

BRS

Bulletin de la recherche scientifique

CNRS
INSERM
INRIA
IRD
IRSTEA
INED

Juillet 2019

N° 506

- Dossier spécial loi de programmation de la recherche

- CNESER et la loi de programmation de la recherche

- Les Marins et Génavir

- Fusion INRA / IRSTEA : une fusion sans justification scientifique

- Lutttes gagnantes !



P2 ► Édito

P4 ► Dossier spécial loi de programmation de la recherche

P4 ► Audition de Josiane Tack par le G1 « Financement des projets, des programmes et des laboratoires », le 27 mars 2019

P7 ► Audition par le G2 « régimes indemnitaires, carrières et attractivité de l'emploi dans la recherche », le jeudi 23 mai 2019

P11 ► CNESER et la loi de programmation de la recherche

P13 ► Les Marins et Génavir

P15 ► Le grand équipement documentaire (GED) du site Condorcet ou la mutualisation de personnes ressources

P17 ► Conférence nationale 2019 des adhérents du SNTRS-CGT à la retraite

P19 ► Fusion INRA / IRSTEA : une fusion sans justification scientifique

P21 ► Lutttes gagnantes

P24 ► Qu'a INDECOSA-CGT à gagner à adhérer à une association inféodée à l'Union Européenne ? (Tribune libre)

P26 ► International

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



Josiane TACK
Secrétaire générale

ÉDITO

L'été a démarré fort avec la plénière et les déclassements

Chère camarade, cher camarade,

La réunion plénière du Comité national de la recherche scientifique (CoNRS) qui s'est tenue le 4 juillet dernier a constitué un événement important réunissant plus de 600 scientifiques. Instance collective composée du conseil scientifique et des conseils scientifiques d'institut du CNRS, des sections spécialisées dans chacune des disciplines et des commissions interdisciplinaires, le CoNRS joue un rôle essentiel dans la vie scientifique française. Un rassemblement a été organisé le matin du 4 juillet devant la rue des Saints-Pères pour soutenir les revendications à porter durant cette journée mais aussi en soutien des récents déclassements aux concours CNRS dans différentes sections du comité national.

Lors de cette journée, la délégation des élus SNTRS-CGT a porté courageusement les revendications du syndicat.

Cela n'a pas été chose facile, des courants conservateurs sont de plus en plus prégnants parmi une partie de la communauté scientifique en particulier dans le milieu de la biologie et de la santé.

Nos élus ont réaffirmé la nécessité de continuer à recruter de manière

massive sur postes de titulaires dans le but de maintenir l'attractivité de la recherche publique et de résorber la précarité actuelle. Ils ont porté des amendements au texte devant sortir des travaux de la plénière.

A l'heure où j'écris cet édito, le 17 juillet, le texte final n'est toujours pas paru alors qu'il a été voté en plénière le 4 juillet ! Nos élus ont soutenu, lors de cette journée par amendements et par proposition d'une motion, la délégation de chercheurs en sciences humaines reçue à l'ouverture de la plénière pour dénoncer les déclassements/reclassements survenus cette année en particulier pour la section 36 (sociologie et droit) avec le cas d'Akim O.

Notre motion n'a pas pu être adoptée au motif que ce n'était pas l'objet de la journée. Pourtant la motion ci-dessous n'avait rien de vindicatif !

En cette période de baisse drastique des recrutements ITA et chercheurs dans l'ESR et d'augmentation de la précarité de tous les personnels, cette année 2019, certains Instituts ont déclassé une dizaine de candidats au concours de recrutements des CR. La session extraordinaire des instances du CoNRS refuse que le principe de recrutement via l'évaluation et l'expertise des pairs soit remis en cause et demande de redéfinir collectivement le rôle, la composition et les prérogatives des jurys d'admission versus les jurys d'admissibilité.

Le sujet des déclassements/reclassements secoue à l'heure actuelle la communauté scientifique. Je vous invite à lire sur ce thème les deux articles d'Isabelle Clair et Lise Caron présents dans le BRS n°500 du mois d'octobre 2018 qui expliquent en détail les enjeux et le rôle des jurys d'admission et d'admissibilité. Pour ma part, je vais retracer ici les événements qui ont émaillé l'actualité de juin et début juillet 2019.

En section 36 avec 5 postes ouverts en CRCN : le candidat Akim O. classé troisième disparaît de la liste finale, cela fait la troisième année qu'il subit un déclassement ! En section 37, Maxime M. classé premier se retrouve également exclu de la liste. Le journaliste Sylvestre Huet décrit ce cas dans son blog du *Monde*.

Des Directeurs d'unités se mobilisent en SHS. Des collègues médaillés du CNRS dans une tribune parue dans le monde le 29 juin 2019, soulignent à juste titre que les jurys d'admission n'ont de par leur composition et leur champ d'intervention ni la compétence disciplinaire suffisante, ni le temps nécessaire pour juger sur le fond et de façon équitable les dossiers des candidats. Une pétition est lancée par un collectif qui se monte en SHS pour dénoncer les déclassements...

