaux pénibles dans des conditions équivalentes à celles de régimes spéciaux.

En revanche, sur d'autres aspects, la situation des salariés des régimes spéciaux est moins favorable.

Des dispositions moins favorables

C'est le cas par exemple en matière de taux de cotisation : les cotisations employeur sont souvent supérieures dans le public par rapport au secteur privé, ce qui pèse sans aucun doute sur la rémunération nette des salariés.

	Secteur privé	Cnracl	Ieg	Snf	Ratp
Taux global de cotisation (cotisations salarié + employeur)	26,05 %	35,15 %	46,23 %	41,96 %	30 %

Par contre les économies qui seraient faites au travers d'une réforme abaissant le niveau des droits à retraite des agents relevant des régimes spéciaux n'amèneraient qu'à réduire la part employeur de la cotisation. Les entreprises publiques verraient alors leur taux de cotisation s'abaisser au niveau de celui des entreprises privées ; on est proche là du principe du taux dit d'équité concurrentielle de cotisation appliqué à La Poste depuis 2007, qui va amener celle-ci à payer presque deux fois moins pour la retraite de ses agents fonctionnaires.

Si on veut l'égalité, il faut commencer par mettre fin aux vrais privilèges qui amputent les recettes de la protection sociale

Les cotisations sociales sont régies par trois principes : l'universalité de l'assiette salaires, le calcul à partir de la rémunération effective et l'uniformité des taux.

Globalement, et si l'on suit le dernier rapport de la Cour des Comptes sur les lois de financement de la Sécurité sociale, le manque à gagner serait de 25 milliards €, dont 10 milliards € pour la retraite.

Le plus scandaleux dans ce domaine est l'exonération de la plus-value d'acquisition des stock-options qui engendre un manque à gagner de 3 milliards € par an, dont au moins

1 milliard€ pour la retraite. Pour les cinquante plus gros bénéficiaires, le montant moyen des exonérations atteint 3 millions € ; pour les cent premiers : plus de 500 000 €.

C'est la situation la plus scandaleuse. Mais cela ne doit pas dispenser d'examiner la situation de l'épargne salariale. Nous assistons depuis plusieurs années à, un déport des salaires vers les dispositifs de salaire indirect, exonérés de cotisations sociales (épargne salariale, épargne retraite en particulier) ; la Cour des Comptes estime leur croissance annuelle à près de 9 % en 1999 et 2004, à comparer à une croissance des salaires 2 ou 3 fois moindres. Elle évalue la perte de cotisations pour le régime général liée à ces dispositifs à 4,8 milliards € en 2004 et 5,2 milliards € en 2005. Il faut mettre fin à cette situation en remettant en cause l'exonération quasi-totale de cotisations dont bénéficie l'épargne salariale, et qui sera encore renforcée par les dispositions du Projet de Loi 2008 de financement de la Sécurité sociale, prévoyant la non-compensation des exonérations liées à la distribution d'actions gratuites (ce que le gouvernement précédent osait appeler « dividende du travail »).

L'égalité ne suppose pas un alignement vers le bas

C'est pourtant la seule préoccupation de nos gouvernants. Mais la Cgt se bat pour une autre approche.

Il y a notamment deux dimensions en vigueur dans les régimes spéciaux qui mériteraient non pas d'être supprimées, mais qui doivent être généralisées à l'ensemble du système de retraite.

C'est d'abord le cas de la **reconnaissance de la « pénibilité du travail »** qui a été reconnue dans le secteur public et qui n'est toujours pas introduite dans le régime général.

Le secteur public a très tôt reconnu la possibilité de départs anticipés à partir de deux aspects :

- la pénibilité physique du travail qui raccourcit la durée de vie, c'est le cas chez les marins, les mineurs, les cheminots depuis le début du 20^e siècle ;
- les contraintes liées à un service public qu'il faut assurer 365 jours par an, 24h / 24 dans des conditions d'efficacité exigeantes pour les personnels (travail de nuit, horaires décalés, disponibilité, découchés....).

Beaucoup de choses ont évolué depuis mais ces deux dimensions demeurent une réalité.

Le problème est de passer à une reconnaissance de la pénibilité dans le secteur privé. La négociation paritaire interprofessionnelle sur la pénibilité, engagée il y a deux ans et demi, est toujours au point mort. Or, on ne sent pas la volonté du pouvoir de forcer la main à un Medef qui est hostile à toute avancée substantielle.

C'est ensuite la question de l'**indexation des pensions**. Pour les salariés du privé les pensions liquidées ne sont plus indexées sur les salaires mais seulement sur les prix. Dans le secteur public, sauf pour les fonctionnaires qui ont été alignés sur le privé en 2003, c'est de la même façon que sont

revalorisés le traitement des actifs et la pension des retraités ; de plus les réformes statutaires des actifs bénéficient aussi aux retraités.

L'indexation sur les prix fait perdre du pouvoir d'achat chaque année aux pensions. Le recul sur 15 ans peut être estimé à 20 %. Cela veut dire qu'une petite pension qui ne représentait à la liquidation en 1990 que 80 % du Smic, ne va plus représenter en 2005 que 60 % du Smic. Cela transformera une grande partie des retraités en pauvres qui dépendront de l'aide sociale !

Le retour pour tous à l'indexation sur les salaires est urgent. C'est une condition de la pérennité du système par répartition. Faute de cette mesure, chacun cherchera à se garantir individuellement des compléments de revenus au détriment de la solidarité collective.

On peut dès lors avancer vers plus d'égalité réelle sans vouloir à tout prix aller vers l'intégration des régimes spéciaux dans le régime général. Vouloir à tout prix unifier les régimes en lieu et place de la définition de principes communs, c'est, à coup sûr, transférer sur le régime général des besoins de financement et cela au détriment du niveau des retraites à la fois des salariés du privé et des agents du secteur public.

Le gouvernement cherche un affichage politique qui lui permettrait une mesure globale (cf. droit de grève et service minimum) d'où l'idée d'un « décret-cadre » rapide, idée aujourd'hui abandonnée, remplacée par « la définition de principes d'alignement », suivie d'une « négociation » entreprise par entreprise. La Cgt s'appuie, au contraire, sur la grande diversité des situations déclinées par secteur ou entreprise pour justifier à la fois un débat global sur l'égalité et un examen régime par régime, compte tenu des diversités des réalités professionnelles secteur par secteur.



MUTUELLE. --La réorganisation de la mutuelle santé des enseignants va entraîner des baisses d'effectifs dans de nombreux départements mais pas en Gironde

Plan social à la MGEN,

■ Bernard Broustet

La Mutuelle générale de l'Education nationale (MGEN) se prépare à une restructuration qui risque de ne pas être indolore pour une partie de ses quelque 3 900 salariés. 800 d'entre eux environ vont, en effet, se trouver amenés à choisir entre le déménagement, la préretraite ou le licenciement économique. Ce projet a fait l'objet, la semaine dernière, d'un vote négatif du comité central d'entreprise. Mais, selon Alain Hernandez, membre du bureau de la puissante mutuelle des enseignants, cette réorganisation devrait néanmoins commencer à s'opérer dans les mois qui viennent. Emanation du corps enseignant et de ses syndicats, la MGEN est spécialisée dans la complémentaire santé. Mais elle gère aussi, par délégation, les prestations d'assurance maladie obligatoire de ses adhérents. Elle dispose depuis ses origines de « sections départementales » qui emploient l'essentiel de ses salariés. Ces sections ont exercé pendant des décennies la totalité des missions de contact avec les adhérents mais aussi de gestion des dossiers.

Gironde privilégiée. A l'instar de nombreux autres organismes d'assurance, la MGEN a commencé en 1999 à centraliser une partie de ces dernières fonctions dans quatre centres d'appel et huit centres de traitement. La réforme en chantier aujourd'hui consisterait à faire basculer toutes les tâches de gestion des dossiers et l'essentiel de l'accueil téléphonique vers ces plates-formes. Ce mouvement profitera entre autres à la Gironde qui abrite déjà à la fois un centre d'appel et un centre de traitement. Le premier, qui emploie une soixantaine de salariés, va connaître un doublement de ses effectifs, coïncidant avec son déménagement dans un immeuble du quartier Ravésies (1), l'un des nouveaux pôles de développement de l'immobilier tertiaire bordelais. La place ainsi libérée permettra d'agrandir le centre de traitement qui passera de 65 à 110 salariés.

