

BRS

Bulletin de la recherche scientifique

CNRS
INSERM
INRIA
IRD
IRSTEA
INED
Mai 2019
N° 505

En marche pour un printemps de luttes et d'espoirs !

● Haro sur la Fonction publique et ses fonctionnaires

● Fonctionnaire, manager ou citoyen ?

● De moins en moins de concours, des candidats de plus en plus diplômés

● Retraite : au-delà des idées reçues

● Lutttes gagnantes !



P2 ► Édito
 P4 ► «Haro sur la Fonction publique et ses fonctionnaires»
 P6 ► Fonctionnaire-manager ou citoyen
 P9 ► De moins en moins de concours, des candidats de plus en plus diplômés
 P11 ► CNRS, Inserm, Inra, Inria : quelle évolution des effectifs permanents en 10 ans ? (AEF)
 P13 ► Comment les effectifs Contractuels ont-ils évolué en 10 ans au CNRS, à l'Inserm, l'Inra et l'Inria ? (AEF)
 P15 ► Retraite : au-delà des idées reçues
 P18 ► Luttons gagnantes
 P21 ► Quelle CGT pour les luttes des salariés ? (Tribune libre)
 P22 ► Moduler les cotisations sociales pour aménager le capitalisme ou les unifier pour préparer l'avènement de la propriété sociale ? (Tribune libre)
 P23 ► Humboldt face à la « start-up nation » (Tribune libre)
 P24 ► A propos du partage des richesses et du coût du capital (Tribune libre)
 P26 ► International



Josiane TACK
 Secrétaire générale

ÉDITO

Le printemps sera chaud

Chère camarade, cher camarade,

Conclusion du grand débat : on ne change rien !

Les annonces du président de la République confirment la mise en place de mesures qui ne sont pas à la hauteur des exigences portées par les différents mouvements sociaux qui secouent le pays ces derniers mois. Pour tenter de calmer le jeu, l'opération « Grand Débat » a cherché à neutraliser les résistances aux politiques mises en œuvre et à échapper aux revendications portées par de nombreux Français.



Ce grand débat, organisé officiellement pour écouter les Français, s'est transformé en une tribune politique pour la campagne électorale aux européennes du pouvoir en place.

Les annonces faites ne changeront pas le cap des politiques menées depuis le début du mandat de E. Macron.

Il exonère une nouvelle fois le patronat, les plus fortunés et ne met aucunement à contribution le capital pour répondre aux fractures sociales et territoriales.

Les propositions sur les services publics et la fonction publique relèvent de la supercherie au regard des réformes en cours et en préparation avec la loi de transformation de la fonction publique qui prévoit la suppression de 120000 postes de fonctionnaires. Il est grand temps de se demander si cet objectif est tenable ! Les quelques mesures fiscales proposées sont largement insuffisantes au regard du débat indispensable sur la fiscalité. Les sujets tabous sont bien sûr écartés : ISF, mise à contribution des détenteurs de capitaux sans parler des actionnaires du CAC40 !

La question de la réforme des retraites reste entière : la retraite par points associée à l'augmentation de la décote pour un départ à la retraite à 62 ans, c'est la garantie d'avoir des retraités pauvres.

Rien ne sera réglé par les annonces faites à la suite du grand débat, E. Macron garde le cap de la politique ultra-libérale qu'il s'applique à mettre en œuvre depuis son élection.

Autre miroir aux alouettes : la loi de programmation de la recherche.

A l'occasion des 80 ans du CNRS, le premier ministre, dans un discours prononcé devant les directeurs d'unité, a demandé à Frédérique Vidal de mettre en chantier une loi de programmation pluriannuelle. Edouard Philippe n'a pas annoncé une augmentation des moyens, il a demandé aux cadres scientifiques de choisir parmi les disciplines celles qu'il convient de garder et celles qu'il convient de sacrifier, et quels équipements il faut renoncer à financer.

Pour ce faire trois commissions ont été constituées :

- Financements des projets scientifiques les plus ambitieux et novateurs (Groupe 1)
- Attractivité et compétitivité des carrières scientifiques (Groupe 2)
- Développement de la recherche partenariale entre public et privé (Groupe 3)

Elles sont composées de dirigeants, de personnalités triées sur le volet : parlementaires, scientifiques, dirigeants d'organisme, présidents d'université et industriels.

Ces groupes de travail doivent rendre leurs copies mi-juillet, elles devraient servir de base à l'écriture de la loi de programmation de la recherche qui devra être soumise aux débats parlementaires en 2020.

Les auditions des différents syndicats ont eu lieu pour le groupe 1 et sont programmées pour le groupe 2. A ce jour les responsables du groupe 3 ne se sont pas manifestés. Le SNTRS-CGT est présent à ces auditions, non pas parce que nous croyons que nos idées seront mises en application dans cette loi : ni la volonté politique, ni les moyens ne seront au rendez-vous. Nous y allons pour porter la parole des travailleurs de la recherche. Nous martelons sans relâche dans ces auditions notre volonté de redonner des moyens récurrents et des postes de titulaires à la recherche publique. Nous dénonçons les salaires indécents pour des niveaux élevés de qualification.

Une plénière du comité national est programmée au 4 juillet, elle doit traiter du sujet de l'emploi et plus largement de l'organisation de la recherche telle qu'abordée dans les groupes de travail.

La communauté scientifique doit se saisir de ce temps fort pour obtenir des gouvernants des moyens financiers pour la recherche publique et ses personnels.

La saison des votes dans nos établissements, c'est toute l'année :

Votez au CAES de l'INSERM et du CNRS maintenant ! Nous sommes en pleine période électorale. N'oubliez pas de voter et faire voter pour les listes SNTRS-CGT pour les élections à l'action sociale dans les établissements.

Comme une élection en chasse une autre, nous serons bientôt appelés à voter CGT pour les élections au CNESER (vote avant le 13 juin 2019)

Pour rappel, le Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche est un organe consultatif placé auprès du MESRI.



Il donne notamment un avis sur les questions relatives aux missions confiées aux établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel et aux établissements publics de recherche. C'est un conseil important qui donne notamment son avis sur les projets de réforme qui touchent à l'organisation de la recherche et l'emploi scientifique. Le CNESER a également une fonction disciplinaire. Il est donc capital de porter la voix de la CGT dans cette instance.

Loi de transformation de la fonction publique et réforme des retraites : c'est maintenant qu'il faut se mobiliser !

Nous nous sommes déjà exprimés sur les effets dévastateurs de ces deux projets de loi, je n'y reviendrai pas plus avant ici, cependant je voudrais revenir sur l'urgence à se mobiliser pour les mois à venir. Nous voulons d'une société de partage où la fonction publique et ses services jouent un rôle redistributeur sur l'ensemble du territoire. Liberté, égalité, fraternité riment avec fonction publique, statut général des fonctionnaires et services au public... Nous n'avons d'autres choix que de nous mobiliser en mai, juin et au-delà si nous croyons en ces valeurs !

Édité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique (SNTRS-CGT)

7, rue Guy Môquet Bât i 94800 VILLEJUIF
 Téléphone 01 49 58 35 85
 Mél : sntrscgt@vjf.cnrs.fr
 Web : http://www.sntrs.fr

ISSN 0180-5398_CP 0919S05392
 Directrice de la publication :
 Josiane TACK
 Imprimé par nos soins
 Périodicité : Bimestrielle



Le gouvernement a présenté son projet de loi de transformation de la Fonction publique le 13 février. Il a été présenté au Conseil des Ministres le 27 mars et au Parlement dans la deuxième quinzaine de mai, à l'issue du « Grand débat national ».

Il est constitué de plusieurs axes :

1. Promouvoir un dialogue social plus stratégique dans le respect des garanties des agents publics.

Le comité technique (CT) est l'instance consultative compétente pour donner un avis sur les questions d'ordre collectif avant la prise de décision par la Direction : organisation du travail, horaires des services, règlement intérieur, ARTT...

Le comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) a pour mission principale de contribuer à l'amélioration des conditions de travail ainsi qu'à la protection de la santé physique et mentale et la sécurité des agents au travail. Organisme consultatif, son avis est sollicité sur toutes les questions relatives à la prévention des risques professionnels.

Le « dialogue social plus stratégique » consiste à décliner la Loi travail dans la Fonction publique en fusionnant CT et CHSCT. Dans la Fonction publique comme dans le privé, les Directions appréhendent le CHSCT comme un empêchement de tourner en rond et un retardateur de projets et ne veulent pas échanger au sein du CHSCT sur la réalité du travail vécu et les façons d'en améliorer l'organisation.

Le gouvernement propose la création d'une assemblée plénière qui disposerait d'une formation spécialisée chargée des questions liées à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. La mise en place d'une instance unique aurait comme conséquence d'affaiblir et de diluer le travail à mener sur des thématiques très différentes. Les représentants du personnel se verraient confier un nombre accru de tâches. La fusion envisagée

conduirait les représentants du personnel à procéder à une hiérarchisation dans le traitement des sujets en établissant des priorités.

C'est donc la dilution et la banalisation du CHSCT qui sont en jeu, ce qui pourrait conduire à des conséquences dramatiques dans des administrations confrontées à des risques professionnels graves.

Les commissions administratives paritaires (CAP) seraient réduites à une instance de recours par les agents en cas de sanctions. Elles seraient dessaisies de leurs actuelles prérogatives concernant les évolutions de carrières et les mobilités.

La carrière (progression et mobilité) sera comme dans le privé du seul ressort de la Direction.

2. Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace.

Les non fonctionnaires pourront accéder aux emplois de Direction.

Le recours aux emplois de contractuels pour les fonctions pérennes est élargi aux catégories B et C. Il est institué un CDI de mission lié à un projet. Si la durée du projet est déterminée, elle est inscrite dans le contrat. Si la durée ne peut être déterminée, elle ne peut dépasser 6 ans. Sous réserve de ne pas dépasser les 6 ans, le contrat peut être prolongé afin de mener le projet à terme. Le contrat peut être rompu lorsque le projet

ne peut être réalisé, lorsque le projet arrive à son terme, ou lorsque le projet arrive à son terme de manière anticipée.

Les contractuels toutes catégories, payés sur projet de recherche, mais aussi ceux travaillant sur prestations de services ou tout autre contrat, pourront signer un contrat de mission.

Concernant la Fonction publique d'État, les agents occupant des fonctions de recherche ne peuvent pas être recrutés en CDI.

Donc pour la grande masse des personnels travaillant dans les organismes de recherche l'emploi c'est soit CDD, soit Contrat de mission dans tous les cas pas plus de 6 ans, soit pour epsilon d'entre eux, un recrutement sur postes de fonctionnaires.

Il pourra être mis fin au contrat par rupture conventionnelle comme dans le privé. Ce qui donnera lieu à une indemnité dont les montants seront fixés par décret.

Concernant les sanctions

Si l'avertissement, sanction la plus légère, est supprimée, le blâme est quant à lui maintenu. À ces deux sanctions du premier groupe (prises sans consultation de la CAP) est ajoutée une exclusion temporaire d'une durée maximale de trois jours.

Rémunération

Les contractuels pourront bénéficier de primes prenant en compte les résultats individuels et collectifs du service.

3. Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé

Le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé peut bénéficier en cas de démission d'une indemnité de départ volontaire comme prévu par le code du travail.

Le fonctionnaire peut bénéficier en vue de sa reconversion professionnelle d'une mise à disposition d'un an auprès d'une entreprise privée.

Dans le cas de l'abandon de mission par une administration publique et sa reprise par une entreprise privée ou par une entreprise publique gérant un service public industriel et commercial, les fonctionnaires pourront être détachés d'office sur un CDI pendant la durée du contrat liant l'administration au repreneur. Les services accomplis dans le cadre du CDI seront assimilés à des services effectifs. À la fin du contrat avec le repreneur, l'agent quitte la fonction publique avec une indemnité, ou réintègre son corps de la fonction publique. En cas de changement de contrat avec un nouveau repreneur, ce dernier est tenu de reprendre les fonctionnaires détachés en reprenant les clauses du CDI.

Analyse

La fonction publique serait un héritage du passé dont il convient de se débarrasser. Elle serait un facteur de rigidité d'immobilisme qui empêche l'État d'être réactif face à un monde en perpétuelle mutation.



Le privé est la référence en matière de réactivité d'efficacité. Ses critères de gestion des personnels sont devenus ceux des administrations et des services publics. L'agent est défini par le ratio de sa rémunération et de ce qu'il coûte à l'administration qui l'emploie. Les termes d'objectifs, de performance, propres au milieu sportif et à l'activité commerciale sont devenus ceux de la fonction publique. Comme dans le privé, les chefs du personnel sont devenus des responsables aux ressources humaines. Il ne s'agit plus simplement de faire obéir le personnel, mais de faire en sorte que chaque agent mette sa personnalité, l'ensemble de ses ressources intellectuelles au service de l'entreprise, de l'administration. L'agent n'est plus là pour décliner des directives mais pour mettre l'ensemble de ses facultés pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés. À lui, à elle de s'organiser de gérer son espace de travail et son temps de travail en conséquence, en fonction des moyens qui lui sont

alloués. Ce qui génère une tension permanente, un stress, une compétition entre tous les agents, et dégrade l'ambiance de travail.

Il s'agit maintenant d'aller plus loin en généralisant le contrat. Le fonctionnaire ne signe pas de contrat de travail. Il est placé dans une situation statutaire et réglementaire par la loi vis-à-vis de son administration. Notre pays a considéré que la prise en charge de l'intérêt général impliquait des règles spécifiques alliant droits et garanties à des devoirs et contraintes, et que les emplois permanents des administrations devaient être occupés par des fonctionnaires. La raison en est simple : le fonctionnaire est au service de l'intérêt général, responsable devant la nation, à l'inverse du salarié de l'entreprise privée lié à son employeur par un contrat qui fait loi. Le statut rattache l'agent à l'intérêt général au lieu de le renvoyer vers des intérêts particuliers, le sien ou celui de son employeur.

Cet élargissement législatif à l'emploi contractualisé renvoie l'intérêt général à la poubelle de l'Histoire. L'agent contractuel n'a pas à se soucier de des besoins, du rapport qui est le sien à la société.

Les CDI constituent un « statut » dégradé qui est loin de conférer les mêmes droits et niveaux de protection que celui de fonctionnaire.