Au-delà du cas emblématique de la section 36, largement médiatisé, de nombreux déclassements sont en réalité des reclassements, les jurys d'admission se sont alors substitués aux jurys d'admissibilité. Notons en section 6 avec 8 postes au concours de chargé de recherche classe normale (CRCN) : un collègue classé septième est purement et simplement sorti de la liste finale, tandis qu'un autre classé onzième passe en liste principale au détriment du dernier classé par le jury d'admissibilité.

En section 9 avec 4 postes ouverts en CRCN : deux des quatre premiers classés *ex aequo* par le jury d'admissibilité sont brutalement basculés en liste complémentaire par le jury d'admission. D'autres cas sont survenus dans les sections 14, 16 et 35.

Ces reclassements et d'autres affectant la liste complémentaire ne sont en aucune manière justifiés ou expliqués par les jurys d'admission et sont à resituer dans un contexte où les directions d'établissements de l'enseignement supérieur et de

la recherche et notamment celle du CNRS cherchent à piloter beaucoup plus étroitement le recrutement. Au-delà de l'autoritarisme qu'elles souhaitent exercer, les directions appliquent l'austérité budgétaire qui restreint leur capacité de recrutement. Au côté du fléchage de postes, la prééminence des jurys d'admission sur les sections souhaitées par le PDG du CNRS serait un nouvel outil de « management » pour la direction.

Le PDG a à maintes reprises souligné son souhait de voir les jurys d'admissibilité se contenter de constituer des « paquets » d'*ex aequo* dans lesquels les jurys d'admission viendraient puiser à leur guise.

**Seules les sections
répondent pleinement
aux critères
indispensables à
un recrutement par
les pairs se plaçant
sur le terrain d'une
réelle évaluation
scientifique.**

Le 9 juillet 2019, le PDG du CNRS, accompagné du Directeur de l'InSHS et du Délégué général délégué à la science, a reçu une délégation intersyndicale (SNTRS-CGT, SNCS-FSU, SUD Recherche) soucieuse de rappeler les prérogatives respectives des jurys d'admissibilité et des jurys d'admission, de contester les déclassements intervenus à nouveau cette année

dans plusieurs sections et de demander justice pour les candidats injustement déclassés. Le PDG du CNRS a confirmé avoir reçu une demande du Défenseur des droits, saisi sur une présomption de discrimination à l'encontre d'Akim O., déclassé trois années de suite, et devoir désormais répondre à ses questions.

**Il a écouté les
différents arguments
développés sur les
compétences des jurys
d'admissibilité,**

les mécanismes possibles de discrimination indirecte et la demande d'un poste pour réparer cette injustice. Il a répondu qu'il allait prendre une décision dans les prochaines semaines.

Dans la foulée du rendez-vous de notre délégation syndicale, le PDG du CNRS a reçu une délégation de directeurs d'unités en SHS, il leur a réservé un meilleur accueil et confirmé qu'il prendrait bientôt une décision. Affaire à suivre...

Au-delà du traitement des cas individuels, le SNTRS-CGT porte la défense de la souveraineté du jury d'admissibilité : l'évaluation par des pairs. Nous dénonçons une volonté de mettre en œuvre des recrutements dictés par des impératifs de restructuration de la recherche française au travers des politiques de site qui plus est sous régime de restriction de postes budgétaires, faisant fi des choix scientifiques de la communauté elle-même.



Dossier spécial loi de programmation de la recherche

En février dernier, lors de la cérémonie des 80 ans du CNRS, le Premier ministre a annoncé la mise en place de groupes de travail préparatoires de la loi pluriannuelle de programmation de la recherche que le gouvernement veut présenter au Parlement début 2020 pour une application à partir de 2021.



Trois groupes de travail ont été mis en place par le Premier ministre : G1, financement de la recherche ; G2, organisation de la recherche ; G3, innovation et recherche partenariale.

Le SNTRS-CGT a tenu à participer aux auditions organisées par les G1 et G2, afin d'y exposer son appréciation de l'état actuel de la recherche publique et d'y présenter ses propositions. Ces auditions ont été pour nous une occasion de faire entendre la voix des personnels et leurs revendications.

Le SNTRS-CGT ne nourrit pourtant pas d'illusions : seule une mobilisation large et dynamique de la communauté scientifique, avec le soutien de la société tout entière, pourra aboutir à une prise en compte de ces revendications et propositions dans la nouvelle loi.

Notre participation à ces auditions a été l'occasion de faire entendre une voix différente, la voix du terrain de nos laboratoires et services, dans un milieu convenu. Elle a fait de l'effet. Nous vous présentons aujourd'hui les textes de ces auditions, ainsi que celui de l'intervention au CNESER dédié à la future loi de programmation.

Le présent dossier est à réutiliser sans modération dans des assemblées, heures d'information syndicales, réunions de laboratoires, ou tout simplement discussions entre collègues. La communauté scientifique éprouve le besoin d'un profond changement. Le SNTRS-CGT est non seulement à l'écoute : il est dans l'action !

Audition de Josiane Tack par le G1 « Financement des projets, des programmes et des laboratoires », le 27 mars 2019

Le PIA (programme d'investissement d'avenir) est créé en 2010. L'annonce de sa création, « Investir pour l'avenir : priorités stratégiques d'investissement et emprunt national », souligne le rôle et la responsabilité de l'État qui doit, à travers le montant et le choix de ses investissements, assurer la croissance future « sans se laisser écraser par la tyrannie du court terme ».