Mais, dans le même temps, la plupart des sections départementales, désormais cantonnées pour l'essentiel à la conquête de nouveaux adhérents et aux relations de proximité, vont perdre une partie de leur personnel. La direction prévoit ainsi de supprimer huit emplois en Charente, six en Dordogne et en Charente-Maritime, quatre en Lot-et-Garonne et dans les Pyrénées-Atlantiques.

Globalement, l'emploi ne baissera pas au sein de la mutuelle qui gardera le même nombre de salariés dans l'Hexagone. Mais l'opération fera sans doute néanmoins des dégâts sociaux. Comme le souligne en effet Caroline Jeanjean, déléguée CGT au comité central d'entreprise, l'effectif de la MGEN est féminin à plus de 80 %. La moyenne d'âge est élevée (42 ans) et les salaires plutôt modestes. Pour la majorité des salariées dont les postes seront transférés, le déménagement est difficilement envisageable.

Retraités en hausse. Laurent Gérardin, directeur du centre d'appel de Bordeaux, et Alain Hernandez se disent conscients de ces problèmes. Ils font valoir qu'au-delà des dispositifs habituellement employés dans ces circonstances (aide à la mobilité, etc.), la direction proposera à tous les salariés nés avant le 1er janvier 1953 une préretraite maison équivalente à quelque 85 % de leur ancien salaire net. Mais ces dispositions ne suffiront sans doute pas à empêcher des licenciements économiques.

Cette restructuration doit permettre une meilleure rentabilité et une plus grande efficacité dans le traitement des dossiers. Pour Alain Hernandez, elle est indispensable. La MGEN se trouve encore aujourd'hui dans une situation financière correcte. Mais si son effectif d'adhérents se maintient, le pourcentage de retraités y est de plus en plus important. Dans un monde de l'assurance santé, qui devient de plus en plus concurrentiel, l'énorme clientèle des fonctionnaires de l'Education nationale est attaquée avec une virulence croissante par d'autres mutuelles, ainsi que par des compagnies à but lucratif. La MGEN doit s'adapter à cette nouvelle donne, ce qui passe sans doute aussi par la conquête d'autres clientèles. Mais cette mue ne va pas se faire sans dommages.

(1) Le centre d'appel s'installera dans un nouvel immeuble construit par le groupe Lazard. La transaction a été réalisée avec le concours du cabinet Atisreal.



Laurent Gérardin. Le centre d'appel de Bordeaux qu'il dirige passera de 65 à 110 salariés

PHOTO DR

La participation de l'État au financement des mutuelles...

Est-ce une véritable avancée ou un « cadeau empoisonné » ?
Quel est l'avenir pour les mutuelles de la Fonction publique ?

La loi 83-634 modifiée (article 22 bis) prévoit :

- ◇ que les (administration et établissements publics peuvent contribuer au financement des garanties de protection sociale complémentaire (mutuelles, assurances) auxquelles les agents qu'elles emploient souscrivent.
- ◇ que la participation des personnes publiques est réservée aux contrats ou règlements garantissant la mise en œuvre de dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires, actifs et retraités.

A la première lecture cela paraît favorable : la fonction publique s'aligne sur les entreprises privées qui cotisent depuis longtemps pour la couverture santé complémentaire. Ce qui peut améliorer sensiblement la couverture sociale complémentaire des personnels.

Cependant, à la lecture du décret d'application (2007-1373) nous découvrons que la mise en œuvre de cette disposition se fera :

- ◇ pour une période donnée (7 ans),
- ◇ à la suite d'un « appel public à la concurrence » dans toute l'Union européenne, mettant en concurrence les mutuelles et les assurances privées,
- ◇ au le seul choix de l'employeur, dont l'un des critères est la « maîtrise financière du dispositif »,
- ◇ sur un niveau de cotisation déterminé par lui seul.

Plusieurs employeurs publics pourront désigner ensemble, pour une période donnée, un ou plusieurs organismes de référence après l'organisation d'une mise en concurrence. Le choix pourrait se porter sur un autre organisme que celui où adhèrent une très grande partie des personnels d'un établissement (par exemple au CNRS sur un autre organisme que la MGEN).

Une injonction européenne :

Rappelons que, dans la fonction publique, une loi de 1947, dite « Morice », a confié aux mutuelles la gestion pour les fonctionnaires du régime de base de la Sécurité Sociale. A ce titre, des aides de gestion leur sont attribuées sur la base des frais qu'elles supportent. Un contrat passé entre le mouvement mutualiste et la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés le prévoit.

L'État contribue, aujourd'hui, au fonctionnement des mutuelles sous la forme de subvention d'équilibre et d'affectation de personnels. La question à se poser est : la participation des établissements correspondra-t-elle, au moins, à ces aides de l'État ?

Dans le même temps, les mutuelles offrent des prestations et services en santé et en prévoyance facultatifs et complémentaires à 75% d'agents. Pour cela, elles bénéficient de subventions, en vertu de l'art R523 2 du code de la mutualité, versées par l'état en sa qualité d'employeur via le budget d'action sociale des ministères, de mises à disposition de locaux et de personnels.

Les mutuelles de fonctionnaires gèrent aussi des œuvres sociales sous la forme d'assistance matérielle ou financière ou de réalisations incluant leur propre réseau de soins et d'accès à des établissements mutualistes, par ailleurs ouverts aux non fonctionnaires.

En 2006 le conseil d'état, répondant à la demande de la Commission européenne, a demandé d'abroger ce cadre juridique.

L'article 22bis de la loi de « modernisation » de la Fonction publique et son décret d'application font suite à cette injonction.

La volonté de « marchandiser » :

Le décret, tel qu'il est, traduit une volonté du pouvoir d'aller vers la remise en cause, voire le démantèlement, de la protection sociale collective et solidaire et, à terme, vers la marchandisation (privatisation) de la protection sociale complémentaire. Au bout du compte c'est tout le dispositif de Sécurité sociale qui est dans leur collimateur.

Cela est en cohérence avec toutes les attaques contre la Sécurité Sociale et les retraites :

- ◇ franchises médicales sur les médicaments (0,50€ et jusqu'à 50€ par an) et les actes paramédicaux (2€), assorties de menaces contre les mutuelles qui les rembourseraient,
- ◇ pensions revalorisées de 1,1%, prestations familiales de 1%, cela alors que la prévision d'inflation est 1,6%, pour 2008.
- ◇ Allocations de préretraites assujetties à la CSG (7,5%).

Et pendant ce temps les cadeaux continuent de pleuvoir pour les patrons et les actionnaires ! Il faut, face à cette politique désastreuse pour les travailleurs, se rassembler et agir tous ensemble pour imposer d'autres choix ! Il faut, notamment :

- ◇ préserver et améliorer notre régime de Sécurité Sociale assurant la solidarité entre les travailleurs et entre les générations,
- ◇ assurer l'exclusivité de la protection sociale complémentaire des fonctionnaires aux sociétés mutualistes,
- ◇ assurer à tous les agents actifs et retraités, le plus haut niveau de PSC en santé et prévoyance, en prolongement des droits du régime général et statutaire,
- ◇ Permettre aux nouveaux de bénéficier de ces garanties dès leur entrée dans les services,
- ◇ Pérenniser ces garanties aux retraités jusqu'à la fin de leur vie,
- ◇ Obliger à ce que les garanties soient mises en œuvre par des mécanismes de solidarité.

(1)La commission européenne juge que la Protection Sociale Complémentaire relève du marché, et qu'elle doit, au nom de la concurrence, être ouverte à tous les opérateurs. Cette concurrence ne pouvant être faussée par des aides accordées aux seules mutuelles elle contraint la France à prendre en conséquence les dispositions qui en résultent concernant les aides reçues par les mutuelles de la Fonction Publique.

Jurisprudence...

En cas de promotion rétroactive, les primes suivent le traitement !

En fouillant nous pouvons tomber sur des précédents intéressants. Celui-ci concerne les personnels qui suite à une promotion de grade changent de niveau de PPRS.

Conseil d'État 9 juin 2004 Req. N°244621, CNRS :

- Prime de participation à la recherche scientifique des personnels techniques du CNRS.
- Ingénieur de recherche ayant bénéficié d'une promotion de grade en novembre 1991 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 1990.
- Directeur ayant établi la prime de l'intéressé au taux moyen au titre des années 1989 et 1990.
- Droit de l'agent d'obtenir que la prime soit établie rétroactivement sur la base du grade résultant de sa promotion.