Contrairement au fonctionnaire, l'agent contractuel est totalement dépendant de sa hiérarchie. Il s'agit pour le pouvoir d'élargir le nombre d'agents soumis, corvéables à merci. Les restructurations de service en sont facilitées.

C'est à une logique d'obéissance, d'assujettissement à la hiérarchie que répond « la transformation de la Fonction publique » comme le montre la possibilité pour la hiérarchie de mettre à pied un agent jusqu'à trois jours (sans salaire) sans demander l'avis de la CAP.

Le contrat de chantier du privé se décline en contrat de mission dans la fonction publique. L'agent sera encore plus dépendant de sa hiérarchie, car c'est elle qui sera seule juge de la possibilité ou non de poursuivre la mission. Comble d'ironie, le contrat sera d'autant plus court que l'agent sera efficace dans l'accomplissement de sa mission.

Dans la recherche, il n'y aura que des CDD et des CDI de mission. Les CDI sont exclus. Ce qui signifie que les emplois seront quasi exclusivement dépendants des contrats de recherche.

D'ici 2022, 120 000 emplois de fonctionnaires dont 50 000 dans la Fonction publique d'État doivent disparaître. Le gouvernement prévoit des abandons de missions au privé ou aux collectivités territoriales, d'où les mesures favorisant la mobilité des agents vers le privé.

Il faut réduire la dépense publique : tel est le discours dominant ; il faut taper dans les dépenses sociales, retraites, santé, sécurité sociale et dans la Fonction publique.

Le gouvernement ne raisonne pas en termes de besoins, mais uniquement en termes de dépenses.

Il s'agit d'un choix de classe. Le gouvernement ne peut pas à la fois arroser à fond perdu le Capital qui n'en a que faire de la Nation et des besoins de la population et financer les besoins sociaux. Il s'agit d'un choix de société.

En réduisant la dépense publique, le gouvernement contribue à la désertification des régions, à une société dépourvue de solidarité où la capacité de chacun de se soigner, d'éduquer ses enfants, d'accéder aux services de l'État, dépend essentiellement de son compte en banque.

Gilles Mercier



À l'heure du New Public Management

Emmanuel Macron a décidé de s'en prendre aux salariés sous statuts, que ceux-ci soient réglementaires ou législatifs.

Il a notamment stigmatisé au cours de la campagne présidentielle le statut général des fonctionnaires, le jugeant « inapproprié ». Arrivé à la tête de l'État il a d'abord parachévé la réforme du code du travail entreprise sous le quinquennat de François Hollande imposant comme référence sociale majeure le contrat individuel de droit privé négocié de gré à gré tout en bas de la hiérarchie des normes. Restait alors à en généraliser l'application, dans le privé comme dans le public. Il y avait des précédents (La Poste, France Télécom), mais le président de la République a choisi d'entreprendre sa croisade néolibérale par la réforme de la SNCF pour supprimer le statut des cheminots au sein d'un service public dégradé. La route était libre alors pour une réforme de la fonction publique concernant un cinquième de la population active du pays.

À cette fin, le premier ministre Édouard Philippe a lancé, le 13 octobre 2017, une gigantesque opération baptisée CAP22, à la fois un leurre au sens où l'exécutif savait parfaitement ce qu'il voulait faire, mais c'était aussi le moyen d'accréditer l'idée d'une politique sérieuse parce que complexe et d'une réelle élaboration collective. Mais la démarche s'est révélée chaotique, un rapport qui devait être rendu public fin mars 2018 ne l'a pas été et l'opération a tourné au fiasco. Car dès le 1er février 2018 le premier ministre a annoncé les trois terrains principaux de la réforme : le recrutement massif

de contractuels au lieu du recrutement par concours de fonctionnaires, l'établissement de plans de départs volontaires, la rémunération dite au mérite. Ces orientations ont été renouvelées lors d'un second comité interministériel de transformation publique, le 29 octobre et un projet de réforme de la fonction publique a été présenté le 13 février 2019, dans la perspective d'une adoption définitive d'un projet de loi avant l'été.



Le statut général des fonctionnaires n'a cessé d'être attaqué depuis la promulgation de son titre 1^{er} par la loi du 13 juillet 1983, soit sous forme d'offensives frontales (loi Galland du 13 juillet 1987, rapport annuel du Conseil d'État en 2003, réforme Sarkozy-livre blanc Silicani en 2007-2008), soit sous forme de plusieurs centaines de modifications ponctuelles du statut général conduisant à un véritable « mitage » du texte et le dénaturant partiellement. Il reste que, par là et depuis 36 ans, le statut a néanmoins prouvé sa solidité et son adaptabilité. L'opération CAP 22 relevait de la première catégorie. Inscrivant leur démarche dans la

seconde catégorie, les promoteurs de la réforme aujourd'hui présentée affirment vouloir maintenir le statut, mais les nombreuses modifications annoncées pourraient, à terme, le rendre inopérant.

Ce qui singularise la politique actuelle c'est une volonté de substituer l'idéologie managériale à l'esprit de service public et pour cela lever tous les obstacles à sa marchandisation.

Les conséquences en seraient graves pour les administrations de l'État, des collectivités territoriales et les établissements publics hospitaliers et de recherche. Une politique profondément contraire à la conception française de la fonction publique. Ce serait, pensent les managers qui nous gouvernent, l'heure enfin venue du New Public Management.



Un projet qui aligne le secteur public sur le secteur privé

Le projet met d'entrée en cause un statut qui n'offrirait pas aux fonctionnaires « la reconnaissance et les perspectives professionnelles escomptées ». Mais outre qu'une telle affirmation ne repose sur aucune enquête d'opinion, elle dispense

ses auteurs de l'analyse des causes d'une insatisfaction réelle des agents de la fonction publique qui tiennent notamment à la nature des missions qui leur sont assignées par les exécutifs, aux conditions de vie et de travail qui leurs sont faites, à l'insuffisance de leur pouvoir d'achat et à la précarité, aux entraves mises à l'exercice des droits. Cette carence dans l'analyse scientifique des causes se retrouve dans celle des effets des mesures envisagées. Aucune étude d'impact ne figure au dossier communiqué aux organisations syndicales alors qu'une telle étude devrait être préalable à toute formulation des réformes. Cette politique est dépourvue de toute réflexion sur la gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences, de la mise en œuvre de multi-carrières assorties des formations correspondantes, de justification sérieuse sur le recours aux contractuels, de la mesure concrète des incidences sectorielles de la numérisation, des conditions de promotion de l'égalité femmes-hommes, de la participation effective des personnels à la gestion des services au lieu de bavardages récurrents sur le dialogue social.



Toutes autres sont les préoccupations du gouvernement qui n'aborde la réforme du statut que sous l'angle d'une simple transposition de management de l'entreprise privée au secteur public. Il s'agit de « responsabiliser les managers publics en développant les leviers qui leur permettent d'être de vrais chefs d'équipe ».

On voit ici poindre une conception autoritaire antérieure au statut qui nécessite la levée de toute contrainte à l'exercice d'un pouvoir hiérarchique qui ne souffre pas la discussion. À cette fin la mesure principale consiste à recruter massivement des contractuels à tous niveaux et dans toutes les catégories de la fonction publique de l'État afin de disposer de personnels plus dociles par conformisme ou intérêt.

Il est significativement précisé que des contractuels venant du privé pourront occuper des postes de direction. Les contrats pourront prendre la forme de contrats de projets, lesquels projets pouvaient tout aussi bien être conçus dans le cadre statutaire actuel. Un nouveau type de CDD pour la fonction publique sera créé. La fonction publique territoriale verra élargies les possibilités de contrats à temps non complets. Le projet prévoit également, bien que de manière encore très imprécise, des mesures clairement, inspirées du code du travail, la possibilité de rupture conventionnelle des contrats, plans de départs volontaires, etc. Toutes ces dispositions visent à écarter progressivement les fonctionnaires en place au profit de personnels sous contrats.

Un projet qui porte atteinte au service public et qui réduit les garanties statutaires

Cette politique qui vise à affaiblir le statut en le contournant, est en premier lieu préjudiciable à l'administration elle-même dont la neutralité et l'impartialité sont menacées par un recrutement moins garanti dans son intégrité, une formation non maîtrisée et une stabilité réduite.

D'où les références incantatoires à la déontologie, expression particulière de l'extension recherchée du « droit souple », non normatif. Le contrat assorti d'un code de bonne conduite est généralement plus permissif que le droit positif. Au plan territorial ces pratiques ont la faveur des gestionnaires des métropoles et des intercommunalités, mais gagnent aussi certains élus locaux. Certaines des dispositions du projet vont favoriser cette évolution. Un contrôle dit déontologique sera renforcé sur des activités dites sensibles. Ce contrôle sera également exercé sur les fonctionnaires effectuant des allers-retours entre le public et le privé, ce qui est une manière d'en révéler l'existence sinon de l'encourager. La pratique du « rétro-pantouflage » s'est beaucoup développée au cours des dernières années, elle a été notamment le fait de l'Inspection générale des Finances, Emmanuel Macron en est le meilleur exemple. Cette pratique vise à rien moins qu'à privatiser l'État.

Les garanties statutaires des fonctionnaires sortiraient affaiblies d'une telle réforme.

Car il est d'autant plus question de dialogue social dans le projet que ce dialogue est méconnu par les pouvoirs publics : ainsi la place des négociations sur les rémunérations n'a cessé de se restreindre depuis 35 ans jusqu'au blocage de 2010. Toutes les organisations syndicales ont déploré la pratique de réunions multipliées qui ne tiennent aucun compte de leurs propositions.



Les instances de concertation traditionnelles voient leurs compétences réduites.

Les comités techniques paritaires (CTP) qui avaient vocation à intervenir dans la gestion des services, mais qui avaient perdu leur caractère paritaire au cours des dernières années (devenus alors des CT) disparaissent dans des comités sociaux d'administration (CSA) par fusion avec les comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT). Les commissions administratives paritaires (CAP) voient leurs compétences fortement diminuées. Leur avis préalable sur les questions d'avancement, de promotion, de mutation, de mobilité est supprimé (sauf sur ces deux derniers ponts pour la fonction publique hospitalière), ceci de manière à « doter les managers des leviers de ressources humaines nécessaires à leur action », avec les risques d'arbitraire et d'autoritarisme subséquents. Le recours aux ordonnances pour la validation de dispositions législatives en matière de négociation est très discutable. La rémunération au mérite comme levier de gestion des ressources humaines et l'entretien professionnel se substituant à la notation sont également évoqués mais sans plus de précision que par le passé. Une reprise en main de la gestion du temps de travail, notamment dans la FPT est clairement annoncée mais ses modalités restent imprécises.

Un projet qui tourne le dos à la conception française de la fonction publique.

Le projet d'Emmanuel Macron ignore l'histoire.

Il n'y est fait référence à aucun moment dans le discours gouvernemental. Or, la fonction publique française d'aujourd'hui est l'aboutissement d'un processus pluriséculaire qui a vu notamment la Révolution française supprimer les privilèges, la vénalité des charges publiques, puis un XIXe et un XXe siècle s'affronter deux lignes de forces, l'une autoritaire, l'autre démocratique, jusqu'au statut général des fonctionnaires après la deuxième guerre mondiale avec le statut général des fonctionnaires de l'État de 1946, statut fondateur consacrant la conception du fonctionnaire-citoyen contre celle du fonctionnaire-sujet qui avait prévalu jusque-là. Cette conception a été réaffirmée par le statut fédérateur de 1983 qui en a enrichi le contenu et l'a étendu aux agents publics des collectivités territoriales et à ceux des établissements publics hospitaliers et de recherche. Cette histoire permet d'identifier des tendances lourdes dont aucun gouvernement ne peut s'affranchir durablement. La connaissance de l'histoire est indispensable pour éclairer le présent et définir des perspectives également absentes du

projet macronien qui ne se situe « qu'ici et maintenant ».

Le projet d'Emmanuel Macron ignore la démarche rationnelle, scientifique, plus que jamais nécessaire dans un monde complexe.

Le néolibéralisme a abandonné au marché les questions de gestion au moment où elles en appelaient à plus d'intelligence et de volonté. Les bases matérielles que constituait le secteur public ont été diminuées par les privatisations, la programmation a cédé devant la dérégulation, l'État et les collectivités publiques ont perdu leurs moyens d'expertise. En France, les instruments de planification économique, d'aménagement du territoire, de rationalisation des choix budgétaires, de prévision et de stratégie ont cédé le pas aux dogmes de la concurrence, de réduction de la dépense publique, d'une mondialisation financière ne souffrant aucune contestation. Cette régression de la raison est particulièrement sensible

dans le service public vecteur de l'intérêt général. La réforme de la fonction publique, dite aussi de l'État est le dernier avatar de cette contre-révolution.

Le projet d'Emmanuel Macron est contraire à la morale républicaine.

Sans qu'il soit besoin de revenir sur les turpitudes de l'entourage qu'il s'est choisi et ses observations méprisantes pour ceux que la réussite n'a pas gratifiés, il est le représentant d'une classe et d'une caste hautaine et dure aux plus faibles. La primauté de l'intérêt général, l'affirmation du principe d'égalité, l'éthique de la responsabilité sont des valeurs qu'il ne tient pas pour déterminantes. Ce comportement se retrouve dans le projet de réforme de la fonction publique : idéologie néolibérale au lieu de sens du service public et de l'État, autoritarisme hiérarchique plutôt que discussion et négociation, le manager à la place du citoyen.

Anicet Le Pors



De moins en moins de concours, des candidats de plus en plus diplômés



Le ministère a publié en mars 2018 une note d'information intitulée : « Évolution et structure des recrutements en EPST entre 2008 et 2016 ». C'est maintenant au travers de cette note officielle que l'on fait le constat de la dégradation des recrutements et des promotions que nous constatons tous.

En 2015, les huit EPST comptaient 56 394 ETP, (Équivalents Temps Pleins), soit 32% des effectifs totaux des emplois publics en recherche. Mais ce chiffre masque deux réalités :

- De 2011 à 2016, le taux de remplacement des départs n'est que de 81%. Rappelons que la révision générale des politiques publiques (RGPP) menée en 2008 par le gouvernement de Nicolas Sarkozy pré-

voyait la suppression d'un poste pour deux départs en retraite. Grâce à la mobilisation de 2009, nous avons obtenu le remplacement des départs en retraite, mais les autres départs n'étaient pas remplacés.