Le PIA doit conduire à des investissements importants en matière de recherche et de formation, pour développer l'innovation et « engager la transition vers un modèle de développement plus durable ». La réduction des déficits publics reste le dogme, les investissements doivent être financés par l'emprunt. Sur l'investissement de départ de l'État de 35 Md€, près de la moitié était destinée à l'enseignement supérieur et la recherche. Nous avons assisté

à la mise en place des Idex, Isites, Equipex... le PIA suivant était doté de 22 Md€. La loi de programmation de la recherche concorde au niveau de l'agenda avec un « grand plan d'investissement » dans lequel s'inscrit le PIA3.

Le premier PIA a commencé à être alimenté par la privatisation d'Électricité de France (EDF). L'actuel sera alimenté par la privatisation d'Aéroports de Paris (ADP). La société qui exploite les aéroports de Paris est valorisée en Bourse à près de 18 milliards d'euros. L'État en détient 50,6 %, soit environ 9 milliards. Le ministère de l'Économie a annoncé la création d'un fonds d'État de 10 milliards d'euros tirés des privatisations destiné à financer l'innovation. Les dividendes de ce fond, environ 300 millions d'euros par an, alimenteront la contribution de l'État à des projets innovants. Dans cette perspective, la privatisation d'ADP

permettra de couvrir la quasi-totalité des besoins en capital de cette cagnotte qui sera complétée par les ventes d'ENGIE (anciennement Gaz de France) et de la Française des jeux.

Pour la CGT, le PIA, basé sur les intérêts des placements de l'argent issu des ventes des biens de l'État doit être supprimé.

Cette politique a été génératrice de la précarité aggravée dans l'enseignement et la recherche publique. Les personnels étant recrutés sur les budgets des contrats.

Elle a été génératrice d'inégalités très fortes au sein-même des laboratoires de recherche entre équipes riches et pauvres. La course aux appels à projets a épuisé et écœuré les scientifiques et a participé à la déstructuration des collectifs de travail au sein de la recherche publique. Elle a été génératrice de divers « objets » universitaires qui se sont retrouvés en compétition les uns avec les autres pour l'obtention de l'argent du PIA (I dex, I site, Labex...)

Les laboratoires doivent retrouver un financement récurrent et des personnels titulaires ! Nous demandons le transfert des moyens alloués à l'ANR et aux PIA aux établissements (organismes de recherche et universités) pour permettre d'augmenter de manière significative la dotation de base des laboratoires.

Réponses aux questions posées par le groupe de travail :

• **Quel doit être le rôle respectif des financements de base alloués aux laboratoires et structures de recherche et des financements compétitifs ?**

Les financements compétitifs doivent cesser et faire place à des financements récurrents des laboratoires et des appels à projet (hors ANR) qui ne dépassent pas 20 % des budgets des laboratoires. Le rôle des appels à projet doit être limité à des choix d'orientation sur des thématiques et des enjeux évalués comme majeurs par la communauté scientifique en accord avec les orientations du gouvernement et du parlement. Actuellement,

les budgets récurrents de fonctionnement sur subvention d'État représentent en général entre 15 et 25 % des budgets des laboratoires, il faut inverser ce rapport !

• **Quelles améliorations apporter à l'organisation des appels à projets compétitifs ?**

L'ANR doit disparaître. Elle n'assure que 10 à 15% des demandes de

financement et pilote de manière trop serrée les projets. Les appels à projets doivent émaner de politiques scientifiques élaborées par les instances scientifiques nationales, suite aux analyses de conjoncture et aux travaux de prospective faits par les scientifiques eux-mêmes, quel que soit leur employeur. Les orientations scientifiques au niveau national ne peuvent émaner d'une politique de site de chaque structure dite « de site » : les grandes universités de recherche intensive ne pourront jamais avoir les prérogatives nationales (même si les textes le disent) pour définir des orientations nationales, car elles seront en concurrence entre elles à l'échelle du territoire, ce n'est donc pas la bonne échelle, ni la bonne méthode !

• **Au-delà de la hausse des taux de succès, comment garantir qu'ils permettent de financer des projets de nature très différente ?**

Il faut raisonner différemment : il ne s'agit pas de donner des crédits par appel à projet en se demandant comment « arroser scientifiquement » plus large, en fonction de quels critères. Il faut couvrir tous les champs thématiques par des financements récurrents et mettre l'accent sur quelques thématiques scientifiques rentrant dans le champ des appels à projet. En procédant ainsi, la question à se poser est : comment identifier des thématiques scientifiques qui doivent être « boostées » ? Pour répondre à cette question voir ci-dessus.

• **Certains exemples étrangers méritent-ils d'être transposés dans le système français de financement de la recherche ?**

De quels exemples voulez-vous parler ? Le système français, malgré toutes les dégradations auxquelles nous assistons, a des atouts. Notre système sert de modèle et est toujours attractif pour des collègues étrangers.

Le nerf de la guerre, ce sont les budgets, pas les modèles.