Considérant qu'en vertu de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, applicable aux personnels titulaires du CNRS : « Les fonctionnaires ont droit après service fait à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire » ; qu'aux termes de l'article 1^{er} du décret du 14 mars 1957 fixant le régime de participation à la recherche scientifique des personnels techniques du CNRS: « Une prime de participation à la recherche scientifique peut être attribuée dans les conditions fixées aux articles suivants, aux personnels techniques des services extérieurs du CNRS qui auront obtenu personnellement des résultats scientifiques contrôlés ou participé directement à des découvertes ou à la mise au point de techniques nouvelles réalisées par des chercheurs » ; que l'article 3 du même décret dispose : « Les primes de participation à la recherche scientifique prévues ci-dessus sont fixées par application [de] taux moyens [...] au traitement moyen budgétaire de chaque catégorie. [...] les attributions individuelles ne peuvent excéder le double de ces taux moyens » ; qu'aux termes enfin de l'article 5 du même décret: « Par leur nature même, les primes sont essentiellement variables et personnelles; elles sont fixées chaque année par décision du CNRS d'après la valeur des résultats scientifiques obtenus par l'agent pendant l'année précédente » ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis au juge du fond que M. C..., ingénieur de recherche au CNRS, a été nommé à la première classe de son grade le 28 novembre 1991 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 1990; que le directeur général de l'établissement a, en 1990 et 1991, considéré que la valeur des résultats scientifiques obtenus par M. C... en 1989 et 1990 justifiait que la prime en cause lui soit attribuée au taux moyen ;

Considérant que si les ingénieurs de recherche du CNRS ne tiennent pas des dispositions précitées un droit à l'attribution de la prime de participation, le montant de cette prime doit être calculé, dès lors que la décision de l'attribuer a été prise et que le taux a été fixé, sur la base du traitement ; que seul le taux, et non la base du traitement, peut varier en fonction de la qualité du service ;

Considérant que pour rejeter le recours du CNRS contre le jugement du tribunal administratif d'Orléans, la cour administrative d'appel de Nantes n'a pas commis d'erreur de droit en se fondant, d'une part, sur ce qu'il n'est pas allégué que les travaux effectués par les ingénieurs de recherche de 1^{ère} classe seraient d'une nature différente de ceux réalisés par les ingénieurs de recherche de 2^{ème} classe et, d'autre part, sur ce qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne s'oppose à ce que l'ensemble des éléments de la rémunération d'un agent promu rétroactivement au grade supérieur lui soient versés conformément à son nouveau grade à compter de la date de sa promotion pour en déduire que M. C..., qui avait assuré son service en qualité d'ingénieur de recherche, était en droit de percevoir, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 1990 en tant qu'ingénieur de recherche de 1^{ère} classe, non seulement son traitement mais également les primes qui lui avaient été attribuées ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que le CNRS n'est pas fondé à demander l'annulation de l'arrêté attaqué; Décide :

Art. 1^{er} : La requête présentée par le CNRS est rejetée.

Art. 2 : Le CNRS versera à M. C... une somme de 3 000 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Résultat :

M. C... a perçu son rappel de PPRS et, en sus, 3000 euros au titre des frais et dépens.

T.A. : Tribunal administratif ; CAA : Cour administrative d'appel ; CE : Conseil d'État ; CJCE : Cour de justice des Communautés européennes

Vous retrouvez l'ensemble des jurisprudences sur :

http://www.conseil-etat.fr/ce/jurisp/index_ju.shtml et <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/RechercheSimpleJade.jsp>

La mise à disposition :

régime général et dérogation EPST

Définition de la mise à disposition :

La mise à disposition est la situation d'un fonctionnaire qui continue à percevoir son traitement de son administration d'origine mais qui effectue son service dans une autre administration que la sienne.

La mise à disposition n'est possible que s'il n'existe aucun emploi budgétaire correspondant à la fonction à remplir et permettant le recrutement ou le détachement d'un fonctionnaire.

Le décret 2007-1542 a modifié fortement les règles de la mise à disposition. Ainsi il permet à des personnels de droit privé d'être mis à dispositions de l'État et de ses établissements publics. Vous trouverez ci-dessous ces nouvelles règles, ainsi que le rappel de la dérogation EPST en ce domaine.

A. LE REGIME GENERAL :

I. Conditions de la mise à disposition :

La mise à disposition est prononcée par arrêté du ministre dont relève le fonctionnaire, après accord de l'intéressé et du ou des organismes d'accueil, dans les conditions définies par la convention de mise à disposition.

Convention de mise à disposition

La convention de mise à disposition conclue entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil définit la nature des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition, ses conditions d'emploi, les modalités du contrôle et de l'évaluation de ces activités. La convention peut porter sur la mise à disposition d'un ou de plusieurs agents.

Lorsque la mise à disposition est prononcée au profit d'organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes, la convention précise les missions de service public confiées à l'agent.

L'organisme d'accueil rembourse à l'administration d'origine la rémunération du fonctionnaire mis à disposition ainsi que les cotisations et contributions y afférentes.

La convention de mise à disposition et, le cas échéant, ses avenants sont, avant leur signature, transmis au fonctionnaire intéressé dans des conditions lui permettant d'exprimer son accord sur la nature des activités qui lui sont confiées et sur ses conditions d'emploi. Toute modification d'un des éléments constitutifs de la convention fait l'objet d'un avenant à cette convention

Un rapport annuel est fait aux comités techniques paritaires concernés, qui précisent le nombre de fonctionnaires mis à disposition, les organismes et administrations bénéficiaires de ces mises à disposition, ainsi que le nombre des personnels de droit privé mis à disposition.

Les **comités techniques paritaires** compétents connaissent des projets d'organisation ou d'activités du service qui donnent lieu à la mise à disposition de fonctionnaires ou à l'accueil d'agents mis à disposition.

II. La durée et de la cessation de la mise à disposition des fonctionnaires :

Elle est fixée dans l'arrêté la prononçant. Elle est prononcée pour une durée maximale de trois ans et peut être renouvelée par périodes ne pouvant excéder cette durée.

Lorsqu'un fonctionnaire est mis à disposition d'une administration de l'État ou de l'un de ses établissements publics pour y effectuer la totalité de son service et qu'il y exerce des fonctions que son grade lui donne vocation à remplir, l'administration d'accueil, si elle dispose d'un corps correspondant, est tenue de lui proposer un détachement au sein de ce corps au terme d'une durée qui ne peut excéder trois ans. Le fonctionnaire qui accepte cette proposition bénéficie alors d'une priorité pour continuer, en position de détachement, à exercer les mêmes fonctions. En vue de l'intégration dans le corps d'accueil à l'issue du détachement prévu à l'alinéa précédent, la durée de service effectuée par l'agent pendant sa mise à disposition est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté requise.

La mise à disposition peut prendre fin avant le terme prévu par arrêté du ministre ou décision de l'autorité dont relève le fonctionnaire, sur demande de l'administration d'origine, de l'organisme d'accueil ou du fonctionnaire, sous réserve le cas échéant des règles de préavis prévues dans la convention de mise à disposition.

En cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin sans préavis à la mise à disposition par accord entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil.

Lorsque cesse la mise à disposition, le fonctionnaire qui ne peut être affecté aux fonctions qu'il exerçait précédemment dans son service d'origine reçoit une affectation dans l'un des emplois que son grade lui donne vocation à occuper, dans le respect des règles fixées au quatrième alinéa de l'article 60 de la loi 84-16. (1)

III. Règles particulières applicables aux fonctionnaires mis à disposition :

L'administration ou l'organisme d'accueil fixe les conditions de travail des personnels mis à sa disposition.

L'administration d'accueil prend à l'égard des fonctionnaires mis à sa disposition les décisions relatives aux congés annuels et aux congés de maladie.

Toutefois, si le fonctionnaire est mis à disposition pour une quotité de temps de travail égale ou inférieure au mi-temps, les décisions mentionnées à l'alinéa précédent reviennent à l'administration d'origine de l'agent. Si l'organisme d'accueil est l'un de ceux que mentionne le 4° de l'article 42 de la loi 84-16 (2), ces mêmes décisions sont prises par l'administration d'origine de l'agent après avis de cet organisme.

Sans préjudice d'un éventuel complément de rémunération dûment justifié, le fonctionnaire mis à disposition peut être indemnisé par le ou les organismes d'accueil des frais et sujétions auxquels il s'expose dans l'exercice de ses fonctions suivant les règles en vigueur dans ces organ-

mes.

L'organisme d'accueil supporte les dépenses occasionnées par les actions de formation dont il fait bénéficier l'agent.