- Entre 2008 et 2016, les recrutements ont baissé de 32% (voir tableau ci-dessous). Mais si l'on ne tient pas compte des recrutements de directeurs de recherche, qui sont presque tous des promotions de chargés de recherche, cette baisse des recrutements se monte à 38%. Cette baisse des recrutements n'est pas uniforme pour tous les EPST : 26% pour le CNRS, 25% pour l'INSERM ; 48% pour l'INRA et 57% pour l'INRIA.

Évolution des recrutements sur concours externes

Corps	Candidats			Recrutés				
	2008	2015	Évolution 2008-2015	2008	2015	2016	Évolution 2008-2015	Évolution 2008-2016
Adjoints techniques (AT)	1 146	267	-77%	65	15	12	-77%	-82%
Techniciens	5 263	2 369	-55%	270	116	127	-57%	-53%
Assistants ingénieurs (AI)	4 420	3 052	-31%	198	110	135	-44%	-32%
Ingénieurs d'études (IE)	6 588	4 262	-35%	272	181	173	-33%	-36%
Ingénieurs de recherche (IR)	2 318	2 011	-13%	158	94	93	-41%	-41%
Total ITA	19 735	11 961	-39%	963	516	540	-46%	-44%
Chargés de recherche (CR)	8 442	9 343	11%	564	417	414	-26%	-27%
Total néorecrutements	28 177	21 304	-24%	1 527	933	954	-39%	-38%
Directeurs de recherche (DR)	2 233	1 684	-25%	393	343	350	-13%	-11%
Total recrutements externes	30 410	22 988	-24%	1 920	1 276	1 304	-34%	-32%

C'est pour les adjoints techniques et les techniciens que les recrutements ont le plus baissé. En 2016, les EPST n'ont recruté que 12 adjoints techniques contre 65 en 2008 et 127 techniciens contre 270 en 2008. Si cette politique reflète l'externalisation de ces emplois, on ne connaît pas les métiers qui sont concernés, faute de recensement par branche d'activité.

Mais les corps plus diplômés ont aussi connu une baisse sensible de recrutements : ainsi pour les chargés de recherche la baisse des recrutements (414 en 2016 contre 564 en 2008) se conjugue avec la montée des candidatures, ce qui se traduit par un taux de réussite qui baisse de 30%.



Seuls 26% de tous les 522 recrutés de 2015 ne travaillaient pas déjà dans la fonction publique

Par ailleurs, la sélection accrue aux concours externes d'IT s'accompagne d'une hausse continue du niveau de diplôme des lauréats.

L'exemple des ingénieurs d'études illustre cette hausse continue du niveau de diplôme des lauréats.

Répartition des diplômes pour les lauréats aux concours externes IT

Corps / diplôme requis	Année	Bac et moins	Bac +2	Bac+3/+4	Bac+5 et plus	dont docteurs en 2015
AT / C.A.P ou B.E.P	2008	78%	15%	6%	0%	
	2015	93%	0%	7%	0%	
	2015 / 2008	14,9	-15,4	0,5	0	
T / BAC	2008	46%	32%	21%	1%	
	2015	38%	40%	22%	1%	
	2015 / 2008	-7,6	7,4	0,8	-0,6	
AI / BAC +2	2008	6%	51%	40%	4%	
	2015	4%	43%	32%	21%	
	2015 / 2008	-2,2	-7,2	-8,2	17,6	
IE / BAC +3	2008	1%	1%	60%	37%	
	2015	0%	1%	12%	87%	12%
	2015 / 2008	-1,5	-0,2	-48,1	49,8	
IR / Docteurs, ingénieurs de l'État	2008	0%	0%	3%	97%	
	2015	0%	0%	0%	100%	67%
	2015 / 2008	0	0	-2,5	2,5	
Tous les IT	2008	20%	21%	32%	28%	
	2015	13%	19%	16%	52%	17%
	2015 / 2008	-6,9	-1,7	-15,8	24,5	

Pour tous ces nouveaux recrutés, la chance d'avoir une promotion qui reconnaît leur niveau d'études est faible, car les promotions sont de plus en plus difficiles, par concours interne ou par promotion au choix. Pour les 8 EPST, si l'on comptait 562 lauréats aux concours internes de 2008, ils ne sont que 282 en 2016. Pour les promus par liste d'aptitude on passe de 332 promotions en 2014 à 255 en 2016, (le rapport ne donne aucun chiffre antérieur à 2014 pour les listes d'aptitude).



Ainsi, en 2015, 87% des lauréats des concours IE ont un bac+5 et 12% un doctorat contre 12% un niveau Bac+3/+4.

Ce n'était pas du tout le cas en 2008, 60% des lauréats ayant le niveau Bac +3/+4.



Conclusion : cette note se contente de chiffrer les recrutements sur postes de fonctionnaire. Durant la période 2008-2016, les recrutements sur CDD ont considérablement augmenté. Attendons du MESRI, le même travail pour les contractuels.

Daniel Steinmetz

CNRS, Inserm, Inra, Inria : quelle évolution des effectifs permanents en 10 ans ?

Le détail par catégorie de personnels

Comment les effectifs permanents au sein des organismes de recherche ont-ils évolué entre 2008 et 2017? Pour y répondre, une étude des bilans sociaux du CNRS, de l'Inserm, de l'Inra et l'Inria a été menée.

Seul l'Inserm a augmenté le nombre de personnels permanents, passant de 5 001 en 2008 à 5 124 en 2017 soit +2,5 %. A l'inverse, l'Inra a vécu la baisse la plus importante (-5,4 %), passant de 8 504 en 2007 à 8 043 en 2016.

Les évolutions les plus importantes concernent les techniciens (-33% au CNRS) et les ingénieurs (+25% à l'Inserm). La répartition entre chercheurs, ingénieurs et techniciens est globalement stable.

Les baisses d'effectifs sont les plus importantes pour les techniciens, quel que soit l'organisme de recherche.

Au sein de ces 4 EPST, les personnels permanents représentent plus de la moitié des effectifs. En effet, leur proportion, en 2017, est de 77,6% au CNRS, 66,1% à l'Inra 60,9% à l'Inria et enfin 51,3% à l'Inserm.

Le CNRS compte nettement plus de chercheurs et d'ingénieurs que les autres organismes. En revanche, son nombre de techniciens permanents est du même ordre de grandeur qu'à l'Inra. En 10 ans, les techniciens permanents ont baissé de plus de 30% au CNRS, passant de 5 080 à 3 402.

Ces organismes n'ont évidemment pas la même taille. Au CNRS, l'effectif des personnels permanents était de 24 528 au 31/12/2017, soit : 3 fois plus qu'à l'Inra (8 043), 5 fois plus qu'à l'Inserm (5 024), et 20 fois plus qu'à l'Inria (1 228).

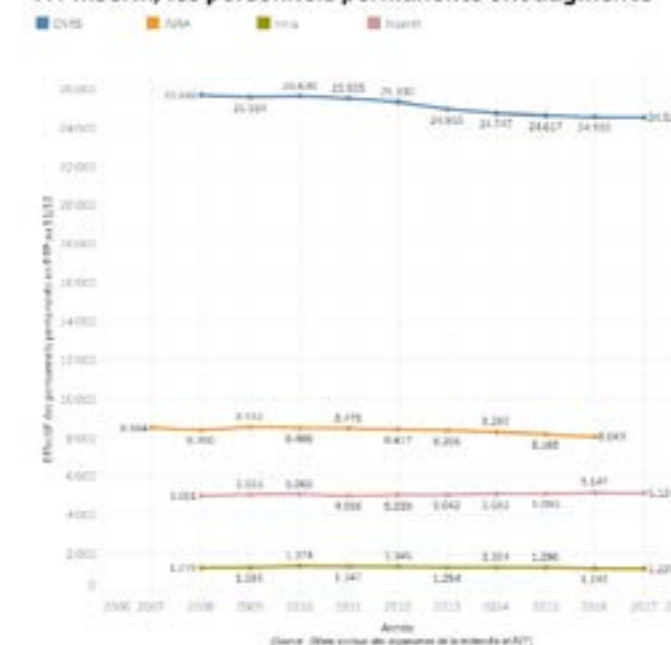
À l'inverse, le nombre d'ingénieurs permanents a augmenté dans les quatre organismes de recherche.

En 10 ans, l'effectif des personnels permanents a baissé au CNRS, à l'Inra et à l'Inria. Il n'a augmenté qu'à l'Inserm.

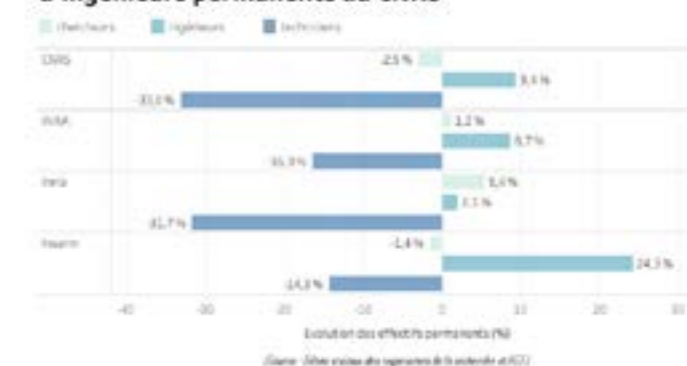
C'est à l'Inserm que cette augmentation est la plus importante. On comptait 1 833 ingénieurs en 2017 contre 1 475 en 2008, soit une augmentation de près de 25%.

En ce qui concerne les chercheurs, les variations sont beaucoup moins importantes.

A l'Inserm, les personnels permanents ont augmenté



En 10 ans, - 33 % de techniciens permanents et + 9,4 % d'ingénieurs permanents au CNRS



Au CNRS, le nombre de chercheurs permanents est passé de 11 517 en 2008 à 11 179 en 2017. Et cette tendance à la baisse va continuer. Début 2019, Antoine Petit, président du CNRS, assumait «le choix de réduire le nombre de chercheurs qui seront recrutés dans les 4 ans à venir».

Cette décision de baisser le recrutement annuel à 250 chercheurs contre 300 dans les campagnes précédentes, avec en parallèle «un effort plus important en faveur des personnels IT», a été vivement contestée, notamment par le Comité national de la recherche scientifique et plusieurs syndicats.

Le nombre de chercheurs a également baissé à l'Inserm mais dans une moindre mesure, tandis qu'il a augmenté à l'Inra et à l'Inria où le nombre de chercheurs est passé de 564 en 2008 à 599 en 2017, soit +6 %.

L'évolution la plus marquante de ces dix dernières années est la baisse de la proportion de techniciens.

Cette baisse de la proportion des techniciens s'est opérée différemment selon les organismes :

- au profit de la filière ingénieur (+6 points) au CNRS et dans une moindre mesure à la filière chercheur (+1 point),
- au profit de la filière ingénieur (+4 points) à l'Inra et de la filière chercheur (+2 points),
- au profit de la filière chercheur (+4 points) à l'Inria et de la filière ingénieur (+2 points),
- au profit de la filière ingénieur (+7 points) à l'Inserm et dans une moindre mesure à la filière chercheur (+1 point).

La proportion d'ingénieurs de recherche est globalement stable.

La proportion d'ingénieurs de recherche a augmenté d'un point au CNRS (32 % en 2017), tout comme à l'Inra (31 % en 2017) et à l'Inserm (26 % en 2017) ; et de deux points à l'Inria (40 % en 2017). Notons qu'au sein de la filière ingénieurs, les ingénieurs d'études sont majoritaires, sauf à l'Inria où ce sont les ingénieurs de recherche (37 % environ).

La proportion de chercheurs est globalement stable dans le temps, sauf à l'Inria.

Les chercheurs sont majoritaires au CNRS, à l'Inria et à l'Inserm, mais ne représentent que 21,9 % des effectifs permanents à l'Inra.

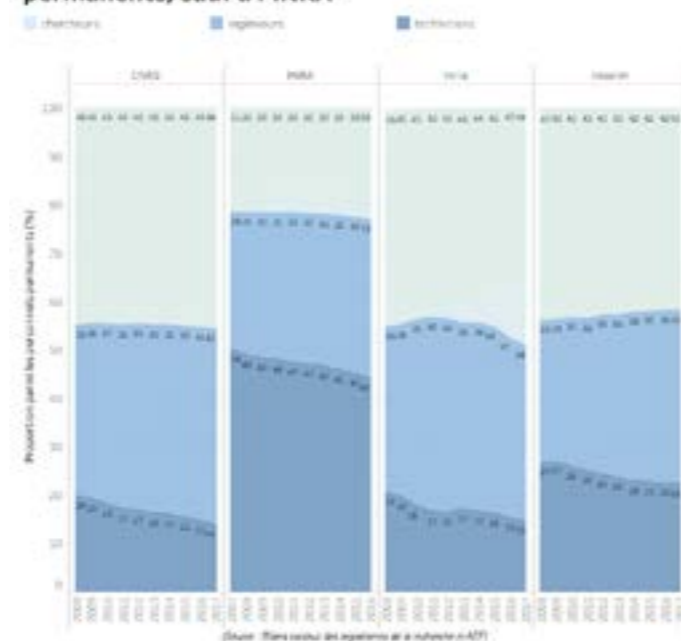
À l'Inra, les techniciens sont majoritaires et représentent 47,1% en moyenne. L'Inria a augmenté significativement la proportion de chercheurs, celle-ci passant de 45% en 2008 à 49 % en 2017.

Au sein de la filière chercheuse, la proportion des corps (CR et DR) a quelque peu varié ces dix dernières années.

La proportion de DR a augmenté de 5 points au CNRS et à l'Inria, de 4 points à l'Inra, mais est stable pour l'Inserm.

En 2017, l'Inria compte 45% de DR parmi les chercheurs. À l'Inra, la proportion de DR était de 43% en 2016. Elle est seulement de 39% à l'Inserm, en 2011).

Les chercheurs sont majoritaires parmi les personnels permanents, sauf à l'INRA



Ces évolutions traduisent les politiques mises en place de réduction de la dépense publique et d'affaiblissement des services publics.