Un modèle sans budget ne va nulle part, un modèle qui désengage l'État dans les financements de la recherche publique sert les intérêts des entreprises privées et non l'intérêt général. La baisse des déficits publics et l'engagement de l'État sur le long terme dans la recherche publique sont incompatibles. C'est pourtant ce modèle qui est tenté depuis maintenant 10 ans en France.

• **Comment identifier, sélectionner, financer et suivre des grands défis de recherche prioritaires ?**

Pour l'identification, il y a les instances scientifiques nationales au sens large. Pour la sélection, les scientifiques.

Pour le financement, c'est à l'État de jouer ce rôle.

• **Quel équipement pour les plateformes technologiques et les laboratoires publics ?**

Quelle est la question ? Qui gère ces équipements ? Quel type d'équipement ?

C'est aux scientifiques à définir leurs besoins. Les outils doivent correspondre aux besoins

de la science. Certains peuvent être à l'échelle d'un campus, d'autres au niveau des laboratoires, d'autres auront pour bonne échelle le territoire national ou même international (Très grandes infrastructures de recherche [TGIR]). Il n'y a pas de dogme en la matière.

• **Comment les financer, les piloter et en faire un facteur d'attractivité au niveau mondial ?**

Avec de l'argent public et des personnels titulaires ayant des rémunérations correspondant à leur niveau de qualification.

L'attractivité doit reposer sur un environnement épanouissant avec les moyens financiers permettant de travailler dignement.

Les personnels chercheurs doivent impérativement voir leur salaire revalorisé, on ne peut parler « d'attractivité de leur métier de recherche » avec les salaires indignes qui leur sont réservés. Les personnels d'appui et de soutien à la recherche doivent être stabilisés dans leur poste, donc être sous statut de fonctionnaire, leurs rémunérations doivent être à la hauteur de leur qualification. Il faut arrêter de toute urgence le recours aux personnels « jetables » qui met sans arrêt en difficulté la transmission des savoirs et savoir-faire.

• **Quelles sont pour vous les spécificités des équipements légers, « mi-lourds » et des très grandes infrastructures de recherche ?**

Les spécificités peuvent être de deux ordres :

- Différences de coûts de plus en plus élevés lorsqu'on va vers les TGIR ;
- Différences aussi au niveau de l'échelle de temps. Les TGIR représentent des investissements sur le très long terme. Ils demandent une prospective scientifique très importante, une prise de risque indispensable et des programmes de recherche au long cours. Les équipements légers, voire mi-lourds, peuvent répondre à des échelles de temps plus courtes.

• **Quelles conséquences cela doit-il avoir pour leurs modes de financement ?**

Les TGIR demandent un engagement fort de l'État en matière budgétaire pour permettre la prospérité de tels programmes de recherche indispensables au rayonnement et aux progrès scientifiques sur le long terme. Si le pays n'est pas en capacité de financer les TGIR, il va se priver pour longtemps de pans entiers de domaines scientifiques au niveau recherche fondamentale.



Pour les équipements « plus modestes » : que vont devenir les Equipex, les cohortes et autres équi-



pements sans budgets récurrents et personnels permanents ayant acquis la technicité indispensable au bon fonctionnement des manips ?

La question de l'emploi est donc centrale lorsqu'on parle d'équipements : pas de technicité sans emplois durables et donc statutaires !

• **Comment mettre en place une articulation efficace entre les programmes nationaux et les programmes cadres européens ?**

Actuellement, les scientifiques n'ont aucune visibilité sur les choix faits par l'Europe dans les appels à projet scientifique. Tout n'est qu'affaire de réseaux et de lobbying, il n'y a pas de prise en compte des besoins de la communauté scientifique.

Les programmes ERC sont extrêmement élitistes. Le gouvernement demande que les scientifiques répondent aux appels à projet européens car ils veulent « récupérer » l'argent investi par la France dans ces processus. En gros, il n'est pas question d'articulation entre projets européens et français, mais plutôt comment récupérer l'argent investi, ce n'est pas vraiment de la science une telle démarche !

Il faut développer la coopération et non la compétition à tous les niveaux !

Vous n'avez pas posé de question sur l'articulation entre la recherche privée et publique. Certes il s'agit d'un autre groupe de travail, cependant cela n'est pas sans rapport avec le financement de la recherche publique.

Il faut amener le secteur privé à l'objectif de 2% du PIB pour les dépenses de R&D financées par les entreprises, sans le faire au détriment de la recherche publique.

Les dispositifs d'aide publique à la recherche privée, incluant la R&D, doivent être mis à plat et être refondés pour qu'ils s'inscrivent dans une politique affichée du pays. Ces aides doivent être transparentes et évaluées. Le CIR doit disparaître pour faire place à des dispositifs d'aides directes, non basés sur des niches fiscales. Le CIR constitue un véritable scandale financier, il représente plus de 6,3 milliards d'euros en 2015, autant d'argent qui manque cruellement à la recherche publique (ex. dépense de recherche de la MIREs 2010 15 milliards, budget annuel du CNRS est d'environ 3,3 milliards).



Ces dispositifs mis en place doivent favoriser des partenariats équilibrés entre recherche privée et recherche publique.

Une ambition pour la recherche : il faut sortir le secteur de la recherche française des difficultés dans lesquelles il a été plongé pour cause d'austérité depuis de nombreuses années.