L'administration d'origine prend à l'égard des fonctionnaires qu'elle a mis à disposition les décisions relatives aux congés prévus aux 3° à 10° de l'article 34 (3) et à l'article 40 bis (4) de la loi 84-16, ainsi que celles relatives au bénéfice du droit individuel à la formation, après avis du ou des organismes d'accueil. Il en va de même des décisions d'aménagement de durée de travail.

L'administration d'origine supporte les charges qui peuvent résulter de l'application du deuxième alinéa du 2° de l'article 34 et de l'article 65 de la loi 84-16 (5).

Elle prend en charge la rémunération, l'indemnité forfaitaire ou l'allocation de formation versées à l'agent au titre du congé de formation professionnelle ou des actions relevant du droit individuel à la formation.

L'administration d'origine exerce le pouvoir disciplinaire à l'encontre du fonctionnaire mis à disposition, le cas échéant sur saisine du ou de l'un des organismes d'accueil.

Le fonctionnaire mis à disposition est soumis au contrôle du corps d'inspection de son administration d'origine.

Un rapport sur la manière de servir du fonctionnaire mis à disposition est établi par son supérieur hiérarchique ou par le responsable sous l'autorité duquel il est placé.

IV. Règles particulières applicables aux personnels de droit privé mis à la disposition de l'État et de ses établissements publics :

Les administrations et les établissements publics administratifs de l'État peuvent, lorsque les besoins du service le justifient, bénéficier de la mise à disposition de personnels de droit privé :

1° Pour l'exercice d'une fonction requérant des qualifications techniques spécialisées détenues par des salariés de droit privé employés par des organismes mentionnés au 4° de l'article 42 de la loi 84-16 (6) ;

2° Ou pour la réalisation d'une mission ou d'un projet déterminé qui ne pourrait être mené à bien sans les qualifications techniques spécialisées détenues par un salarié de droit privé.

La mise à disposition prévue au 1° s'applique pour une durée maximale de trois ans et est renouvelable par périodes ne pouvant excéder cette durée. Celle prévue au 2° s'applique pour la durée du projet ou de la mission sans pouvoir excéder quatre ans.

La mise à disposition prévue ci-dessus est subordonnée à la signature d'une convention de mise à disposition, conclue entre l'administration d'accueil et l'employeur du salarié intéressé, qui doit recevoir l'accord de celui-ci. Elle peut prendre fin à la demande d'une des parties selon les modalités définies dans la convention.

Les **règles déontologiques** qui s'imposent aux fonctionnaires sont opposables aux personnels de droit privé mis à disposition. Il ne peut leur être confié de fonctions susceptibles de les exposer aux sanctions prévues aux articles 432-12 et 432-13 du code pénal (7). Ils sont tenus de

se conformer aux instructions de leur supérieur hiérarchique dans les conditions définies à l'égard des fonctionnaires.

Les **comités techniques paritaires** compétents connaissent des projets d'organisation ou d'activités du service qui donnent lieu à l'accueil de salariés de droit privé mis à disposition.

B. LA DEROGATION EPST :

Sous réserve des nécessités de service, les fonctionnaires des corps de Chercheurs, d'Ingénieurs et de personnels techniques des EPST, peuvent, à leur demande ou avec leur accord, être mis à la disposition d'administration, d'entreprises ou de tout organisme extérieur public ou privé, français ou étranger, pour y exercer une ou plusieurs des missions définies par le Code de la Recherche.

Cette mise à disposition est prononcée par décision du Directeur Général de l'EPST, pour une durée maximale de 3 ans renouvelable. Le renouvellement est décidé, pour les chercheurs, après avis de l'instance d'évaluation.

Dans cette position, le fonctionnaire continue à occuper l'emploi du corps auquel il appartient et à percevoir la rémunération correspondante.

La **mise à disposition auprès d'une entreprise** est subordonnée après une période de 6 mois au plus, à la prise en charge dans l'entreprise de la rémunération de l'intéressé et des charges sociales y afférent. Toutefois le Conseil d'Administration de l'EPST peut décider de dispenser, totalement ou partiellement, l'entreprise du remboursement après l'expiration de cette période de 6 mois.

1 « Dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées doivent tenir compte des demandes formulées par les intéressés et de leur situation de famille. Priorité est donnée aux fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles, aux fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité, aux fonctionnaires handicapés (...) et aux fonctionnaires qui exercent leurs fonctions, (...) dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles ».

2 Des organismes contribuant à la mise en oeuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes.

3 Congés de longue maladie, congé maladie de longue durée, congé pour maternité, ou pour adoption, congé de formation professionnelle, congé pour validation des acquis de l'expérience, congé pour bilan de compétences, congé pour formation syndicale, congé pour activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire et associations sportives, congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, congé pour siéger, comme représentant d'une association 1901

4 Travail à temps partiel.

5 Congés de maladie normaux et invalidité résultant d'un accident de service ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 p. 100 ou d'une maladie professionnelle.

6 Organismes contribuant à la mise en oeuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes

7 Relatifs à la prise illégale d'intérêts.

La Direction confédérale de la CGT justifie sa stratégie du syndicalisme rassemblé par la nécessité de présenter un front syndical uni face au patronat et au gouvernement. L'unité n'est plus conçue comme le résultat de la lutte des salariés, elle est devenue un but en soi. La recherche permanente de la démarche commune avec les autres centrales syndicales comme préalable à l'action entraîne la CGT dans des alliances d'appareils qui se font au détriment des luttes et du contenu revendicatif car elle élude les choix fondamentaux de ces organisations dans l'affrontement entre le capital et le travail. La stratégie du syndicalisme rassemblé considère de façon implicite comme dépassé le clivage syndicalisme de lutte/syndicalisme réformiste.

Le syndicalisme français est caractérisé par la multiplicité des confédérations et fédérations. Les forces réformistes, confrontées à une CGT de lutte influente n'ont eu de cesse au gré des circonstances historiques de créer des organisations qui leur paraissaient les plus aptes à combattre le syndicalisme de lutte de la CGT. Pourquoi la CGT s'est-elle alors engagée dans cette stratégie du syndicalisme rassemblé ? Répondre à cette question oblige à visiter l'Histoire de la CGT et à aborder la conception qui a structuré le mouvement anticapitaliste et l'a amené dans une impasse.

Le syndicalisme en France contrairement à celui d'Angleterre et d'Allemagne s'est structuré sur une base de classe. La bourgeoisie n'avait pas hésité à se montrer féroce chaque fois que son ordre fut contesté. Les salariés qui à la fin du 19^e siècle s'organisaient pour défendre leurs intérêts avaient en mémoire les terribles répressions de juin 1848 et de la Commune de 1871 ainsi que le massacre de Fourmy de 1891. L'utilisation de l'État par la bourgeoisie à des fins répressives avait créé au sein du mouvement de lutte une suspicion profonde à l'égard de tout ce qui est lié à l'État. Cette suspicion englobait les partis politiques qui se réclamaient de la République bourgeoise mais aussi ceux qui se réclamaient du socialisme. Les querelles obscures et violentes qui les opposaient (Parti ouvrier français de J. Guesde, Parti socialiste révolutionnaire d'E. Vaillant, le Parti ouvrier socialiste révolutionnaire de J. Allemane, Fédération des travailleurs socialistes de Brousse, les socialistes indépendants de Jaurès, Millerand) l'instrumentalisation du syndicalisme par le parti ouvrier français de J. Guesde, son sectarisme puis l'entrée en 1898 de Millerand dans le gouvernement de Waldeck Rousseau avec le marquis de Gallifet, le fusilleur de la Commune, les avaient déconsidérés.

La CGT s'est créée à Limoges en 1895. Sa naissance est une étape dans un processus complexe qui a abouti à la réunification en une seule organisation de la Fédération nationale des syndicats, de la Fédération des Bourses du Travail. La Fédération Nationale des Syndicats regroupait les syndicats par profession. Les Bourses du Travail avaient été créées par les autorités comme bureaux de

placement. Ces institutions furent progressivement investies et dirigées par les militants ouvriers qui en firent des points d'appui pour lutter contre le patronat. La création de la CGT avait été précédée d'une lutte entre la Fédération des syndicats contrôlée par les guesdistes et celle des Bourses du Travail dirigées par leurs opposants. La Fédération des Bourses du Travail resta autonome jusqu'en 1902 ou elle accepta au congrès de Montpellier de se fondre dans la CGT.