Le SNTRS propose une vision alternative avec un accroissement de l'effort de recherche conformément aux engagements internationaux pris. Une augmentation du PIB consacré tant à la recherche privée qu'à la recherche publique est nécessaire pour créer des emplois et de la richesse. Le SNTRS revendique une augmentation des effectifs permanents, un financement récurrent des programmes de recherche et la suppression du CIR (Crédit Impôt Recherche).



Comment les effectifs Contractuels ont-ils évolué en 10 ans au CNRS, à l'Inserm, l'Inra et l'Inria ?

La part de contractuels varie de 24% à 50% selon les organismes. Cette part a peu varié sauf pour l'Inserm (forte hausse de 23,7%). Toutefois, l'effectif des doctorants a baissé tant au CNRS (- 13,4%) qu'à l'Inria (- 6,8%).

Les personnels contractuels représentent des proportions très variables selon les organismes.

A l'Inria, les personnels contractuels représentent 50 % des effectifs totaux, 40 % à l'Inra, 33 % à l'Inserm et 24 % au CNRS.

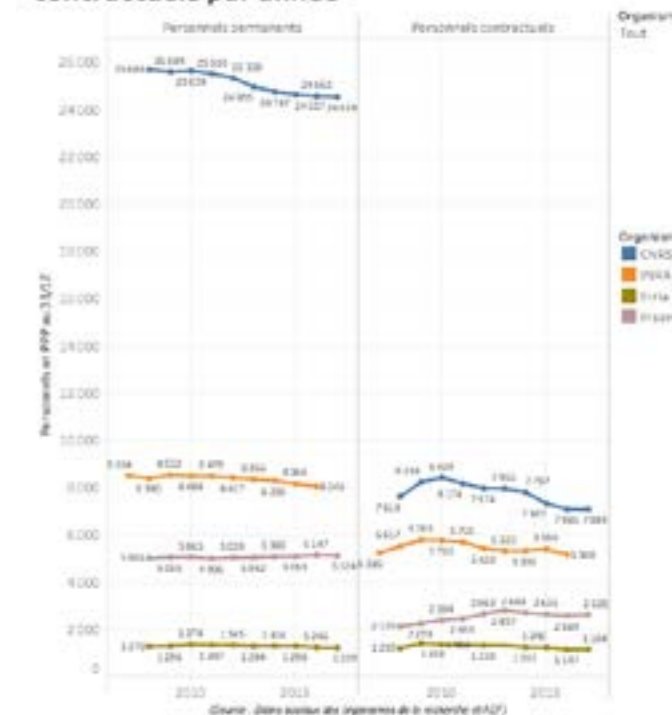
En moyenne, les contractuels représentent 24 % des personnels au CNRS et 50 % à Inria



Au sein de chacun de ces organismes, la part de contractuels varie très peu dans le temps (voir figure ci-dessous). En 10 ans, le nombre de contractuels a toutefois baissé, parallèlement à une baisse des effectifs permanents. L'effectif des personnels permanents a baissé au CNRS (-4,5%), à l'Inra (-5,4 %) et à l'Inria (-3,9%) et n'a augmenté qu'à l'Inserm (+2,5%). Dans le même temps, les effectifs de personnels contractuels ont baissé : au CNRS de 7%, à l'Inria de 3,6%, et à l'Inra de 1,5%.

Le nombre de personnels contractuels a très fortement augmenté à l'Inserm avec une hausse de 23,7%.

L'évolution des personnels permanents et contractuels par année



La réforme de la fonction publique pourrait encore accroître cette forte précarité puisque l'article 6 prévoit la création d'un « contrat de projet » d'une durée maximale de six ans.

Au CNRS, les chercheurs représentent 55,6 % des contractuels.

Au CNRS : hausse de la précarité chez les chercheurs et diminution du nombre de doctorants

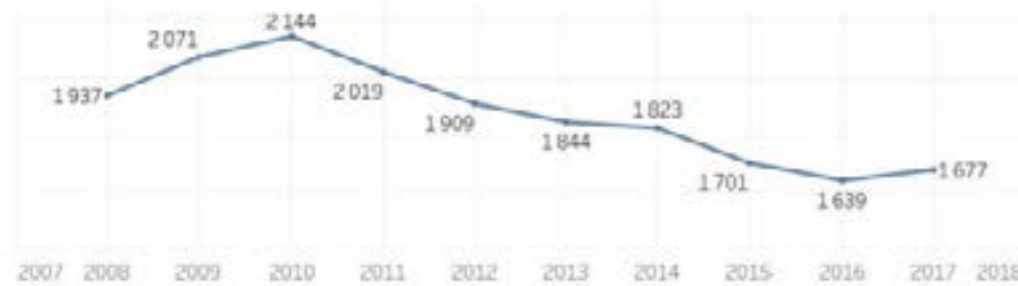
La proportion de chercheurs parmi les contractuels a augmenté de 3,3 points en 10 ans, passant de 53,8% en 2008 à 57,1% en 2017.

Les doctorants représentent près d'un quart des contractuels du CNRS. En 10 ans, le nombre de doctorants est toutefois passé de 1 937 en 2008 à 1 677 en 2017. Dans le même temps, la part de doctorants financés sur ressources propres a augmenté de 13,7 points entre 2014 et 2017.

Le nombre de doctorants a ainsi baissé de 13,4%, et 92,6% d'entre eux sont financés sur ressources propres.

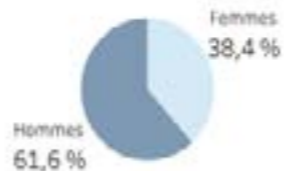
Les doctorants du CNRS sont...

... au nombre de 1677 en 2017,

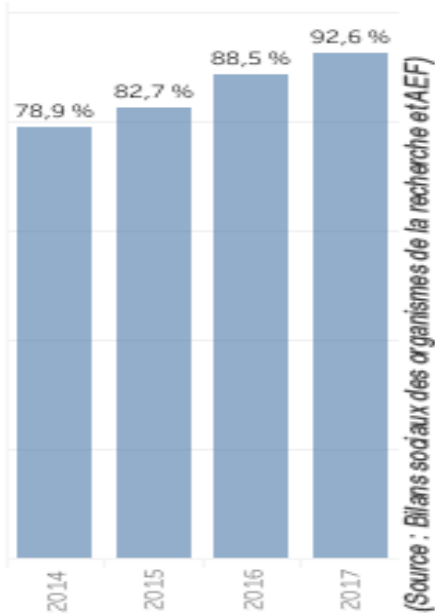


(Source : Bilans sociaux des organismes de la recherche et AEF)

... surtout des hommes,



... de + en + financés sur ressources propres,



(Source : Bilans sociaux des organismes de la recherche et AEF)

Le nombre de doctorants est passé de 488 en 2008 à 455 en 2017, soit une baisse de 6,8%. Ils sont financés pour 80% d'entre eux sur ressources propres. A l'Inria, les doctorants et les post-doctorants représentent plus de la moitié des personnels contractuels.

Pour le SNTRS, la qualité de la recherche scientifique publique française passe par le recrutement de personnels permanents (IT et chercheurs), la reconnaissance de leur niveau de qualification et d'expérience tout au long de la carrière, la formation de jeunes docteurs, et le financement récurrent des projets de recherche.



LE NOMBRE DE THÉSARDS PLONGE

La retraite au-delà des idées reçues



Le système de retraite par répartition peut être financé par les gains de productivité du travail.

Le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) suit depuis près de 20 ans l'évolution des régimes de retraite, et fait des propositions pour assurer leur solidité financière et leur fonctionnement solidaire.



Ratio $\frac{\text{Nombre cotisants}}{\text{Nombre retraités}}$



Il est composé de parlementaires, de représentants des organisations professionnelles et syndicales, des retraités et des familles, de membres de l'administration et d'experts, le Conseil d'orientation des retraites (COR). Il est placé auprès du Premier ministre.

Dans sa lettre n° 11 d'Avril 2015, le COR explicite les leviers pour préserver l'équilibre du système de retraite par répartition. Depuis quelques mois, le COR a mis en ligne un simulateur qui permet, dans une certaine mesure, de faire varier ces leviers et de montrer très concrètement comment le système de retraite par répartition peut être maintenu à l'équilibre.

A cet égard, il est intéressant de faire soi-même quelques simulations : <http://www.cor-retraites.fr/simulateur/>.

Les leviers disponibles du système de retraite par répartition.

Ces leviers sont au nombre de trois :

- le rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités ;
- le taux de cotisation ;
- le montant des retraites/pensions relativement aux revenus d'activité.



Pour « préserver » ce rapport, le choix des gouvernants a été de reculer l'âge effectif de départ à la retraite, par des dispositifs dissuasifs (décote associée à l'augmentation du nombre de trimestres requis) et par le recul de l'âge légal de départ à la retraite, plutôt que de mener des politiques d'emploi audacieuses en vue de faire diminuer le fort taux de chômage que nous subissons.

Ainsi globalement l'âge légal a été repoussé de 2 ans ; passage de 60 à 62 ans pour l'âge d'ouverture des droits ; passage de 65 à 67 pour l'âge légal de départ à la retraite sans décote pour ceux n'ayant pas les 172 trimestres nécessaires pour les générations nées après 1955.

En conséquence de quoi le taux d'activité des 55-64 ans s'est accru d'environ 10 points en 4 ans ; alors que le taux d'activité des jeunes de 15-24 ans continue de reculer (environ - 2 points en 4 ans).

Alors que les gouvernements successifs avaient justifié le recul de l'âge d'ouverture des droits par l'accroissement de l'espérance de vie, les projections de l'INED en 2017 et 2018 montrent que l'espérance de vie à 65 ans a cessé d'augmenter.

L'espérance de vie à 65 ans se stabilise à 19,4 ans pour les hommes et à 23,2 ans pour les femmes.

Dans ce contexte, il devient de plus en plus difficile et socialement inacceptable de proposer un nouveau recul de l'âge dit légal de départ à la retraite. Or cet âge est l'âge d'ouverture des droits à la retraite et non l'âge effectif de départ à la retraite. En effet, les salariés et agents ne totalisant pas la totalité des trimestres requis à l'âge d'ouverture de leurs droits subissent une décote.

L'âge de départ effectif à la retraite est supérieur de plus d'un an de l'âge d'ouverture des droits.

Ainsi en 2017, pour un âge légal d'ouverture des droits à 62 ans, l'âge effectif de départ à la retraite (hors retraite anticipée) est 63,3 ans.

Ce recul de l'âge effectif de départ à la retraite doit être examiné au regard de l'espérance de vie en bonne santé.

L'espérance de vie en bonne santé (cad sans limitation d'activité) à 65 ans n'est que de 8,9 ans pour hommes et de 9,8 ans pour les femmes.



Ces éléments témoignent ainsi des limites des politiques de recul de l'âge légal de départ à la retraite et d'accroissement du nombre de trimestres requis.

Le taux de remplacement : le montant des retraites/pensions relativement aux revenus d'activité

Une autre variable sur laquelle nos gouvernants jouent est le taux de remplacement, c'est-à-dire le montant de la retraite rapporté au salaire.

Le taux de remplacement médian est actuellement proche de 75% (soit une diminution des revenus de plus de 25% en moyenne). Ce taux est toutefois très disparate selon les niveaux de revenus, le sexe, et pour les fonctionnaires l'importance des primes perçues.

Avec les réformes successives, ce taux de remplacement diminue sous l'effet d'un nombre insuffisant de trimestres, éventuellement accentué par l'application de la décote.

En 2016, la pension moyenne nette, d'un montant de 1512 €, représentait 51,2% du revenu d'activité brut moyen. Selon une étude du Conseil d'Orientation des Retraites (COR) (rapport de Juin 2018), à législation constante, la pension moyenne ne devrait représenter que 32,5 à 40,1% du revenu d'activité moyen brut selon la conjoncture économique.

La faiblesse du taux de remplacement projeté démontre ainsi le caractère socialement inacceptable de ces politiques.

Le taux de cotisation

C'est le troisième levier d'ajustement du système.

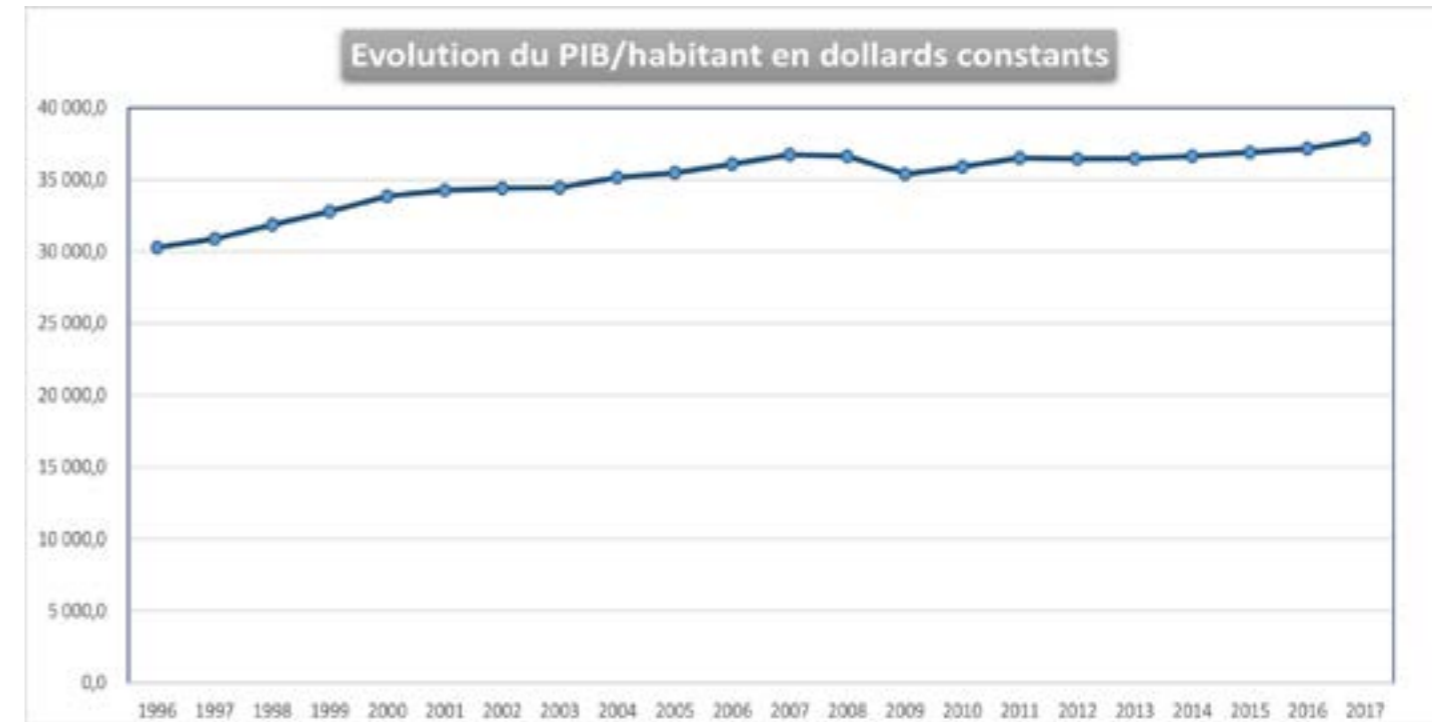
C'est aussi celui qui est le moins évoqué par nos gouvernants... car c'est évidemment un sujet tabou pour le patronat.