Nous revendiquons une augmentation du financement public de la recherche et de l'enseignement supérieur de 3 Mds€/an pendant 10 ans, pour atteindre l'objectif de 1 % du PIB pour la recherche publique et 2 % du PIB pour l'enseignement supérieur.



Audition par le G2 « régimes indemnitaires, carrières et attractivité de l'emploi dans la recherche », le jeudi 23 mai 2019

I- Régimes indemnitaires des personnels des EPST

Les primes sont devenues un élément important du salaire des fonctionnaires, sauf dans l'enseignement et la recherche. Dans la Fonction publique d'État (hors enseignants et personnels de la recherche), la part des primes est supérieure à 30%. Celle des personnels de l'enseignement et la recherche tombe à 12%.

L'adhésion des ingénieurs et techniciens des organismes de recherche au RIFSEEP n'a pas contribué à une amélioration sensible des montants de leurs primes. La part des primes dans le salaire net tourne toujours autour des 20% tous corps et grades confondus.

Le passage au RIFSEEP, présenté comme devant réduire les écarts entre ministères et faciliter les mobilités, a au contraire rajouté dans les EPST des difficultés supplémentaires : c'est une usine à gaz qui s'est mise en place. Au final, les personnels conservent toujours des montants de primes parmi les plus bas de toute la Fonction Publique d'Etat. Ce régime indemnitaire a pérennisé les inégalités existantes et instauré une concurrence à tous les niveaux.



Ce système d'individualisation des salaires a déjà fait l'objet de nombreuses critiques. Ces mécanismes de rémunération basés sur le mérite afin de récompenser les salariés jugés plus méritants par leur hiérarchie sont contre-productifs. Ils génèrent de la frustration chez une part importante du personnel ne s'estimant pas rémunérés à la hauteur de leur travail ou bien lésés par rapport à leurs collègues mieux lotis. Au final : démotivation, désillusion et jalousies engendrent un peu plus de souffrance des salariés et certainement pas l'émulation et la productivité qui était attendue d'eux.

La recherche fondée sur des programmes au long cours ne peut se satisfaire de cette mise en concurrence généralisée qui casse les collectifs de travail.

Force est de constater que l'expérience du RIFSEEP chez les ingénieurs et techniciens ne nous incite pas à souhaiter sa mise en place pour les chercheurs. Pour autant, nous n'accepterons pas le statu quo. Les comparaisons avec les catégories A+ d'encadrement et de direction de la FPE, hors personnels de l'enseignement et de la recherche, sont édifiantes : une part de primes à 44,1% pour un traitement indiciaire mensuel brut moyen de 4204€. Alors que, par exemple, les primes des chercheurs du CNRS (CR et DR confondus) tournent autour de 10,4% pour un traitement indiciaire brut moyen de 3994€.

Selon les chiffres de la Direction du CNRS, 51% des chercheurs du CNRS touchent moins de 1000€ de primes par an, 73% moins de 2000€. Ce n'est pas mieux à l'Inserm, 60% des chercheurs touchent moins de 1000€ de primes par an et 82% moins de 2000€.

Pour préciser les choses : le régime indemnitaire des chercheurs est constitué de la prime de recherche (PR), de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) et de l'indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectifs (ISFIC).

La prime de recherche que touchent tous les chercheurs en fonction de leur corps et grade n'a pas été revalorisée depuis... 2003 et encore au lance-pierres. La très grande majorité des chercheurs ne touchent que cette prime. Avant PPCR, elle ne représentait en moyenne que 2,5% de la rémunération. Après le PPCR et le transfert des 9 primes-points, les chercheurs touchent par an entre 300 et 800€. C'est une honte, cela dénote de la part de notre employeur un profond mépris pour nos professions.

La prime d'encadrement doctoral (PEDR) est attribuée à environ 22% des chercheurs des EPST, pour 4 ans renouvelables. Trois catégories de collègues la touchent :

1. Ceux qui ont reçu une distinction scientifique internationale ou nationale se voient automatiquement crédités d'un montant de PEDR qui peut atteindre 25 000€.
2. Ceux qui ont apporté une contribution considérée comme exceptionnelle à la recherche (Contrat ERC, valorisation...) bénéficient d'une prime d'un montant annuel maximum de 15 000€.
3. Les chercheurs qui s'engagent à exercer une activité d'enseignement conséquente toucheront 3 500€ par an.

Comme on peut le voir, la PEDR ne résout en rien la faiblesse de rémunération des chercheurs : elle n'est attribuée qu'à quelques-uns et reste ponctuelle.

L'Indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif (ISFIC) : prime de « management », est destinée aux personnels de catégorie A, dont les chercheurs, chargés de responsabilités particulières de direction, de coordination ou d'animation. Son attribution est à la discrétion de la Direction des organismes et son montant varie suivant les organismes et les fonctions exercées de 5 000€ à 11 000€.

Elle bénéficie à 10% des effectifs de la catégorie A de l'organisme.

Bien entendu ces trois primes (PR, PEDR et l'ISFIC) sont cumulables.

Si le niveau de prime est très élevé pour certains, cela ne peut compenser ni cacher l'indécence des rémunérations pour la masse des chercheurs.