Contrairement à l'Angleterre et à l'Allemagne, la concentration capitaliste à la fin du 19^e siècle en France était encore faible. Près de 50 % des ouvriers travaillaient dans les cinq branches principales de l'industrie légère : alimentation, textiles, ameublement, cuirs et peaux. La métallurgie et la chimie n'employait que 18 % des ouvriers. En 1906, 59 % des ouvriers travaillaient dans des ateliers de moins de 10 salariés et 75 % des femmes salariés du textile travaillaient à domicile.

Les ouvriers peu nombreux dans leur atelier, souvent solidaires de leur employeurs, habitués au travail minutieux traditionnels ont peur de la nouveauté. Sous prétexte que dans leurs ateliers ils bénéficient d'une certaine liberté de mouvement, ils refusent aussi bien la discipline découlant de la parcellisation du travail que celle de l'organisation de lutte. Au nom de cette fausse indépendance, ils se dressent contre tout État. Cet état d'esprit est le terreau de l'anarchisme. Devant l'échec des méthodes terroristes nombre d'anarchistes se sont tournés après 1890 vers le syndicalisme afin d'y trouver une base pour leur action. Bon nombre de dirigeants de la jeune CGT sont venus à l'anarchie après avoir été guesdistes, allemanistes, blanquistes. A un syndicalisme dépourvu de pensée théorique, ces nouveaux venus apportèrent une vision messianique d'une libération surgie d'un élan spontané des masses mises en mouvement par des individus ou des minorités agissantes. Leur radicalisme, les formes d'action inédites énergiques vont assurer leur succès. La grève générale avait remplacé les barricades comme moyen d'action contre le pouvoir de la bourgeoisie. Elle était l'expression d'une violence sociale qui évitait l'effusion de sang. Mais la mystification de la grève générale conçue comme l'acte émancipateur du salariat exprimait les difficultés de l'avant-garde à développer un travail revendicatif concret épousant tous les aspects de l'exploitation du salariat. Les grèves professionnelles n'étaient que la préparation de la grève générale émancipatrice, d'où la prédominance de l'action sur la doctrine, d'où le rejet des intellectuels, car seul le mouvement ouvrier est fécond.

La fusion en 1905 sous la pression de la II^e Internationale des diverses chapelles socialistes en un Parti socialiste faisant explicitement référence à la lutte de classe et à la conquête révolutionnaire du pouvoir posa un problème d'identité à la CGT qui se présentait comme l'authentique « parti du Travail ». L'émergence de cette force politique qui se réclamait du prolétariat était perçue par la CGT

comme une concurrence. Elle redoutait son assujettissement d'autant que les guesdistes avec leur conception de l'instrumentalisation du syndicat au parti y étaient influents. Ses rapports avec le PS ont été au centre du congrès de la CGT d'Amiens de 1906. Face à deux motions l'une présentée par un guesdiste visant à établir des rapports privilégiés avec le PS l'autre visant à conserver le caractère exclusivement économique de l'action syndicale, le congrès se prononça massivement en faveur d'une motion, appelée à partir de 1910 « Charte d'Amiens », présentée par la Direction confédérale qui visait à faire du syndicat le seul outil d'émancipation du salariat. Non seulement, le syndicat se suffit à lui-même pour la défense des intérêts des salariés, mais c'est lui qui libère le salariat de son exploitation au moyen de la grève générale et qui gère la société une fois libérée de la classe des capitalistes. Le syndicat n'a pas à se préoccuper des partis politiques qui sont réduits au rang de secte. Ce texte traduit le mieux l'originalité du syndicalisme français du début du XXe siècle, celle du syndicalisme révolutionnaire. Si la spontanéité, l'anti-autoritarisme, le volontarisme tiennent lieu d'analyse et de réflexion doctrinale, la construction d'un syndicalisme de classe qui défend les travailleurs au quotidien est affirmée. Plus qu'une déclaration d'indépendance syndicale la Charte d'Amiens pose le principe de l'isolement du syndicat par une séparation totale avec l'organisation politique.

Avec la Charte d'Amiens, le syndicat ne s'occupe que du revendicatif sans se préoccuper de l'État puisque ce dernier sera conquis par la grève générale. En ne s'occupant que du revendicatif tout en se revendiquant de la lutte de classe, la CGT rejoint de fait ceux qui en son sein prônent une orientation réformiste en laissant tout ce qui relève de l'État aux partis politiques.

Les chapelles du socialisme qui ont fusionné pour former le Parti Socialiste Unifié (SFIO) vont perdurer en son sein sous forme de tendances antagonistes puisque aucun débat doctrinal n'a accompagné la création du Parti. Mais derrière un verbiage révolutionnaire, ce sont les conceptions des « broussistes » qui se sont imposées pour son organisation et son orientation : structure très fédéralisée, réformiste, électoralisme. La conquête des mandats électifs, l'action municipale et parlementaire sont devenus rapidement l'axe du PS (SFIO) au détriment du soutien aux luttes ouvrières.

La coupure totale syndicat/parti a renforcé l'orientation opportuniste du PS en empêchant les travailleurs de faire entendre leur voix au sein de la sphère politique, laissant cette dernière sous la seule influence des forces dominan-

tes. Au printemps 1909 eut lieu à Paris une grande grève des PTT, le PS s'en est tenu à l'écart, sous prétexte que cela regardait le syndicat et non le parti.

A la veille de la guerre, la CGT était affaiblie par une répression impitoyable et l'infiltration menée par Clémenteau puis Briand.

La Direction de la CGT qui avait pour but en 1906 l'émancipation du salariat accepta en 1914 de collaborer avec la bourgeoisie dans une guerre impérialiste déclenchée pour un nouveau partage du monde en participant au gouvernement d'« Union sacrée ».

La grève générale qui devait abattre le capitalisme était devenue l'arme absolue pour empêcher la guerre qui menaçait. Le X^e congrès de la CGT de 1908 annonçait que les travailleurs répondraient « à la déclaration de guerre par une déclaration de grève générale révolutionnaire ». Le congrès extraordinaire de 1912 affirmait qu'en collaborant avec la bourgeoisie « la classe ouvrière se prêterait à la plus criminelle besogne devant augmenter la force d'exploitation du capitalisme et affaiblir pour de longues années le mouvement ouvrier ». Mais, ceux qui prônaient la grève générale ne faisaient rien pour contribuer à sa mise en œuvre. En fait la grève générale instrument syndical du changement de société n'a guère été pratiquée, les rares tentatives avaient d'ailleurs échoué. La conception hégémonique du syndicalisme exprimée par la Charte d'Amiens se heurta à une société dont la réalité se révélait plus complexe que ne le laissait supposer le volontarisme du syndicalisme d'action directe. Le caractère rudimentaire des analyses et des formes d'action ont amené la CGT à subir les événements et à les accompagner. On ne croyait pas vraiment à la guerre, les solidarités internationales finiraient bien par l'empêcher. Le capitalisme n'était pas conçu comme un système économique et se réduisait à l'exploitation patronale. La France républicaine était perçue comme le pays des droits de l'Homme et non un pays capitaliste dont les intérêts étaient en concurrence avec ceux de l'Allemagne. Le PS assimilé à une secte en 1906 était devenu un partenaire en 1912. La pratique de la Direction confédérale se rapprochait de plus en plus de celle du PS (SFIO) : empêcher la guerre qui approchait en... s'opposant au capitalisme !! La déclaration de guerre balaya toutes les résolutions de congrès. Les socialistes entrèrent au gouvernement d'Union Nationale, le Secrétaire général de la CGT entra au Secours National au côté de Maurice Barrès, Charles Maurras puis devint fin août 1914 commissaire à la Nation. La guerre sonna le glas du syndicalisme révolutionnaire (à suivre...).

Gilles Mercier.

Après le « Grenelle de l'environnement »...

Voici le texte d'une lettre envoyée à B Thibault le 19 septembre. Le « Grenelle de l'environnement » étant terminé et n'ayant pas reçu de réponse, je la rends publique.

A Bernard Thibault, Secrétaire Général de la CGT, 263 rue de Paris, 93516 Montreuil.

Cher Camarade,

Je t'écris en tant que travailleur scientifique syndiqué au SNTRS-CGT.

Dans les propositions que la CGT a envoyées le 11 septembre à J L Borloo dans le cadre du Grenelle pour l'environnement, le paragraphe « Poursuivre les recherches notamment publiques sur les OGM végétaux tout en excluant les cultures en plein champ tant que les conséquences sur la santé et la biodiversité de ces organismes n'auront pas été pleinement évaluées » est consternant.