Pourtant à législation constante, le pourcentage de Produit Intérieur Brut (PIB) consacré au financement des retraites baissera régulièrement jusqu'en 2022.

Selon le COR, la part du PIB consacrée au financement passerait ainsi de 13,8% en 2017 à 13,5% en 2022. Compte tenu de la hausse de la CSG pesant sur les revenus des retraités, la part des dépenses de retraite nettes des prélèvements pesant sur ces retraités serait comprise en 2070 entre 10,7 et 13,2% du PIB (selon les différents scénarii pris en compte par le COR).

Il apparaît paradoxal, alors que le nombre de retraités augmente, que l'effort consenti pour financer les retraites baisse au regard de la richesse produite.

Par quel tour de passe-passe en arrivons-nous là ?



Nos gouvernants successifs ont volontairement refusé de mettre à contribution les gains de productivité pour financer le système des retraites par répartition.

Le stratagème est simple mais diablement efficace.

Hormis les années 2007, 2008, 2009 et 2016, la productivité horaire s'est accrue en France.

Sur une longue période, la richesse produite par le travail a considérablement augmenté. Ainsi, le PIB en euros constants a triplé en cinquante ans.

La solution pour financer le régime par répartition est donc simple : accroître les cotisations par l'ajout d'une partie des gains de productivité.



Alors que nos gouvernants avaient justifié les six reculs successifs de 4 mois de l'âge d'ouverture des droits à la retraite en raison des gains d'espérance de vie, il serait malvenu qu'ils n'aient pas le courage d'exiger une hausse des cotisations retraite calculée à partir d'une fraction des gains de productivité.

Cela suppose donc un débat sur la part des gains de productivité affectée respectivement : au financement des investissements productifs, à la hausse des salaires, et à celle dévolue au financement de notre système de retraite par répartition. Pour préserver notre système de retraite par répartition il faut que les salariés sachent se faire entendre auprès des politiques pour imposer ce débat et obtenir un juste partage des richesses produites par le travail.

Ne nous illusionnons pas : des mobilisations seront nécessaires pour amener nos gouvernants à mieux défendre les intérêts des salariés et des agents.

Marc Regny-Demery



LUTTES GAGNANTES



Salaires, conditions de travail, défense des droits syndicaux ou de l'outil de travail : la mobilisation paye

Une fois encore, l'actualité sociale est riche en victoires syndicales.

Ces succès nous rappellent l'utilité de nos combats menés avec et par les agents et les salariés. En voici quelques exemples pour inspirer nos luttes, et nous motiver à porter les revendications propres à notre milieu professionnel afin d'obtenir une juste reconnaissance de notre travail, de meilleures conditions de travail, la réduction de la précarité, etc.

La poste d'Yzeure (03) : la mobilisation a permis que les 2 contractuels gardent leur emploi.

Le 5 février dernier, la direction de la poste avait mis à pied 2 facteurs contractuels à la plateforme de tri du courrier à Yzeure. Cette décision a été prise par la poste lors de la journée de grève nationale considérant que les palettes disposées devant le portail du centre de tri bloquaient l'accès au site. Le 6 février, à 7h du matin, le directeur a remis les mises à pieds à titre conservatoire aux 2 salariés, qui les ont refusés.

Spontanément, l'ensemble des salariés de la plateforme de tri a cessé le travail. Des négociations se sont engagées toute la matinée entre les salariés et la direction du site. A 14h, la direction a levé les sanctions : les deux mises à pied sont retirées permettant ainsi aux contractuels de poursuivre leur mission.

William Saurin : le rapport de force impose le maintien des conquits sociaux !

En juin 2017, COFIGÉO, qui vient de racheter William Saurin, dénonce tous les accords collectifs. Étaient ainsi menacés : la prime d'ancienneté, la prime de froid, la prime de panier de nuit du site de Lagny, les indemnités de licenciement, les congés d'ancienneté, les médailles du travail et gratifications, les indemnités de transport, la prime de vacances, le 13^e mois, l'indemnisation de la carence maladie et la subrogation. Le 6 février dernier, la direction entendait voir se finaliser l'accord de substitution qui comportait ces graves reculs sociaux.

Le rapport de force construit patiemment pendant des mois et des semaines a permis la mobilisation de 83% du personnel ouvrier/employé et 69% du personnel William Saurin pendant trois jours à l'appel de la CGT, CFDT et FO. Ils ont trouvé des formes de luttes, novatrices, efficaces et solidaires mettant à l'arrêt total les deux sites de production.

Devant la détermination sans faille des salariés, la direction a été contrainte d'accepter la signature d'un accord avec le maintien de leurs conquits sociaux. C'est une grande et belle victoire qui marquera l'histoire sociale « des William Saurin ». Ils ne sont pas dupes, ils savent que le groupe tentera de « nouveaux coups de rabot ». Ils restent vigilants pour maintenir leurs acquis et gagner de nouvelles avancées sociales.

Les salariés de l'entreprise « Triton » (ex. SKF TRANSROL), font céder la direction sur les salaires.

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) après une première réunion très décevante, le syndicat a tenu une assemblée générale avec les salariés qui ont voté deux journées de grève.

À l'issue des 2 jours de grève les salariés ont obtenu :

- 2.7% d'augmentation générale
- une revalorisation de la prime d'ancienneté de 0.7%
- une revalorisation de la prime de vacance de 75 €

Après plus de 2 ans de bataille, la lutte des salariés de DASSAULT Argenteuil (95) est victorieuse.

En 2016 la direction a annoncé un plan de restructuration sur l'ensemble des sites Dassault. L'établissement d'Argenteuil était le plus impacté. Craignant une mort lente programmée de l'établissement, le syndicat CGT a travaillé, avec les salariés, à une alternative crédible et réaliste : la construction d'un établissement neuf, moderne, du 21^e siècle, dans le même département.

Aujourd'hui, la construction d'une usine neuve à Cergy est enfin actée par la direction générale, tous les emplois sont préservés et les conditions de travail seront améliorées.

Les salariés de CRMA Elancourt (78) ont obtenu 3% d'augmentation des salaires

Suite à un mouvement social qui a duré plus de 60 heures en continu et ce pendant deux nuits consécutives, les Organisations Syndicales CGT ont abouti à un accord avec la direction soit une enveloppe globale de 3% pour les non-cadres et cadres.

Auparavant, la CGT avait fait remplir, comme tous les ans, un questionnaire aux salariés, rempli et retourné par 40% du personnel. Au vu des propositions de la direction, la CGT a appelé à la grève, rejointe le lendemain par la CFDT.



La lutte et la négociation ont permis d'augmenter de près de +50% l'enveloppe initiale avec hausse de 3 % de l'enveloppe globale.

La direction du Centre Courrier de Magny Les Hameaux (78) contrainte à maintenir l'activité sur le site

Après le dépôt d'un préavis de grève, avoir contacté les médias locaux et fait intervenir le maire de Magny les Hameaux dans le conflit, les agents obtiennent satisfaction sans même un seul jour de grève. Une manifestation devait avoir lieu dans la ville ce 20 février lors d'un mouvement de grève. La mobilisation des collègues s'annonçait très forte, la grève aurait été suivie à quasi 100% chez les fonctionnaires et CDI. La directrice départementale s'est engagée par écrit à suspendre la réorganisation et surtout à annuler le transfert des colis chez Coliposte dans le cadre de cette future réorganisation !

Tiercé gagnant pour le service collecte dans le 73 : augmentation salariale, diminution du temps de travail et titularisation de précaires

Le syndicat CGT a récolté les revendications, rédigé un tract, déposé un préavis de grève, communiqué avec la presse, organisé un rassemblement, négocié avec la direction (sans les syndicats représentatifs exclus par les agents), et a su finir le conflit dans l'unité.

Ainsi les 60 grévistes sur 60 (dont des travailleurs précaires) ont obtenu :

- le versement d'une prime exceptionnelle de 1 000 € pour les agents ayant plus de 25 ans d'ancienneté et de 750 € pour tous les autres.
- Le versement d'une prime mensuelle de 50€
- la reconnaissance de la pénibilité et de l'insalubrité du travail en réduisant le temps de travail effectif à 32h30 payé 35h.
- la réduction de la précarisation des emplois en titularisant 2 agents par an.



Les agents de la cardio-diabète du CH du Gers obtiennent une amélioration du service public en 24h chrono

100% de grévistes au sein du service de cardiologie-diabétologie, après 2 réunions de négociation, avec l'appui de la CGT du Centre Hospitalier d'Auch ainsi que l'interprofessionnel CGT du département, l'ensemble des revendications du personnel du 3A a été pris en compte par les tutelles et par la direction.

Les agents ont obtenu :

- 1 poste IDE supplémentaire en 10 heures de jour du lundi au dimanche ;
- 1 poste AS supplémentaire en 8 heures de jour du lundi au vendredi ainsi que le passage du poste AS (actuellement en 8 heures) en 12 heures le weekend ;
- le remplacement des agents en charge du bio nettoyage en cas d'absence dans un délai le plus court possible ;
- la demande auprès de l'ARS du financement d'achat de matériels ;
- une étude pour la rénovation du service.

Augmentation de la feuille de paye, pour les salariés de LISI Creuzet Aéronautique à Marmande (47)

Suite à plusieurs séances de négociation et de mobilisation à l'appel de la CGT, il a été obtenu une série de résultats revendicatifs :

- 1,8% d'AG au 1er février, (HORS CADRE) ;
- 0,4% d'AI au 1er septembre, (1,7% d'AI CADRE au 1er janvier) ;
- +20% de la prime de transport soit 0,05€/km ;
- un 2^{ème} jour « enfant malade » ;
- la concrétisation du don d'heure à un collègue par solidarité ;
- 350€ de supplément d'intéressement.

Victoire des salariés du Groupe SAIPOL avec une augmentation générale de 1,8% avec un talon de 55 euros

Le groupe SAIPOL compte 6 sites industriels. L'objet de ce conflit, l'augmentation des salaires. C'est face à une direction qui refusait l'ouverture des négociations que la CGT a décidé d'appeler les salarié-e-s à se mobiliser. Il aura donc fallu plus de 3 semaines de conflit, pour imposer à la direction de faire des concessions. La lutte des salariés a permis d'obtenir une augmentation générale de 1,8% avec un talon de 55€.



La CGT fait reculer le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

Lors du Comité Technique du MESR du 18 mars 2019, la CGT après avoir œuvré en intersyndicale parvient à ce que les syndicats adoptent à l'unanimité l'avis suivant : « Le texte qui nous est proposé peut inciter les établissements au moins-disant pour les personnels. Il ne permet pas de mettre en œuvre le plafond des 150 h mobilisables pour le CPF. Le CTMESR demande que le texte soit revu. Il conteste la vision au rabais de la formation continue des personnels de l'ESR. »

Le DGRH du MESRI est contraint à :

- retirer le texte d'arrêté
- demander une hausse des plafonds interministériels.

L'enjeu pour la CGT est de permettre aux agents d'obtenir des formations sérieuses dans le cadre de la mobilisation de leur Compte Personnel de Formation (CPF).

Cette victoire, dans notre champ professionnel, nous rappelle la nécessité d'avoir des élus revendicatifs et témoigne de l'utilité du vote CGT lors des prochaines élections au CNESER (mailjuin 2019).



TRIBUNE LIBRE



Quelle CGT pour les luttes des salariés ?

Le 52^e congrès de la CGT approche. Il se situe dans une trajectoire où la politique du patronat et du pouvoir à son service accentue la liquidation des conquêtes sociales avec un seul objectif : augmenter les profits capitalistes et avec comme conséquence un accroissement de l'exploitation du travail salarié. Dans une concurrence mondiale acharnée entre grands groupes capitalistes pour se partager les marchés, s'accaparer les ressources matérielles et humaines, les voies de communication, le patronat et le pouvoir doivent diminuer, autant que le rapport des forces le leur permet, le prix de la force de travail et aller de plus en plus vite et de plus en plus loin dans cette direction. Cette tendance est absolument générale dans tous les pays du Monde.

Face à cette situation qui engendre le chômage, la précarité, génère avec les guerres impérialistes des dizaines de millions de réfugiés et élargi la pauvreté, les salariés ne restent pas inactifs. Ils se battent et parfois obtiennent des succès partiels. Cependant, depuis des décennies, les reculs sociaux s'accumulent et la division s'installe qui rend difficile la convergence des luttes, seule susceptible de modifier le rapport des forces au bénéfice de tous les salariés.

Dans l'affrontement de classe, les forces du capital ont un besoin absolu de maîtriser et de contrôler les mouvements sociaux.

Elles organisent la collaboration de classe en s'appuyant sur l'idée que le capitalisme est indépassable et qu'il est donc plus profitable pour les salariés d'en accepter la réalité tout en négociant à la marge quelques avantages. Cela signifie dans la situa-

tion présente de négocier les reculs sociaux. C'est ce rôle que remplit la CFDT. D'autres organisations sans être aussi engagées que la CFDT dans la collaboration avec le patronat et le pouvoir appellent à la lutte tout en évitant soigneusement de désigner les causes profondes de la situation.