La faiblesse du montant de la rémunération des chercheurs (indiciaire plus indemnitaire) a permis de mettre en place un système opaque et inégalitaire de primes qui hiérarchisent les salaires des chercheurs. Sous couvert d'une soi-disant « excellence », cette politique d'individualisation des rémunérations, calquée sur celle du privé où la concurrence règne en maître, contribue à dégrader la cohérence des collectifs de travail.

Un système indemnitaire qui aurait pour justification d'attirer des « stars-managers » ne résoudra pas pour autant le manque d'attractivité des rémunérations pour l'ensemble des chercheurs. Une star ne peut ni inventer, ni innover, ni mettre en œuvre un quelconque programme de recherche au long terme sans d'autres chercheurs ou expérimentateurs qualifiés, une équipe, un laboratoire, une institution de recherche.

L'ensemble des titulaires de la fonction publique perçoit un niveau de prime représentant au moins 30% de la rémunération indiciaire. Pour cette raison, le SNTRS-CGT revendique pour tous les chercheurs comme pour tous les ingénieurs et techniciens

une revalorisation du montant de prime équivalente à 30% de leur traitement global brut.

Alors que nos conditions de travail ne cessent de se dégrader, que la pression au rendement est toujours plus forte, nos rémunérations sont toujours aussi indécentes. Il est injustifié que nos professions soient aussi mal considérées. L'individualisation des primes ne constitue pas une solution à la dévalorisation du travail de recherche.

Lise Caron



La grande arnaque !

II – Carrière des personnels des EPST

Les salariés de la recherche publique relèvent du statut de fonctionnaire d'État, dans le cadre d'une fonction publique de carrière dans laquelle le grade demeure distinct de l'emploi.

Les salariés de la recherche publique sont des fonctionnaires citoyens jouissant de droits démocratiques renforcés.

La valeur du point d'indice est l'élément essentiel du pouvoir d'achat, elle doit être revalorisée avec un retour à un système d'indexation sur l'inflation. Entre juillet 2018 et janvier 2000, la valeur du point d'indice a décroché de près de 16% par rapport à l'inflation. Le rattrapage doit passer par un point à 5,4358 euros au lieu de 4,686 euros.

La revalorisation des carrières doit passer par l'augmentation du point d'indice.

La CGT exige aussi un SMIC à 1800 euros. Si tous les salaires augmentaient en proportion, cela signifie une hausse de plus de 20% de l'ensemble des salaires.

Nous sommes à la fin de la mise en œuvre du PPCR, nous allons faire un point sur les répercussions pour les carrières des personnels de la recherche.

En dehors de la réforme des grilles, le PPCR a instauré la suppression des échelons accélérés et procédé à un transfert limité d'une petite partie de la prime vers la rémunération indiciaire. L'insuffisance de ce transfert ne contribue qu'à une légère augmentation de la pension, bien loin des revendications de la CGT d'une intégration de la totalité des primes dans le salaire.

De plus l'engagement d'une carrière sur deux grades portés dans PPCR ne s'est pas concrétisé.

Le SNTRS-CGT revendique une amplitude de carrière minimale d'au moins 2 sur un corps.

Cette amplitude n'est pas atteinte pour les corps allant des adjoints techniques aux assistants ingénieurs ainsi que pour celui des IR.

Pour les doctorants il faut un salaire qui corresponde au bas de la grille des chargés de recherche, c'est-à-dire une augmentation de 35% environ.

Le SNTRS-CGT a d'une part l'objectif d'une grille qui reconnaisse les qualifications, d'autre part des revendications immédiates, liées à l'amélioration des grilles existantes.

Le ratio de la rémunération en début de carrière par rapport au SMIC actuel montre un réel tassement de l'échelle des qualifications.

| | IR2 | IECN | AI | TCS | ATRP C2 |
|------------------|------|------|------|------|------------|
| Ratio smic début | 1,68 | 1,45 | 1,34 | 1,28 | 1,18 |
| Ration smic fin | 2,61 | 2,33 | 2,15 | 1,84 | 1,45 |

Lors des discussions PPCR, le SNTRS-CGT avait pris comme objectifs revendicatifs pour les grilles des catégories A :

- l'alignement des ingénieurs d'études des organismes de recherche sur le corps des attachés d'administration, corps interministériel de la fonction publique. Cet alignement impliquait un corps sur deux grades et la revalorisation des bornes indiciaires.
- puis, la mise en cohérence des grilles des assistants ingénieurs, des ingénieurs de recherche et chargés de recherche par rapport à celle des ingénieurs d'études, en respectant les différents niveaux de qualification.
- enfin, une mise en cohérence des grilles des catégories B et C avec celles des catégories A.

La CGT n'a pas été associée aux négociations PPCR sur les grilles, mais cela ne nous a pas empêchés en marge des négociations avec le ministère de travailler ce dossier et d'interpeller directement le secrétaire d'état du MESR ainsi que la DGAFP pour faire avancer notre revendication.

Nous avons obtenu cette mise en cohérence de la grille des IE avec celle des attachés.

Nous demandons maintenant la mise en cohérence de l'ensemble des grilles des autres corps avec celle des IE.