Comment poursuivre les recherches sur les OGM tout en excluant les cultures en plein champ et demander dans le même d'évaluer leur risque sur la biodiversité ? Ceci est totalement contradictoire.

Je te rappelle que l'Académie des Sciences s'est prononcée pour les cultures d'OGM végétaux en plein champ. Cela fait plus de 12 ans que les OGM sont cultivés en plein champ. Aucune conséquence néfaste de quelque nature que ce soit n'a été retenue contre eux. Pourtant ce ne sont pas les rumeurs alarmistes qui ont manqué, complaisamment relayées par la presse et les médias: les OGM seraient néfastes pour le papillon monarque, dangereux pour l'alimentation (affaire Putzai, mais Mon 863), se répandraient au détriment des variétés locales (maïs mexicain). Que reste-t-il de tout cela ? Rien, tout s'est lamentablement dégonflé. La dernière en date, celle du maïs Mon 863, montée conjointement par Greenpeace et le CRIL GEN vient de trouver en juin son épilogue avec la contre-expertise de 20 experts européens en biostatistique, commanditée par l'Autorité Européenne de Sécurité des Aliments (Efsa), qui conclut que «La méthode statistique de l'auteur a conduit à des résultats trompeurs», en soulignant que les travaux de GE Seralini n'étaient pas fondés sur «une nouvelle étude mais seulement sur un examen statistique d'études existantes». Du coup, l'Efsa n'a «aucune raison de réviser» l'avis positif donné par ses experts en avril 2004, selon lequel le Mon 863 est «aussi sûr que le maïs conventionnel».

Il est quelque peu difficile pour un esprit rationnel de comprendre comment la culture d'OGM en plein champ peut être suspendue à la démonstration d'une absence de danger. Un danger, un risque peuvent être évalués, mais comment évaluer une absence de danger, de risque ? Jusqu'à quand l'accumulation de résultats négatifs des OGM sur la biodiversité et la santé sera telle jugée suffisante pour conclure à leur innocuité ? Le principe de précaution n'a de sens que rapporté à un risque défini, que peut-il signifier rapporté à un danger inconnu ? N'est-ce pas une manière détournée de renvoyer l'utilisation des

OGM aux calandres grecques. Il a fallu plus de 200 ans à la pomme de terre et 300 à la tomate après leur arrivée en Europe pour être acceptées. Si le principe de précaution avait été appliqué nous serions vraisemblablement toujours en train de les observer.

Le principe de précaution semble être un principe à géométrie variable. Implacable pour les OGM, il ne s'applique pas aux téléphones portables. Pourtant, ceux-ci ont été commercialisés sans qu'aucune étude préalable concernant leurs risques sur le système nerveux central, n'ait été réalisée. Les études réalisées depuis ont conclu qu'un usage modéré ne présentait pas de risque. Concernant un usage intensif les conclusions sont moins tranchées. Pourquoi la CGT ne réclame-t-elle pas un moratoire sur la commercialisation des téléphones portables tant que « les conséquences sur la santé de ces derniers n'auront pas été pleinement évaluées » ?

Pour justifier le principe de précaution, les anti-OGM mettent en avant la maladie de la « vache folle » et l'amiante. La maladie de la « vache folle » est la conséquence de l'inobservation, pour des raisons d'économie, de procédés empiriques de traitement des farines animales. Quant à l'amiante, ses effets étaient connus depuis longtemps par les scientifiques et les médecins, le développement du cancer de la plèvre est uniquement du au désintérêt des pouvoirs publics pour la santé des salariés au travail. Il en va tout autrement des OGM qui sont issus de la démarche scientifique qui est une démarche de questionnement et d'humilité. Leur conception et leur utilisation reposent sur un corpus scientifique particulièrement étayé qui n'a rien à voir de près ou de loin avec le bricolage.

Le développement des OGM implique les cultures en plein champ. Refuser cette évidence signifie que les OGM posent un problème par eux-mêmes. Or, chaque OGM est un cas particulier qui doit être traité spécifiquement. C'est le rôle en France de la commission de biologie moléculaire et de l'Afsa de donner ou de refuser les autorisations de culture. Croit-on que leurs membres se désintéressent des conséquences humaines, environnementales des OGM au point de délivrer à la légère les autorisations. Pour qui prend-on les travailleurs scientifiques ? La CGT continuerait-elle d'entretenir la défiance historique du syndicalisme ouvrier à l'égard du travail intellectuel ? Que se soit chez Monsanto ou à l'INRA, les OGM sont le fruit du travail des scientifiques. Faut-il conclure à la nécessité de mettre les travailleurs scientifiques sous tutelle ?

Concernant l'alimentation, les OGM sont soumis à des règles définies conjointement par le FAO, l'OMS et l'OCDE. Ces règles sont l'aboutissement du processus d'élaboration d'une méthodologie d'évaluation de la sécurité des nouveaux aliments qui a commencé en 1990 et qui a abouti aux conférences de Rome (1996) et d'Aussois

(1997) à la définition du principe d'équivalence qui est défini comme suit « Pour qu'il y ait principe d'équivalence en substance, il faut démontrer que les caractéristiques évaluées pour l'organisme génétiquement modifié ou un produit alimentaire donné qui en est issu sont équivalentes aux caractéristiques correspondantes chez l'organisme ou le produit traditionnel de référence. Le concept d'équivalence en substance ne présente pas en soi une évaluation de la sécurité, mais la garantie qu'il apporte au niveau de l'innocuité des aliments issu de plantes génétiquement modifiées, est égale ou supérieure à celle obtenue pour les aliments produits par des méthodes classiques ». Les instances internationales se sont mises d'accord sur le fait qu'il n'y avait aucune raison de croire que les OGM posaient un problème particulier du fait de leur mode de production. Les tests demandés tant par l'Afsa que l'Efsa ont pour objectif de démontrer cet *a priori*. Ainsi les OGM sont soumis avant commercialisation à des tests qui sont d'une rigueur qui n'a jamais été demandée à un quelconque produit agricole.

8 % des surfaces cultivées à travers le monde le sont en OGM, leur croissance est de 20% l'an. 90 % des paysans qui emploient des semences OGM sont dans les pays en voie de développement. Le bon sens paysan serait-il aussi une des victimes des OGM ? Ce qui est déterminant pour les OGM comme pour n'importe quelle marchandise, car ne l'oublions pas les OGM sont une marchandise, est leur valeur d'usage, c'est-à-dire leur capacité à répondre à un besoin social. C'est cette capacité qui va déterminer ou non leur diffusion dans la société. En France nous sommes passés en 4 années de 40 h à 22 000 h de surfaces cultivées en OGM. Les agriculteurs doivent vraisemblablement y trouver leur compte. Le réchauffement climatique provoque un accroissement des infestations. Le maïs est depuis deux années massivement attaqué par deux insectes, la pyrale et la sésamie. Les plants qui résistent sont les plants transgéniques. Confrontés à cette réalité, les paysans se sont tournés vers les OGM afin de préserver leur récolte et donc leur revenu.

Un moratoire sur les OGM en plein champ ne changera pas les conséquences du réchauffement climatique, alors crois-tu que les paysans accepteront de voir leur récolte amputée de 40% en revenant aux semences classiques ?

Comment la CGT peut-elle demander de poursuivre les recherches sur les OGM et ne pas condamner dans le même temps les arrachages ? Du fait du terrorisme des groupes autoproclamés défenseurs de la planète et du genre humain, la recherche publique a considérablement réduit les recherches sur les OGM végétaux. Les expérimentations menées par l'INRA sur la capacité du colza à croiser avec des plantes voisines ont été systématiquement arrachées. Il ne reste plus qu'une expérimentation du CIRAD en Colombie et une autre de l'INRA en Touraine. Or, les modifications rapides du climat imposent le

recours aux OGM. C'est l'agriculture française qui va être lourdement pénalisée par l'abandon de ces recherches. Les arrachages des tenants de la souveraineté alimentaire ont pour conséquence d'accroître notre dépendance technologique à l'égard de pays ayant fait le choix d'investir dans les technologies à haute valeur ajoutée. Les investissements de la Chine de l'Inde des USA et du Japon dans ce domaine sont considérables. Les OGM créés dans ces pays aussi bien par les entreprises privées que par la recherche académique et qui sont en cours de validation ouvrent des perspectives particulièrement vastes en terme de protection de l'environnement, d'économie d'engrais, de production alimentaire, de santé humaine. La lutte anti-OGM enfonce l'agriculture française.