La CGT et ses organisations se placent sur le terrain de la lutte.

Elles l'ont montré lors des batailles contre les atteintes au code du travail par Hollande et son successeur Macron, elles le montrent dans la lutte contre la précarité et le chômage, pour les salaires.... Mais, nous ne pouvons pas nous contenter d'une analyse et d'un positionnement mi-figue mi-raisin qui empêche la CGT de tenir son rôle de syndicat de classe du salariat tel qu'il est aujourd'hui.

De ce point de vue, le document d'orientation pour le congrès confédéral ne va pas au fond des choses et laisse un goût de vide quant au pourquoi et au comment de la situation. En clair, le refus d'une analyse en termes de classe aussi bien au plan national qu'international conduit la CGT à une forme de vacuité idéologique qui tire de plus en plus l'organisation vers le réformisme.

Il réduit la question de l'unité à un syndicalisme rassemblé ou unifié entre organisations, dont les contours plus que flous dédouanent la position de collaboration de classe des autres organisations et en premier lieu de la CFDT.

La question de la nature capitaliste de la construction européenne est complètement passée sous silence, laissant croire que ses contradictions résultent seulement des oppositions entre les intérêts nationaux.

Au plan international, les affrontements entre les pays impérialistes (USA, Russie, Chine, UE, Turquie, Israël...) qui sont responsables des politiques de guerre et de surarmement ne font l'objet que de brèves allusions sans rapport avec les stratégies des groupes capitalistes.

Pour lutter avec efficacité, il faut se poser les questions de fond et en particulier, celle de la nature et de la forme de l'affrontement irréductible entre le capital et le travail dans une situation ou l'internationalisation des forces productives et leur transformation qualitative du fait des sciences et des techniques, ont profondément bouleversé, sous la domination du Capital, la distribution mondiale de la production matérielle et des services. En France, par exemple, les choix de délocalisation du Capital ont considérablement affaibli la production industrielle et opéré son transfert dans des zones où l'exploitation de la main-d'œuvre lui est plus profitable. On mesure dans ces conditions qu'il est absolument indispensable pour une organisation syndicale comme la CGT d'analyser ces processus et de porter une attention soutenue à la solidarité de classe au plan national, européen et international. Sur ce terrain le moins que l'on puisse dire est que ni la CES ni la CSI ne fournissent les moyens d'une telle démarche tant ces organisations sont alignées sur les institutions internationales dominées par le Capital.

La CGT, nous n'en n'avons qu'une, si elle ne peut pas se substituer à la nécessaire action d'un parti de transformation révolutionnaire, a un besoin impérieux pour remplir son rôle de syndicat de défense et de conquêtes pour les salariés, de se placer résolument sur le terrain de la lutte des classes. C'est ce combat que nous devons mener en rassemblant dans les luttes autour des intérêts fondamentaux des salariés.

Michel Pierre et Michel Gruselle



TRIBUNE LIBRE



Moduler les cotisations sociales pour aménager le capitalisme ou les unifier pour préparer l'avènement de la propriété sociale ?

Dans l'encadré de la page 12 de la NVO d'avril 2019 est indiquée la revendication de la confédération de différencier les taux de cotisations des entreprises selon plusieurs critères. Dans le même sens (p. 16 du même dossier), le camarade B. Plazzi dénonce les exonérations de cotisations, mais seulement lorsqu'elles sont accordées sans contrepartie et sans contrôle, sous-entendant qu'elles seraient tout à fait acceptables pour des patrons « vertueux ». Ces analyses et préconisations vont à l'encontre de celles de l'économiste B. Friot, fin connaisseur et défenseur du syndicalisme français et de la sécurité sociale, qui a montré que le caractère particulièrement émancipateur des mesures (certes inachevées en raison de l'opposition de la CFTC, de la droite et de la SFIO) de 1945 impulsées par le communiste et CGTiste Ambroise Croizat venait de l'unification des multiples régimes de sécurité sociale, avec la mise en place d'un taux de cotisation unique sur le salaire. Alors que notre CGT s'est justement battue contre les contre-réformes marconiennes détricotant le code du travail au profit d'accords de branche ou d'entreprises, souhaite-t-on vraiment que la cotisation sociale fasse l'objet d'une même dénationalisation qui entrave la convergence des luttes et entretient le mythe du « bon patron » (celui d'une PME, celui qui touche des subventions publiques mais embauche réellement « en contrepartie », celui qui favorise l'industrie plutôt que la finance – comme si la classe capitaliste était séparée entre patrons industriels et patrons financiers...) au détriment de la dénonciation, que la CGT a longtemps portée, du caractère intrinsèquement irréformable du capitalisme qui nous mène droit dans le mur, quels que soient ses critères de gestion ?

La CGT porte la revendication d'une sécurité sociale professionnelle qui accorde des droits attachés à la personne dans le cadre du travail, quels que soient son employeur et son poste.

Cela ne peut faire sens que si ces droits sont universels sur tout le territoire, dans toutes les entreprises. La contradiction avec la revendication de cotisations sociales modulées est flagrante. Le patronat excelle depuis toujours pour exploiter les ressorts



des inégalités de traitement selon la taille des entreprises pour sous-traiter aux PME, par exemple, les tâches pour lesquelles elles bénéficient d'une réglementation plus avantageuse, de subventions, ou de cotisations réduites. L'unification, avec harmonisation par le haut pour les travailleurs sous tous les aspects, des statuts protecteurs (fonction publique, régimes spéciaux...), des systèmes de cotisation sociale (en

réunifiant également les différentes branches et y englobant des prestations qui devraient lui être incorporées, comme la prise en charge de la dépendance, le transport domicile-travail...) constitue au contraire un levier remarquable pour que la classe ouvrière retrouve la conscience et la puissance que les efforts de l'adversaire de classe pour la fragmenter, rendre invisible et de moins en moins centrale dans la société, ont gravement affaiblies. B. Friot montre dans ses travaux que cela n'est pas incompatible avec le développement économique : il propose une caisse d'investissements et un financement par subvention propres à faire face aux besoins des entreprises et adaptés à une gestion par les travailleurs. Comme il le montre aussi, la question de la propriété des moyens de production demeure centrale, et les outils émancipateurs de la cotisation et du statut sont à concevoir en parallèle de la prise de contrôle des entreprises par celles et ceux qui les font tourner. Plutôt que de chercher à adapter les subventions aux entreprises selon la vertu supposée de leur gestion par les patrons, renouons avec les fondamentaux de la CGT et préparons le remplacement des capitalistes par les producteurs unis qui peuvent collectivement assurer cette gestion, en lien démocratique avec l'ensemble des citoyens pour ce qui concerne les grandes orientations économiques, sans un maquis de taux de cotisation !

Aurélien Djament

(lettre ouverte adressée à la NVO le 14/04/2019).



TRIBUNE LIBRE



Humboldt face à la « start-up nation »

Faire entrer l'université dans la modernité : selon cette antienne néolibérale, le modèle humboldtien de l'universitas scientiarum (unité du savoir et formation par la recherche, indépendance et collégialité) produit de l'idéalisme allemand du 19^e siècle, aurait vécu. Couplée avec l'attaque sans précédent contre la fonction publique par la macronie, elle vise à détourner de leur mission recherche et université publiques, qui ne seront plus des facteurs de cohésion territoriale et de coopération scientifique nationale et internationale. Si l'université humboldtienne était un lieu de savoir, celle qui se profile comblera marchandisation et dérégulation.



Le système pertinent de cohabitation au sein des unités mixtes de recherche (UMR) de personnels des organismes nationaux dédiés uniquement à la recherche et d'universitaires reliant recherche et formation, ne produit pas un bon classement à Shanghai et aux autres concours de beauté des « excellents » du monde. L'indépendance et la liberté académiques sont menacées non seulement en Hongrie ou en Turquie : quelle liberté pour une licence « à impact positif » (sur les objectifs du développement durable de l'ONU) financée à 100% par la BNP Paribas ? Reportée suite aux mobilisations et protestations, elle est révélatrice de la mentalité stipulant que l'État n'a plus d'argent, sauf si, pour 1€ public, l'université et la recherche obtiendraient 1€ privé. Un capital-risqueur vaut-il un partenaire scientifique ?

L'ordonnance de décembre 2018 créera de « grands établissements expérimentaux » (durée 2-10 ans). Chacun fera ce que bon lui semble dérogeant au Code de l'éducation. Difficile de ne pas établir un parallèle avec les grandes régions et métropoles, féodalités affaiblissant le service public. Les statuts en préparation sont imprégnés de caporalisme : directoires puissants, présidences aux pouvoirs quasi monarchiques, représentation des personnels structurellement minoritaire, volonté de dominer toute la « recherche de haut niveau » faisant fi de la complémentarité avec les organismes nationaux (l'ineptie de l'Université « nationale » Gustave-Eiffel qui engloutira l'Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux [IFSTTAR]), règles de recrutement laissant craindre des fonctionnaires bientôt minoritaires face à la masse des précaires ordinaires ou les quelques « hauts potentiels », luxueux « premiers de cordée »...

« Bienvenue en France » : les études seront un marché où des clients achètent des services selon leurs moyens au lieu d'étudier selon leurs besoins et désirs. Barbara Cassin, philologue multilingue médaillée d'or 2018 du CNRS, a raison : donner ce nom à un plan qui exclura une majorité d'étudiants étrangers c'est se moquer du monde.

L'université ne sera pas la « voiture-balai » ramassant sur son passage les organismes de recherche en lambeaux et exploitant jusqu'à la moelle les « ressources humaines » jetables et très qualifiées. Elle ne sera pas le sous-traitant du privé qui voudrait la vampiriser.

Si l'université, tel un palimpseste, est à effacer et à réécrire, la référence à Humboldt face à la « start-up nation » mènera à une réécriture basée sur le savoir émancipateur, le respect des personnels et des étudiants, la démocratie, l'indépendance et la liberté que procure le financement public pérenne.

L'université forme les citoyens, non des individus dociles et « employables ».

Ce n'est pas en piétinant l'université et la recherche publiques qu'on combattra l'extrême droite en France et en Europe.

Dina Bacalexi

Article publié dans la rubrique « débats et controverses » de L'Humanité le 16 avril 2019. Le thème général du débat posé par le journal était : « Où vont les universités. Quels atouts, quels dangers ? ».





TRIBUNE LIBRE



A propos du partage des richesses et du coût du capital

Depuis quelques années, la CGT a lancé une campagne sur « le coût du capital ». Cette campagne s'accompagne de la revendication d'une autre répartition des richesses. Il s'agit de répondre à la rhétorique du patronat relayée par les médias sur « le coût du travail ». Cette campagne a l'apparence de la radicalité. Mais elle fait l'impasse sur ce qui définit notre système économique : l'exploitation du travail salarié. Elle établit une équivalence entre le travail et le capital. Il suffirait de rétablir l'équilibre en faveur du travail en diminuant le coût du capital et ainsi, par une plus juste répartition des richesses, rendre le capitalisme acceptable.

Le capital, c'est l'ensemble des moyens de production et de valeurs mis en mouvement pour produire des biens ou des services.

lité de la journée de travail, alors qu'il n'en rémunère qu'une partie. L'autre partie non rémunérée est du travail gratuit. La partie rémunérée sert à la reproduction de la force de travail (nourriture, habillement, logement, culture, etc.). La partie gratuite est accaparée par l'employeur. Elle est constitutive du profit. Pour maximiser ce profit l'employeur va faire en sorte que, pour un même salaire, la part gratuite qu'il gardera pour lui soit la plus grande possible. Il le fait en intensifiant le travail effectif de chaque salarié et lorsque l'intensification a atteint ses limites, il augmente la durée du travail. Le but est d'accaparer le plus possible de travail gratuit afin de tirer plus de profit que les concurrents.



Pour produire ces biens et services, le capitaliste engage des dépenses (immobilières, machines, matières premières, produits intermédiaires) qui sont incompressibles. Ce qui est produit a une valeur supérieure à la somme des valeurs des constituants composant le produit fini. Quel est le processus qui permet cette création de valeur supplémentaire ? Le travail salarié. Le salaire constitue le second type de dépense qu'engage l'employeur pour produire. Mais contrairement aux dépenses incompressibles qui lui sont imposées, l'employeur a en main sur les salaires. C'est lui qui en détermine le montant et c'est en cela que réside à la fois l'exploitation du travail salarié et la production de richesses. Le salaire masque l'exploitation puisqu'il donne l'illusion de rémunérer la tota-

D'une certaine façon le patronat a raison, le travail a un coût. Mais pour lui le seul coût qui compte et qui est toujours trop élevé, c'est celui de la force de travail. Or, la CGT ne parle plus depuis longtemps de la force de travail, expression qui a disparu de ses documents. Parler de la force de travail, c'est prendre en compte l'exploitation capitaliste, parler du coût du capital versus le coût du travail, c'est mettre au même niveau les deux types de dépenses faites par l'employeur et passer l'exploitation du travail salarié à la trappe. Si les richesses sont inégalement réparties, c'est parce que le patronat s'accapare le travail gratuit. Il n'en restitue qu'une partie sous forme d'impôts et de cotisations sociales que les gouvernements ne cessent de réduire pour maximiser la part accaparée par les patrons.

Demander comme le fait la CGT de réduire le coût du capital revient à demander aux actionnaires de tempérer leurs dividendes. Cela relève plus de la charité chrétienne que de la lutte de classe.

Pour la CGT il y aurait un bon capitalisme, le capitalisme industriel, et un mauvais capitalisme, le capitalisme financier. D'où le slogan de combattre la finance. Cette approche avant tout morale rappelle la condamnation catholique de l'usure. Il conviendrait donc non pas de combattre le capitalisme mais uniquement la finance de façon à restaurer la compétitivité des entreprises et retrouver le plein emploi. Cette dissociation entre capitalisme productif et financier est artificielle. Il n'y a pas de capital productif sans capital financier, à moins d'imaginer un système capitaliste où toute entreprise dispose de ses capitaux propres. Or, toute entreprise qui investit a recours au système financier pour avoir les fonds nécessaires. Le coût financier est nécessaire et légitime puisqu'il permet en retour d'avoir un investissement productif.