En effet nous assistons à des incohérences flagrantes entre les grilles des IE et IR du fait de la non l'harmonisation des grilles. L'indice terminal des IEHC est de 821 tandis que les IR2 terminent à l'indice 735. Ainsi, les agents IEHC n'ont aucun intérêt à passer des concours pour changer de corps, car ils resteront bloqués dans le premier grade des IR. Pour espérer avoir un indice légèrement supérieur, ils doivent obligatoirement avoir une promotion de grade après la promotion de corps vers les IR. De ce fait, nombre d'agents ayant acquis les qualifications pour être promus IR ne veulent ni passer le concours, ni être proposés au choix.

Autre dysfonctionnement de ces nouvelles grilles : les IRHC ont accès à un grade HEB, tandis que pour les CRHC le grade sommital reste à HEA. Le corps des astronomes par exemple, quant à lui, possède un grade sommital de HEB.

Ces deux exemples démontrent que le travail de revalorisation des grilles fait lors de PPCR n'a pas été fait en réfléchissant à l'harmonisation des grilles.

Ce travail doit être entrepris de toute urgence, les grilles des IR, des CR et DR doivent être retravaillées pour qu'elles correspondent au niveau de qualification des agents. De même, il faut revaloriser les grilles des catégories C et B et

celles AI, pour qu'elles colent à celle des IE.

Les grilles des adjoints techniques et des techniciens sont misérablement basses et plates.

Pour rendre attractives les carrières dans la recherche, nous demandons l'ouverture de négociations pour remettre en cohérence l'ensemble de ces grilles.

Josiane Tack

III – Attractivité des emplois

L'attractivité des emplois passe par les conditions d'exercice du métier. Celles-ci sont fondamentales en permettant à la motivation intrinsèque de se déployer. À ce titre, le statut actuel du chercheur est un facteur clé tant pour conserver les docteurs formés en France que pour attirer des docteurs ou chercheurs étrangers.

La garantie d'exercer le métier de chercheur à temps plein et celle de disposer d'un emploi permanent indépendant des conjonctures économiques sont capitales. Elles permettent aux chercheurs de se consacrer totalement à leurs recherches avec la perspective de pouvoir les mener à bien. La durée d'aboutissement d'un projet de recherche ne peut être défini à l'avance.

Les corollaires à ces premiers éléments liés au statut de fonctionnaire se consacrant à 100 % à la recherche sont :

- **l'indépendance**
- **la liberté de la recherche.**

Le chercheur doit pouvoir librement ajuster son projet de recherche sur la base de la pertinence scientifique. Cette indépendance et cette liberté se nourrissent **d'une évaluation reconnue légitime par les intéressés.** L'expérience montre que l'évaluation la plus pertinente est celle réalisée par d'autres scientifiques compétents dans le domaine concerné : c'est-à-dire **une évaluation par les pairs.**

Le deuxième facteur essentiel d'attractivité, après le statut, tient à la qualité du collectif de travail et plus largement à la qualité de l'environnement de la recherche. La



recherche est en effet le fruit d'un travail collectif plutôt que le résultat d'un individu qui serait un génie ou « une star ». Le chercheur pour mener à bien ses recherches s'appuie sur un ensemble de compétences.

Ces compétences sont le fruit d'un travail d'accumulation et d'expérimentation de personnels relevant de différents métiers.

Dans ce cadre, le chercheur a besoin d'être appuyé par des personnels techniques permanents en nombre suffisant,

aptes à développer de nouvelles méthodes ou techniques expérimentales nécessaires pour tester les hypothèses de recherche. Ce travail collectif nécessite également du matériel technique adapté.

Le chercheur se nourrit également d'échanges tout au long de son projet de recherche. Ces échanges sont utiles à tous les stades de la recherche : tant pour poser puis ajuster ses hypothèses de recherche, que pour l'analyse les résultats.

Il doit pouvoir s'inscrire dans une équipe de recherche et travailler sur un mode coopératif. À l'inverse le déficit d'emploi et la précarité entraînent de multiples effets négatifs :

- **Conditions de travail dégradées, missions abandonnées ou sous-traitées** ne permettant plus de répondre efficacement aux besoins du milieu
- **Perte de compétences**
- **Absence de perspective et démotivation**

- Turn-over des personnels avec **non capitalisation des savoirs**
- **Épuisement des personnels permanents** devant former les personnels précaires sans cesse renouvelés et devant gérer les périodes de transition entre **les différents flux d'arrivée et de départ des personnels précaires.**

En conclusion, un chercheur sera motivé pour travailler en France s'il bénéficie d'un emploi permanent à temps plein de chercheur, dans une équipe de recherche composée de chercheurs et personnels techniques permanents, dotée d'équipements et d'infrastructure de qualité, avec une rémunération correspondant à son niveau de qualification

Le SNTRS-CGT demande :

un plan pluriannuel de recrutement de fonctionnaires pour résorber la précarité et reconstituer la force de travail perdue depuis 15 ans

(chercheurs, ingénieurs, techniciens). Il est nécessaire de stopper le financement exclusif sur appels à projet.

Marc Régny-Démery



Déclaration de la secrétaire générale du SNTRS-CGT Josiane Tack invitée comme experte au CNESER du 11 juin 2019, dédié à la loi de programmation de la recherche.