Si la CGT reprend à son compte l'argumentaire anti-OGM, pourquoi ne procède-t-elle pas de même avec le nucléaire et les nanotechnologies ? Peut-être parce que le nucléaire et les nanotechnologies sont en rapport direct avec l'industrie, champ syndical historique de la CGT, alors que les OGM sont liés à l'agriculture où elle est marginale. Mais, où est la différence. Tous ceux qui sont anti-OGM sont anti-nucléaire et anti-nanotechnologies. La trame de leur discours est constante : les OGM, le nucléaire, les nanotechnologies ne servent que les intérêts des multinationales. Il est en effet plus confortable de s'en prendre aux moyens de production qu'aux rapports de production. Les OGM ne sont que des outils, comme les plantes classiques ils peuvent servir différentes politiques. Des scientifiques (que l'on ne peut décemment qualifier de vendus aux multinationales) regroupés au sein de l'Union rationaliste ou de l'Association Française pour l'Information Scientifique (AFIS) essayent tant bien que mal d'apporter un peu de bon sens dans un « débat » entièrement structuré par l'idéologie, mais qui les écoutent ?

Que la Direction confédérale de la CGT apporte son crédit à un discours obscurantiste interroge. Quelle conception a-t-elle de la recherche, de la démarche scientifique ? Cette question est d'importance au moment où le gouvernement après avoir restructuré le système de recherche publique avec le Pacte pour la recherche recompose le système d'enseignement supérieur et de recherche avec la loi sur l'autonomie des universités.

L'effondrement du rassemblement antilibéral, le recul électoral continu des verts, la dégringolade de la Confédération Paysanne aux élections des chambres d'agriculture, la crise d'ATTAC, devrait inciter la CGT à ne pas suivre ceux qui diabolisent la technologie.

Je sollicite, camarade Secrétaire Général, un rendez-vous afin de discuter d'une position rationnelle plus conforme à l'intérêt de la recherche et de l'agriculture.

Dans l'attente de ta réponse reçois, cher camarade, mes salutations fraternelles.

Gilles Mercier.

L'Union européenne à la manœuvre. pour le NON au traité de Lisbonne.

Retraites :

Rappelons que le sommet de Barcelone (2002) a enjoint les gouvernements de l'Union européenne à allonger de 5 ans la durée de cotisation pour la retraite.

La lutte de classes récente a remis à l'ordre du jour la défense des régimes de retraite. C'est alors que la Commission de Bruxelles, au nom de la "concurrence libre et non faussée", ouvre une enquête approfondie sur l'adossement du régime de retraite des agents de la RATP au régime général, considéré par elle comme une aide déguisée de l'État, donc susceptible de sanction. Elle « assouplirait » la sanction si l'âge de départ à la retraite à 55 ans était abrogé. On sait que les régimes spéciaux de la SNCF, EDF-GDF, RATP, etc., sont partie intégrante du statut de leurs agents. Pour pouvoir privatiser ces entreprises publiques, leur cession doit être attractive pour les spéculateurs ; les retraites doivent donc être sorties des comptes. En ce qui nous concerne, la menace est la même pour le Code des pensions avec le projet jamais abandonné de créer une caisse de retraite spécifique et donc de sortir les pensions des fonctionnaires du grand livre de la dette publique (garantie par l'État). Le gouvernement ne s'est pas caché, en outre, de changer le calcul de la pension en faisant passer le salaire de référence, – actuellement celui des 6 derniers mois (dans 999/1000 des cas le meilleur salaire)-, à celui des 25 meilleures années comme pour le régime général depuis la contre réforme Balladur (dans 999/1000 des cas pour nous, les 25 dernières). Que chacun fasse le calcul de la différence : moins 20 à 33% de pension !

Université et recherche :

La lutte de classes, c'est aussi la lutte pour l'abrogation de la loi Péresse (LRU). D'où vient cette loi ?

La commission de Bruxelles (1) dans un communiqué du 10 mai 2006, « *L'Europe a besoin de moderniser ses universités* », incite à des changements dont :

- *"mettre en place de nouveaux systèmes de financement des universités davantage axés sur les résultats et conférant aux établissements une plus grande responsabilité vis-à-vis de leur viabilité financière à long terme, notamment dans le domaine de la recherche ;*
- *étendre l'autonomie et la responsabilisation des universités pour qu'elles puissent répondre rapidement au changement, notamment grâce à de nouveaux cursus adaptés aux évolutions récentes, à un resserrement des liens interdisciplinaires et à une démarche mettant plus l'accent sur les grands domaines de recherche (énergies renouvelables, nanotechnologies par exemple) que sur les disciplines. Chaque établissement pourrait aussi bénéficier d'une*

plus grande autonomie dans le choix de ses enseignants et chercheurs."

La LRU répond parfaitement à ces incitations. Son article 2, par exemple, permet au CA de « déterminer les statuts et les structures internes de l'université », sans aucun contrôle du ministère (qui en est simplement informé), c'est-à-dire de créer ou supprimer des composantes comme les filières (pas de garantie pour les étudiants de pouvoir terminer une filière commencée). La LRU en éliminant le contrôle de l'État sur la création d'UFR, remet en cause la dernière garantie d'obtenir des diplômes nationaux, garantie déjà bien diminuée avec le système « européen » LMD. Nous avons tous analysé par ailleurs que la LRU engageait la privatisation des universités et la soumission aux intérêts de l'« entreprise université » devant répondre à la compétitivité, avec les conséquences mortelles pour les EPST, singulièrement le CNRS.

Plus récemment, le commissaire européen à la recherche a prononcé un discours édifiant dont la publication de l'Union européenne, « Cordis Focus », a fait un résumé (2).

« Le commissaire Janez Potocnik insiste sur la modernisation des universités. Le commissaire européen en charge de la science et de la recherche, a déclaré que l'Europe se trouvait à un tournant de son histoire et a vivement encouragé les universités à se moderniser : (...) « Je crois que l'Europe se trouve aujourd'hui à un tournant de son histoire, qui pourrait se révéler aussi important que la période de reconstruction après la Seconde Guerre mondiale. À l'époque, la priorité était de faire régner la paix suite à la destruction massive de la société européenne. Aujourd'hui, la priorité réside dans la prospérité et dans la réalisation d'une société européenne fondée sur la connaissance », a déclaré M. Potocnik.

Dans la « stratégie de Lisbonne », cette formule emphatique « *une société européenne fondée sur la connaissance* », outre ses relents de supériorité colonialiste, sert avant tout à justifier la destruction de l'industrie en Europe et la délocalisation de la production vers des pays dominés à main d'œuvre meilleur marché dotée de bras mais supposée ignorante !

Poursuivons : « *Dans l'Europe de l'après-guerre, la reconstruction dépendait largement du commerce du charbon et de l'acier. Aujourd'hui, ces ressources ont été remplacées par les connaissances.* »

Quand on voit le bilan des mesures prises dans ces deux secteurs par l'Union européenne (et ses dénominations successives, Communauté charbon-acier, Marché commun, Communauté européenne) on doit s'attendre au pire. Il n'y a pratiquement plus de mine de charbon en France, Allemagne, Belgique, Luxembourg. La dévastation de la sidérurgie y a été drastique et elle s'étend à présent à

l'Est.

« Le commissaire a établi un autre parallèle: durant la période de l'après-guerre, l'objectif était d'assurer la liberté. L'UE a depuis mis en place ce que l'on appelle les « quatre libertés » : libertés du travail, de la libre circulation des biens, des capitaux et des services. « Il est temps d'en créer une cinquième: la liberté de la connaissance », a déclaré M. Potocnik. » Les trois premières se résument à la liberté du renard dans le libre poulailler. Mais que veut dire la liberté de la connaissance ?

Bien que l'accès aux connaissances soit de plus en plus difficile pour le plus grand nombre, il n'y a pas de loi qui l'interdise. De quoi s'agit-il alors ?