Aux conseils d'administration des groupes industriels siègent les PDG des banques et des groupes financiers.

La faille de ce raisonnement réside dans la non prise en compte des mécanismes de l'accumulation du capital. Le but de tout groupe privé est d'accumuler plus de capital que la concurrence pour l'évincer, l'absorber et éviter d'être absorbé par elle. C'est une course sans fin à l'accumulation qui oblige à toujours chercher de nouvelles zones de profit. L'informatisation a permis le développement des marchés financiers. Pour que le capital s'accumule, il faut qu'il

circule et son accumulation sera d'autant plus grande que sa circulation sera rapide. L'énorme avantage des marchés financiers réside dans le fait qu'ils permettent une accumulation bien plus rapide que le capital productif. Tous les groupes privés mondialisés s'approvisionnent en liquidités sur les marchés financiers. Ils ont tous des filiales dans les paradis fiscaux. Ils profitent tous des dérèglementations financières mises en place par les États.

Avec l'idée de la recherche d'un coût du capital juste, c'est-à-dire d'une juste rémunération du capital, la CGT distille l'idée qu'il y aurait un taux d'exploitation acceptable. S'il y a un surcoût illégitime du capital, c'est que le reste est légitime. Or, tout profit capitaliste est issu de l'exploitation des salariés. Si nous suivons la

logique de cette campagne, il est légitime que les capitalistes exploitent leurs salariés... mais jusqu'à un certain seuil. Passé ce seuil ce ne serait plus acceptable.

Non, un autre capitalisme n'est pas possible. La CGT doit remettre en

cause, ce qu'elle se refuse à faire jusqu'à maintenant, la domination du capital sur la société.

Gilles Mercier



Appel à contributions pour le BRS

- Le SNTRS-CGT édite une publication bimestrielle d'information syndicale, le Bulletin de la Recherche Scientifique (BRS). Cette publication permet d'informer les camarades sur les différents sujets qui les touchent. Les articles portent par exemple sur les mobilisations et actions syndicales, sur l'action de notre syndicat dans les instances, sur les évolutions en cours dans notre champ professionnel, sur les réformes touchant nos conditions de travail ou la structuration de la recherche, les services publics, le statut, etc.
- Cette richesse de notre publication syndicale, par la diversité des sujets et des analyses tient au travail des camarades qui acceptent d'apporter leur(s) contribution(s).
- Afin de conserver cette diversité et même de l'enrichir, nous appelons les camarades qui le souhaitent à soumettre sous forme d'article ou de tribune libre leur(s) analyse(s), expérience(s) syndicale(s).
- Les articles soumis sont ensuite sélectionnés en Bureau National qui décide également de leur date de parution.
- Le syndicat appelle tous les camarades désireux de contribuer à notre publication syndicale à soumettre un ou plusieurs articles.
- Afin de respecter la ligne éditoriale du BRS, nous demandons aux contributeurs volontaires de respecter les quelques consignes suivantes :

Pour une contribution sous la forme d'un article :

- la taille des articles est de 8000 caractères – espaces compris – avec une tolérance de + ou – 10%.
- l'auteur donne un titre à son article, signe son article et envoie sa photo ;
- il est souhaitable que l'auteur rédige un chapeau (résumant le propos principal de l'article en quelques lignes), au moins un (ou plusieurs) encarts (faisant ressortir les idées fortes de l'article), et choisisse une photo, ou dessin/cartoon illustrant son article.

Pour une contribution sous la forme d'une tribune libre :

- la taille de la tribune est de 6000 caractères – espaces compris – avec une tolérance de + ou – 10%.
- l'auteur donne un titre à son article, signe son article et envoie sa photo.

Les articles sont relus et peuvent donner lieu à des allers-retours. Dans ce cadre ou en amont, il est également possible de bénéficier d'une aide pour la rédaction de l'article.

Les articles ou tribunes sont à envoyer par courriel à : sntrsrdm@vjf.cnrs.fr

Les articles ou tribunes peuvent être envoyés à tout moment dans l'année.

Que les futurs contributeurs soient remerciés par avance !

Vos contributions sont attendues et bienvenues.



Hors des frontières de la France

Rubrique coordonnée par Dina Bacalexi

Spécial 8 mars : femmes, travailleuses, scientifiques et... monde patriarcal

Cette fois-ci, votre rubrique suit un ordre qui sort de l'ordinaire : la journée internationale des droits des femmes méritait d'être célébrée dans notre journal, qui plus est dans sa partie internationale. Les deux articles de cette première partie sont notre modeste contribution à la lutte des femmes.

Espagne

À quel prix les locaux de l'Université de Huelva sont-ils nettoyés ?



« Les femmes qui nettoient l'Université de Huelva subissent une double discrimination, en étant travailleuses précarisées et femmes », lisons-nous sous la plume de Carmen Arenas, secrétaire des Comisiones Obreras (CC.OO) Huelva chargée des femmes et des politiques d'égalité. Ces femmes sont en lutte depuis presque deux décennies. En effet, l'université ayant externalisé ses services de nettoyage, le conflit de travail qui y est lié resurgit à chaque changement d'entreprise sous-traitante. Cette fois-ci, c'est l'entreprise PALICRISA S.L. qui doit abandonner son contrat car un autre sous-traitant a remporté le marché. Mais elle ne l'entend pas de cette oreille, c'est pourquoi elle a déclenché une procédure contre l'université.



Ce litige prend en otage les travailleurs, qui sont très majoritairement... des travailleuses, maillon faible de la chaîne : sur les 80 employés, 72 sont des femmes, dont l'âge moyen est 55 ans.

Obligées de continuer à travailler parfois sans être payées pour ne pas perdre leurs droits de transfert de l'ancien au nouveau sous-traitant, elles achètent parfois elles-mêmes les produits de nettoyage pour garder leur dignité. Les bâtiments de l'université se sont agrandis, ce qui a entraîné une augmentation de 40% de la surface de nettoyage par personne.

La particularité de ce conflit du travail réside précisément au sexe des personnes impliquées : ces femmes ont commencé à travailler tard, souvent sans avoir d'expérience professionnelle ou syndicale, et sans connaissance précise de leurs droits ; les victimes de violences sexuelles ou de séparations traumatisantes sont nombreuses dans ce secteur, ce qui les rend vulnérables : d'autres sont veuves, avec des charges familiales lourdes ; la plupart n'ont pas eu de formation. Les entreprises sous-traitantes exploitent bien sûr toutes ces vulnérabilités. De plus, même si le montant des salaires est le même pour les employés des deux sexes, ces femmes sont moins bien payées :

le manque de formation est une bonne excuse pour recruter les femmes sur des postes d'employées « non spécialisées »,

tandis que les 8 hommes ont été recrutés directement comme « employés spécialisés » avec de meilleurs salaires, une différence de 100-200€/mois, qui se répercute sur les retraites. Et comme ces femmes n'ont pas eu l'ancienneté suffisante, elles partiront à la retraite bien plus tard.

Carmen Arenas définit cette situation comme « une brèche » tant dans la condition sociale que dans celle du travail de la femme : les employées ont beau montrer leurs capacités et compétences, elles seront toujours en position d'infériorité, car les sous-traitants ne les reconnaîtront pas. C'est vrai que revaloriser 72 salariées contre 8 a un « coût » pour l'employeur... Et la « brèche sociale » est très bien illustrée par ces femmes qui, souvent, sont seules à subvenir aux besoins de leur famille, enfants, parents âgés, et conjoint inclus.

« Nous, les femmes, sommes la pièce fondamentale du maintien de cet ordre social injuste »,

conclut Carmen Arenas, appelant « toutes, mais aussi tous » à en prendre conscience et à lutter ensemble.

C'est en Espagne qu'a été initiée, en 2017 la grève féministe qui s'est amplifiée en 2018, devenue grève générale et manifestation massive dans tout

le pays. En 2019, non seulement les Espagnoles, mais les femmes dans plusieurs pays, dont la France, ont suivi le mot d'ordre #8Mars15h40. La CGT l'a relayé, l'UFSE a publié une analyse pertinente pourquoi la contre-réforme de la fonction publique que prépare le gouvernement sera particulièrement préjudiciable pour les femmes. Mais quand le PDG du CNRS nous appelle à nous joindre à cette grève et à cesser le travail le 8 mars à 15h40, nous devons nous interroger sur ce ralliement institutionnel à la cause féministe : notre devoir, en tant que syndicat CGT, n'est-il pas de remettre la « grève féministe » dans un cadre revendicatif, un cadre de lutte, sans pour autant dénoncer la prise de conscience (même tardive) de nos dirigeants ?

La cause des femmes mérite plus que des paroles : des actes qui montent qu'elle est une réalité dans le quotidien des laboratoires et des services. Science-fiction : proposons qu'on nous restitue les 50 postes de chercheurs, mais pour les donner aux femmes et ainsi faire un pas de plus en faveur de la parité dès le recrutement. Qu'en dites-vous, monsieur le PDG ?

Yémen

Femmes scientifiques dans un pays en crise humanitaire aigüe



Dans le numéro spécial de la revue The Lancet consacré aux femmes « en science, médecine et santé globale » (vol. 363, n° 10171, 06.02.2019), nombre d'articles qui valent le détour sur la promotion des femmes scientifiques, les discriminations liées au genre et l'impact des politiques scientifiques et économiques sur les femmes dans le domaine des STEM (science, engineering, technology, mathematics and medicine). L'un d'entre eux, « Soutenir les femmes scientifiques au Yémen » a attiré notre attention, du fait de la situa-

tion particulière de ce pays en guerre depuis 2015, soumis à la pire crise humanitaire du monde, 10 000 morts selon l'ONU. Signé Fathiah Zakhrum et Katia Jaton, cet article rappelle que

le Yémen est, de par son histoire, un pionnier de la promotion de la femme :

dirigé par la célèbre Reine de Saba, qui a mis à l'épreuve la sagesse du Roi Salomon, ce pays a vu la première reine de l'ère islamique dans la péninsule arabique construire des écoles, développer l'économie et soutenir l'agriculture.

THE LANCET



Or le Yémen est classé aujourd'hui 149e sur... 149 pays suivant le dernier rapport sur l'égalité des sexes publié par le Forum économique mondial (2018). Les femmes sont sous-représentées en STEM et font face à des difficultés culturelles et institutionnelles, qui commencent dès l'éducation primaire et augmentent tant qu'on avance vers l'université.

Les principales raisons de la sous-représentation des femmes sont les mariages précoces et les obligations familiales ;

viennent ensuite les préjugés et les violences liées au genre. Celles qui arrivent à entrer dans les métiers scientifiques dénoncent le harcèlement sexuel, mais aussi l'absence de modèles de réussite féminine, même si les femmes diplômées de l'université (mais majoritairement dans les milieux urbains) sont de plus en plus nombreuses.

Les auteurs de l'article délivrent tout de même un message d'espoir (ou d'admiration pour ces femmes) :

les femmes scientifiques du Yémen sont parmi les plus résilientes du monde,

car elles poursuivent leur engagement souvent sans même être payées et dans des conditions d'un conflit parmi les plus dangereux du monde. Certaines arrivent, pratiquement sans ressources et sans soutien, à bénéficier d'une reconnaissance internationale pour leur travail. Le prix de l'Organisation pour les femmes scientifiques des pays en développement (OWSD) a été délivré à des Yéménites pendant 4 années consécutives.

Vu la situation de leur pays, les femmes scientifiques qui peuvent encore travailler n'envisagent qu'une seule option, réussir :

c'est ainsi qu'elles peuvent obtenir indépendance et dignité pour elles et leur famille. Les auteurs de l'article citent comme exemple Dhekra Annuzaili, devenue experte en maladies tropicales de son pays, qui coordonne le programme afférent de l'OMS et conseille l'ONU, l'USAID et plusieurs organisations non-gouvernementales. Au Yémen d'aujourd'hui, des efforts colossaux sont menés par des professionnels de la santé (qui sont le plus souvent des **professionnelles**) afin de faire face à la catastrophe sanitaire et humanitaire. C'est leur principale tâche. L'urgence prend le pas sur le travail de recherche. Mais pour pallier l'urgence, la recherche est indispensable, comme le montre le cas de Dhekra Annuzaili. C'est pourquoi l'article se termine par un appel à des initiatives internationales pour « dépasser ce dilemme et donner le pouvoir aux jeunes femmes scientifiques de poursuivre leur recherche et de travailler avec les hommes afin de reconstruire leur pays ».

Une première initiative, française, serait de répondre positivement à l'appel lancé en janvier dernier par la FIDH (fédération internationale des ligues des droits de l'homme) et 16 organisations humanitaires, qui ont écrit aux députés leur demandant de peser afin que le gouvernement cesse de vendre des armes à l'Arabie saoudite et aux autres pays de la coalition en guerre contre le Yémen. Puisque la France a signé un traité international qui interdit de vendre des armes si elles peuvent être utilisées pour des crimes de guerre ou des crimes contre l'humanité, elle doit respecter sa signature.

La paix est la meilleure alliée de la recherche scientifique et de la promotion des femmes :

n'oublions pas que c'est sur elles que repose le plus souvent la prise en charge des victimes des conflits et des dégâts qu'ils peuvent causer sur les sociétés pour de très longues années. Si les auteurs de l'article louent la capacité de résilience des femmes scientifiques yéménites, n'est-ce pas une manière de dire que ces collègues peuvent aussi ne pas être quotidiennement sur la brèche et pouvoir bénéficier, elles aussi, du « droit à l'erreur » inhérent à la recherche scientifique ?

Pour lire l'article : [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(18\)32088-9](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(18)32088-9)



Argentine

Comment faire parler les statistiques comme on fait tourner les tables pour résoudre les problèmes de l'université publique



La CONADU, notre partenaire à l'IE (Internationale de l'éducation) référence sur ses pages de réseaux sociaux un article publié le 25 mars par le journal en ligne *Pagina12* (www.pagina12.com.ar), intitulé « Contre la banalisation des problèmes universitaires », signé de Gabriela Diker, rectrice de l'Universidad Nacional de General Sarmiento. Le ministère de l'éducation nationale argentin publie chaque année des données statistiques qui croisent le nombre total des étudiants qui se réinscrivent pour poursuivre leurs études dans chaque université (publique ou privée) et le nombre des matières réussies lors des examens de l'année précédente. Le Centre d'études de l'éducation argentine (CEA) de l'Université de Belgrano a, par la suite, publié un rapport de 4 pages qui a servi de support à un article du journal *La Nación* dont le titre, sensationnel, révélait que 45,5% des étudiants réussissent seulement une matière par an. Ce pourcentage montrerait que le nombre d'étudiants en échec augmente, par conséquent « le rendement académique » baisse au cours de ces 10 dernières années. Ce rendement est meilleur dans les universités privées, même si elles subissent aussi une baisse.

Le journal dresse donc un classement des « pires universités » suivant l'indicateur du nombre de matières réussies par les étudiants chaque année.

Gabriela Diker trouve tout d'abord les « classements des institutions éducatives complètement inutiles » en matière de politiques publiques. Elle souligne ensuite que, pour les besoins du classement « des pires », on sélectionne les données statistiques qui

conviennent : données tronquées et sans objectivité, car, si on en choisit d'autres, les « pires universités » ne sont pas du tout « pires » et sortent complètement du classement.

Cependant, selon la rectrice, la question n'est pas statistique, mais politique : *La Nación*, conforme aux volontés du gouvernement conservateur de Mauricio Macri, se sert de statistiques pour mener une campagne de dénigrement des universités publiques argentines. Mais le pire est que des spécialistes universitaires des statistiques éducatives s'y associent, en tirant une conclusion générale sur la qualité des études dans les universités publiques à partir d'un indicateur isolé, le nombre de matières réussies par les étudiants chaque année. Une « comparaison internationale » où *La Nación* mélange des pays très différents, latino-américains (Chili, Mexique, Colombie, Brésil), européens (France) ou asiatiques (Japon) tente de donner crédit au classement, dont le but est de façonner l'opinion introduisant l'idée de



la sélection à l'entrée de l'université publique comme solution à son prétendu manque de performance.

« C'est comme si la sélection n'était pas une décision politique, mais l'unique solution possible pour améliorer les indicateurs de réussite », dit Gabriela Diker ; « mais les politiques sélectives ne font que sélectionner, non améliorer », poursuit-elle, furieuse contre le gouvernement qui conseille aux étudiants (qualifiés de « chicos ») de faire preuve de « plus de persévérance » et « d'avoir conscience de la valeur que cela a de pouvoir entrer à l'université ». La rectrice énumère toutes les difficultés de la vie quotidienne auxquelles ses

étudiants (qui ne sont pas à traiter familièrement de « chicos ») font face tout en poursuivant leurs études : si c'est une qualité qui les caractérise au premier chef, c'est sûrement la persévérance. Il n'y a donc pas besoin de leur mettre encore plus de pression sous prétexte d'augmenter leur sens de l'engagement.

Gabriela Diker propose de revoir la politique éducative dans son ensemble, en améliorant les études dès le lycée pour améliorer celles à l'université.

Le gouvernement se plaît à souligner « le manque d'efficacité » des dépenses publiques pour l'université, sans améliorer sa politique éducative nationale

et sans aider les universités à améliorer la leur. « Nous ne pouvons pas encore dire avec certitude quelles sont les formes les plus efficaces qui garantissent le droit pour toutes et tous les jeunes qui le veulent de continuer leurs études à l'université ; mais nous pouvons affirmer que réduire le financement des universités publiques, paralyser le développement de leur infrastructure, détériorer les salaires de leurs enseignants, diminuer le budget consacré aux bourses des étudiants, qui sont quelques-unes des mesures soutenues par ce gouvernement, vont sûrement à l'encontre de ce droit », conclut la rectrice.

En France, le gouvernement a imposé Parcoursup, introduisant des biais sélectifs sous prétexte d'amélioration du système d'entrée à l'université. Actuellement, il s'acharne à imposer son mal nommé plan « bienvenue en France », augmentant de façon exponentielle les frais d'inscription des étudiants hors Union européenne, ce qui est une sélection par l'argent. Quant aux budgets, aux infrastructures et aux salaires des personnels, nous pourrions copier mot pour mot les constatations de Gabriela Diker. Et les déclarations moralisatrices du ministère argentin sur « la persévérance » nous rappellent les saillies marconiennes sur « les premiers de

cordée », « ceux qui ne sont rien », ou bien l'inimitable qu'il suffisait de « traverser la rue » pour cesser d'être chômeur. Les conservateurs de tous les pays se ressemblent. Mais ceux qui luttent se rassemblent. Soyons les plus forts.

Et comme toujours le tour du monde

États-Unis

Une campagne électorale «syndiquée»



Aux États-Unis, les campagnes pré-électorales, c'est-à-dire celles pour obtenir l'investiture d'un parti politique pour la présidentielle, sont de véritables entreprises, où sont embauchés de nombreux salariés selon l'ambition des candidats à la candidature et l'argent qu'ils/elles peuvent récolter.



Mais personne n'avait pensé que ces salariés, comme les autres, méritaient d'être représentés par un syndicat car ils pourraient, comme les autres, avoir des revendications face à leur employeur.

C'est pourquoi l'annonce de la création d'un syndicat de la part des salariés de la campagne de Bernie Sanders, candidat à l'investiture démocrate, a été diffusée par la presse et relayée sur les réseaux sociaux comme une grande nouvelle :

c'est la première fois dans l'histoire des États-Unis qu'un syndicat de personnels de campagne présidentielle est officiellement reconnu.

Le directeur de la campagne se dit même « honoré » d'être le premier à diriger des employés syndiqués ! Le syndicat sera affilié à la fédération des travailleurs de l'alimentation et du commerce (*United food and commercial workers*) : avec 45 membres fondateurs, il espère atteindre bientôt les 1.000 adhérents tant que la campagne s'intensifie et s'élargit. Le principal objectif du nouveau syndicat est de signer un accord collectif pour assurer la protection des personnels de la campagne.

Sanders, qui défend depuis toujours les luttes syndicales et se déplace souvent là où ces luttes ont lieu pour échanger avec les salariés, a salué cette nouveauté : « on ne peut pas soutenir les syndicats seulement en paroles, on doit les appuyer avec des actes. Dans cette campagne, et quand nous serons à la Maison Blanche, nous rendrons la syndicalisation des gens plus facile, non plus difficile », a-t-il déclaré.

Argument pré-électoral ou non, la syndicalisation du personnel de la campagne va sûrement profiter à tous ceux qui triment pour sa réussite, souvent sous statut précaire, engagés pour la période qui précède la convention d'investiture de chaque parti. Précaires et non syndiqués : les pires conditions de salaire et de travail... Dans la course pour la présidentielle états-unienne, qui brasse des millions (car elle est financée exclusivement grâce à la levée de fonds), les personnels ne doivent pas être le maillon faible qu'on prend et qu'on jette après avoir exploité leur force de travail. Ce syndicat introduit de nou-

velles - et saines - habitudes dans la campagne présidentielle et pourrait servir de modèle pour d'autres candidats, de quelque obédience politique que ce soit. Imaginons le tremblement de terre que serait la syndicalisation du personnel de la campagne... de Donald Trump.

Nouvelle-Zélande

Christchurch, solidarité



Vendredi 15 mars 2019 : attaque terroriste contre deux mosquées à Christchurch par un suprémaciste blanc d'extrême droite partisan du « grand remplacement » de Renaud Camus. 50 morts, de très nombreux blessés.



Un pays sous le choc, qui a réagi avec des marques de solidarité admirables et ne s'est pas laissé saisir par la peur.

La première ministre, Jacinda Ardern, dont la réaction immédiate ferme et chaleureuse a fait sensation, a décidé de durcir la législation sur les armes mais non celle sur la sécurité : pas de lois de circonstance sécuritaires comme en France. D'innombrables

actions de solidarité concrète ont eu lieu dans tout le pays : chaînes humaines autour des mosquées, posts sur les réseaux sociaux où l'on se disait prêt à protéger ses voisins musulmans, photos des Néozélandaises qui se sont couvert la tête en signe de partage du deuil, pétitions de soutien à la nouvelle législation sur les armes disant au gouvernement de ne pas fléchir etc.



La TEU (Tertiary Education Union), notre partenaire à l'IE, a publié sur son site internet un communiqué chaleureux et juste.

« Le 15 mars 2019, à 13h32, la Nouvelle-Zélande a changé à jamais », souligne le syndicat. « Nos adhérents ont expérimenté à plusieurs reprises et de première main l'existence de la suprématie blanche, et en tant que syndicat nous y avons fait face ». Pour le syndicat, il s'agit de travailler à améliorer les rapports entre toutes les communautés car la provenance de ses adhérents est très diverse : il faut renforcer les liens entre toutes les personnes dont l'ESR a changé la vie, mais aussi élargir aux communautés où les adhérents du syndicat sont impliqués. La TEU montre bien la voie d'une véritable inclusion, qui n'uniformise pas, mais renforce les liens de personnes très diverses. C'est essentiel dans un pays de plus de 200 ethnies et 160 langues.

Le syndicat rappelle ses quatre engagements fondamentaux contenus dans la charte bilingue Tū kotahi, tū kaha :

- 1) Nous sommes forts et unis, nous sommes engagés à agir pour ne laisser personne sur le bord de la route ;
- 2) Nous faisons face aux bons et mauvais moments, nous aspirons à une

place pour chacun, où il peut rester et appartenir ;

3) Nous agissons pour améliorer la vie de tous, pour assurer à tous un enseignement supérieur public de qualité ;

4) Nous accomplissons nos objectifs grâce à notre force collective, dans des instances de décision participatives et démocratiques.

Cette charte de deux pages, agrémentée de deux poèmes māoris sur la force de la connaissance et de la solidarité, se présente comme « la vision du syndicat » inspirée de la déclaration de l'ONU sur les droits des peuples autochtones. La rappeler par ces temps si sombres n'a pas seulement une valeur de symbole :



la TEU rappelle qu'un syndicat doit s'engager dans des combats primordiaux pour les droits humains, indissociables avec ceux des travailleurs.

C'était aussi le sens du message de solidarité que la CGT a envoyé à la New-Zealand Confederation Trade Union (NZCTU) : « l'obscurantisme tue encore et partout ». Ne baissions jamais, jamais la garde face à l'inacceptable.



Turquie

Les «Universitaires pour la paix» toujours dans le viseur d'Erdogan



En janvier 2016, 2212 collègues de Turquie rendaient public leur texte « universitaires pour la paix », dénonçant le massacre et la répression perpétrés par les autorités de leur pays dans les régions kurdes et appelant à l'ouverture de négociations de paix et de reconnaissance des droits humains pour la population de ces régions. La pétition a eu un grand retentissement en Turquie et à l'étranger, signée par plus de 300 étrangers, dont l'éminent linguiste états-unien Noam Chomsky. Nous avons rendu compte de cette initiative dans le BRS n°482 de mars 2016.



Les autorités turques ont déclenché des poursuites contre ces collègues, qui ont été suivies d'autres poursuites contre les fonctionnaires en général, les intellectuels (comme l'écrivaine Asli Erdogan ou l'universitaire Pinar Selek, nous en avons parlé dans le BRS n°490 d'avril 2017) et des journalistes licenciés ou emprisonnés. Trois ans après, cette pétition continue de faire parler d'elle :

Füsün Üstel, professeure émérite de science politique de l'Université de Galatasaray (Istanbul), qui avait signé la pétition, a été condamnée en appel le 1.03.2019 à 15 mois de prison.

Elle devrait donc être incarcérée.

Le 27 mars, un rassemblement de soutien à la collègue a eu lieu à Paris, à l'initiative des soutiens français des collègues (soutiens avec lesquels la CGT a déjà travaillé), dont l'association « Solidarité avec les Universitaires pour la Paix et Défense des Droits Humains en Turquie ». Comme l'écrit Pierre Barbancey dans *L'Humanité* du 28 mars, le gouvernement Erdogan tente des procès individuels aux signataires de la pétition, afin de casser la solidarité et « d'intimider une société déjà assommée par la politique répressive ».

Notons que le syndicat Egitim Sen, notre partenaire à l'IE, ne peut se rendre aux conférences internationales à cause des nombreuses restrictions de déplacements imposés par les autorités. Mais les collègues ne désarment pas : ils ont tenu un symposium international à Ankara les 6 et 7 mars, sur le thème « syndicats de l'éducation, droits, libertés et gouvernance ».

À la récente réunion du HERSC (*Higher Education and Research standing committee*), tenue les 21 et 22 février à Bruxelles, nous avons été informés de la situation en Turquie et de l'invitation d'Egitim Sen à participer au symposium. Le président du HERSC (Rob Copeland, syndicat UCU, Royaume-Uni) et la directrice européenne de l'IE Susan Flocken nous ont représentés. Le président de la FMTS, Jean-Paul Lainé, y a aussi été invité.

La solidarité française et européenne était donc manifeste, les collègues turcs, émus, ont bien vu qu'ils ne sont pas seuls.

Comme le souligne Susan Flocken, « la liberté d'expression, le droit à la syndicalisation et à la négociation collective, ainsi que les droits humains fondamentaux, y compris les droits des femmes, ne sont pas une réalité pour un grand nombre de nos collègues en Turquie. Avec notre participation au symposium, nous exprimons notre solidarité avec nos collègues enseignants et syndicalistes, qui demeurent victimes du régime

répressif et du déraillement de la politique éducative dans le pays ». De son côté, Jean-Paul Lainé a souligné qu'un des principes fondateurs de la FMTS était l'engagement des scientifiques partout dans le monde pour la paix, conte la répression des peuples et les politiques d'armement, pour la liberté de la science. Les deux interventions ont rappelé :

les libertés académiques sont indissociables des droits humains en général, et ne peuvent prospérer sous la répression et la politique guerrière.



Souhaitons qu'un jour pas si lointain nos collègues et camarades d'Egitim Sen pourront siéger avec nous aux rencontres internationales, sans crainte de représailles dans leur pays. La liberté d'aller et venir, comme celle de se syndiquer et de revendiquer, ne sont pas des options : elles sont vitales.



Dina Bacalexi

ELECTIONS CNESE

Du 13 MAI AU 13 JUIN

POUR UN MEILLEUR
SERVICE PUBLIC NATIONAL
D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR
ET DE RECHERCHE



VOTEZ
ET FAITES



VOTER CGT