« L'Espace européen de la recherche (EER) constitue la composante principale de la vision de liberté du commissaire, alors que les universités sont la clé du succès de l'EER. Cependant, elles doivent absolument se moderniser pour pouvoir contribuer à la création de l'EER, ainsi qu'à une société fondée sur la connaissance, qui sera le seul moyen d'entrer en concurrence avec les économies émergentes d'Extrême-Orient. « La mission publique et, plus généralement, les missions sociales et culturelles des universités européennes ainsi que leur engagement face à la science fondamentale doivent être préservées. La mondialisation, et les exigences qu'elle suppose, implique que les universités deviennent des acteurs clés de l'économie. Elles doivent pouvoir réagir de façon plus appropriée et plus rapide aux exigences du marché, et développer des partenariats à même d'exploiter les connaissances scientifiques et technologiques », déclare M. Potocnik. »

Nous y voilà donc. Sur le coup de chapeau à la science fondamentale, nous allons voir ce qu'il en est réellement. Les universités doivent devenir des acteurs de l'économie, autrement dit se transformer en entreprises, ce qui est le but de la loi Pécresse (LRU). Les entreprises doivent dégager du profit sous menace de disparaître dans l'économie de marché fondée sur la propriété privée des grands moyens de production et d'échange. Peut-on faire du profit en délivrant un enseignement supérieur ? Oui, en faisant payer les études au petit nombre qui pourra y faire face. Peut-on faire du profit en faisant de la recherche fondamentale, base du développement des connaissances ? Pas certain du tout et en tout cas pas programmable (voir les déclarations du prix Nobel Albert Fert). Par contre, monter des partenariats public-privé peut rapporter gros

aux multinationales exploitant le travail des laboratoires publics.

La suite est éclairante : « Selon lui, l'avenir des universités repose sur leur capacité à saisir les opportunités offertes par les nouveaux développements dans des domaines existants, ainsi que par de nouvelles méthodes d'enquêtes scientifiques ».

Développer dans des domaines existants, cela veut dire se cantonner à ce qu'on sait déjà pour aboutir à de nouveaux produits ou services à l'aide de crédits ciblés, par projet, et non pas développer de nouveaux domaines par une recherche libre, financée par des crédits dits récurrents.

Ce n'est pas forcer le trait que dire cela. En témoigne le cynisme de la suite : « Pour cela, il faudrait par exemple **moins se focaliser sur les disciplines scientifiques** et mettre davantage l'accent sur les domaines de recherche tels que l'énergie verte ou la nanotechnologie, tout en les associant plus étroitement à des domaines liés ou complémentaires », a proposé M. Potocnik. « Parmi ces domaines complémentaires figureraient par exemple les sciences humaines, les sciences sociales, ainsi que **les compétences entrepreneuriales et de gestion.** »

Les connaissances dont le commissaire européen dit souhaiter le développement ne doivent pas être trop scientifiques : retour à l'obscurantisme et à la religion de la gestion (demander aux sciences humaines d'œuvrer à développer l'esprit d'entreprise, etc.). La LRU est bien en phase avec la politique de l'Union européenne.

Alors, comme il l'a fait en 2005, notre syndicat s'honorerait d'appeler les personnels des EPST qu'il représente à exiger un référendum pour pouvoir redire NON au traité de Lisbonne, copie conforme de la constitution européenne rejetée par le peuple de France et des Pays Bas, et notre confédération de même.

P. Bouyries, le 3 décembre 2007.

(1)<http://www.europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/06/592&format=HTML&aged=1&language=FR&guiLanguage=fr>
(2) Le 20 septembre dernier, l'université anglaise de Warwick. Cordis Focus Newsletter n°283 Oct. 2007 page 6, sur http://cordis.europa.eu/news/focus/home_fr.html
Ce qui est en gras l'est par mes soins (PB)



Une attaque en règle contre les congés bonifiés !

Les attaques contre les régimes spéciaux et la sécurité sociale, les services publics et la fonction publique, participent d'une même logique : baisser l'ensemble des coûts sociaux payés soit par l'impôt, soit par les cotisations sociales pour exonérer encore plus les entreprises et libérer le patronat des entraves au tout profit.

La volonté de réformer le congé bonifié s'inscrit, elle aussi, dans cette logique.

C'est une volonté ancienne reprise dans la campagne électorale du futur Président Nicolas SARKOZY qui, au prétexte de répondre aux attentes des originaires des DOM « partir plus souvent mais les tarifs aériens trop chers », proposait par l'intermédiaire de Patrick KARAM, un assouplissement du congé bonifié. Les idées de fractionnement et chèques vacances, devenus chèque voyage, puis chèque congés apparaissaient.

Ainsi, le Président SARKOZY expliquait dans le journal « France-Antilles » que : « le prix excessif des billets d'avion vers les DOM est dû aux congés bonifiés et à la forte concentration des départs d'été. Il faut donc agir sur les demandes de sièges en révisant les modalités d'application du système des congés bonifiés, décaler et étaler les voyages avec un avantage financier ».

Excusez-nous Monsieur le Président, ce raisonnement ne tient pas !!

1/ **Le fractionnement** : Sauf à décider un calendrier scolaire spécifique, aux originaires des DOM, il y aura toujours une certaine concentration de départs pendant la période scolaire. Les compagnies aériennes en bonne logique capitaliste continueront à tirer « profit » de chaque période de fractionnement. Les prix monteront puisqu'il y aura de la « demande ». Ce n'est pas sur le congé bonifié qu'il faut agir mais sur les compagnies aériennes, en leur imposant l'arrêt des tarifs prohibitifs.

2/ **Le prix des billets : les dom c'est la France !** L'État est actionnaire d'Air-France. Il a donc un moyen de pression sur les orientations et les décisions. Il peut imposer une éthique pour des prix de billets raisonnables et accessibles à tous, originaires des DOM et métropolitains. Et si AIR-France baisse ses tarifs, la concurrence jouera avec les autres compagnies aériennes, c'est élémentaire !! Les prix baissant, nous partirons plus souvent et plus nombreux entre deux congés bonifiés.

3/ **Le chèque voyage ou ?** Le chèque de 1200 €, n'est-ce pas la carotte ? N'est-ce pas tenter de faire accepter un étalement des congés pour mieux gérer les pénuries d'effectifs, car dans le même temps, le Président SARKOZY propose la suppression pour 2008 de 25.000 emplois de fonctionnaires par an. Ainsi, pour la Fonction Publique de l'État, entre 2002 et 2008, on tourne entre 110.000 ET 130.000 emplois supprimés. *Ce chèque*

de 1.200€ sera-t-il versé pour toute famille, à chaque fractionnement ? Sera-t-il net d'impôt ? Autant de questions.

Le chèque vacances est règlementé, qu'en sera-t-il du chèque voyage etc... ?

Notre objectif prioritaire : En luttant pour garder et améliorer le congé bonifié, droit particulier attaché au Statut, nous défendons le statut de la Fonction Publique, le service public, les emplois, le pouvoir d'achat. Au-delà, tant que le gouvernement et, en premier lieu, le Président de la République, n'assumeront pas les conséquences de l'histoire française, notre bien commun à tous avec ses 400 ans de traite des noirs, d'esclavage et de colonisation, nous considérons que le congé bonifié entre autres, est un acompte (petit) sur la nécessaire réparation des préjudices physiques, matériels et moraux subis. Et nous demandons cela pour tous les peuples colonisés par la France (le Maghreb - l'Asie).

Nos revendications sont claires et précises. NOUS VOULONS :

- ☞ garder le congé bonifié
- ☞ un texte d'application transversal à la Fonction Publique, simple, non interprétable, non soumis à l'appréciation des directions, comme socle minimum,
- ☞ l'extension de ce droit, qui participe de la nécessaire réparation dû aux descendants d'esclaves, à tous les contractuels, précaires et salariés du privé,
- ☞ une agence publique avec des moyens efficaces pour négocier des tarifs bas en lieu et place des administrations. Ce n'est ni à l'impôt, ni aux cotisations sécu de payer les profits des compagnies aériennes. Il doit y avoir une ligne dans le budget de l'État,
- ☞ un budget pour développer le tourisme social dans les DOM (centre de vacances, gîtes, chambres d'hôtes), ainsi on règle à la fois l'hébergement de ceux qui ne veulent pas aller dans la famille, on crée des emplois sur place et des débouchés économiques et on ouvre des perspectives de séjour abordables pour les métropolitains,
- ☞ la revalorisation de l'indice 340 à l'indice 430 (indice Médian Fonction Publique).

Nous exigeons, avant toute tentative de modification des textes actuels d'application du congé bonifié, une négociation et un référendum auprès des salariés concernés à partir de documents leur permettant de s'exprimer en pleine connaissance de cause. Et bien sûr, nous exigeons que l'État paie sa dette en ce qui concerne l'indemnité d'éloignement et la prime spécifique d'installation aux fonctionnaires hospitaliers et territoriaux.

Ainsi, il n'y aura plus à se poser de question de la repentance !