La consultation sur la loi de programmation de la recherche bat son plein. Les personnels ont été sollicités pour donner leur avis. Les groupes de travail mis en place par le gouvernement mènent leurs auditions et doivent rendre leur copie pour la fin de l'été. Le Comité national de la recherche scientifique travaille à des recommandations présentées en session plénière le 4 juillet 2019. Toute la communauté scientifique est tenue de s'exprimer sur les trois thèmes imposés par le gouvernement : financement de la recherche, attractivité des carrières et innovation.

Le doute est permis quant à la prise en compte des recommandations qui sortiront de ces consultations,

la loi sera écrite sans obligation de reprendre les analyses et préconisations de la communauté scientifique.

Les personnels de la recherche ne s'y trompent pas, les demandes de contributions n'ont pas été suivies d'un engouement particulier de la part des personnels. Non qu'ils se désintéressent du sujet, mais plutôt parce qu'ils savent très bien que les orientations qui seront prises ne dépendent pas de leurs réponses. Les analyses du SNTRS-CGT sur les dysfonctionnements de la recherche publique mais aussi ses revendications sont très proches de celles qui remontent de la communauté scientifique via les laboratoires et le comité national.

Nous entendons partout que la loi de programmation de la recherche serait un atout, une chance dont il faudrait se saisir ; alors chiche, revenons à l'essentiel : redonner des moyens réels pour une recherche publique de qualité, dans des conditions de travail enfin apaisées et avec des personnels titulaires payés au regard de leur qualification.

De l'argent il y en a ! Pour la CGT, le PIA (programme d'investissement d'avenir), basé sur les intérêts des placements de l'argent issu des ventes des biens de l'État, doit être supprimé. Le PIA est l'instrument de restructurations permanentes de l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR), affaiblissant les organismes nationaux de recherche (EPST et EPIC). Cette politique de remise en cause des missions et de la place des organismes nationaux dans le dispositif de recherche français doit cesser.

Le Crédit impôt-recherche (CIR) doit disparaître, il constitue un scandale financier, une niche fiscale dont l'expansion n'est pas maîtrisable. Il représentait plus de 6,3 milliards d'euros en 2015, à mettre en regard du bud-

get annuel du CNRS qui est d'environ 3 milliards. Il faut amener le secteur privé à l'objectif de 2% du PIB pour les dépenses de R&D des entreprises sans le faire au détriment de la recherche publique : ce n'est pas la recherche qui va sauver l'industrie. Le respect de l'engagement pris par la France d'un financement de la recherche publique à 1% du PIB contre 0,82% actuellement (chiffres de 2017) représenterait une augmentation d'environ 4 Md€. Cet objectif est réaliste si l'État décide réellement de pourvoir au financement de la recherche publique.

Il n'est plus possible de travailler avec des crédits de fonctionnement de base, sur subvention d'État, qui ne représentent que 15 à 25 % des budgets des laboratoires ! L'ANR doit disparaître. Nous demandons le transfert des moyens alloués à l'ANR et aux PIA aux établissements pour permettre d'augmenter de manière significative la dotation de base des laboratoires. Les appels à projet doivent être limités à des thématiques évaluées comme majeures par la communauté scientifique en accord avec les orientations du Parlement. Les budgets alloués à ces appels à projet ne doivent pas porter atteinte aux financements de base des laboratoires.



L'attractivité des métiers de la recherche est en diminution. La précarité, la faiblesse des moyens et des postes mis au concours, le recrutement tardif, la faible rémunération et les mauvaises conditions de travail sont les causes de cette désaffection. Il faut que cela change ! L'attractivité des carrières passe obligatoirement par une revalorisation de la rémunération indiciaire et indemnitaire. Le SNTRS-CGT a obtenu l'alignement des grilles des ingénieurs d'études sur celles des attachés d'administration. Cet alignement impliquait un corps sur deux grades et l'augmentation des bornes indiciaires. Nous demandons à présent la mise en cohérence de l'ensemble des grilles des

autres corps en regard de celle des ingénieurs d'études. Nous demandons des corps sur deux grades pour tous et la mise en place de plans dérogatoires de reclassement des personnels en situation de blocage pour les catégories C, B et petit A. Pour l'indemnitaire, nous demandons que les primes dans l'ESR soient alignées sur le reste de la fonction publique d'État (montant minimal de 30% du salaire). Les chercheurs doivent bénéficier de primes au moins égales à celles des ingénieurs de recherche.

La politique des appels à projets qui représentent plus de 80% des budgets des laboratoires est génératrice de précarité aggravée, les personnels étant recrutés sur les budgets des contrats. Elle est génératrice d'inégalité très forte au sein-même des laboratoires. La course aux appels à projets a épuisé et écœuré les scientifiques, elle participe à la déstructuration des collectifs de travail. Les laboratoires doivent retrouver un financement de base et des personnels titulaires ! Ces revendications sont largement portées par les personnels de la recherche.

Ainsi, il faut arrêter de toute urgence le recours aux personnels « jetables » qui met sans arrêt en difficulté la transmission des savoirs et savoir-faire. Comment discuter de l'avenir de l'emploi dans la recherche publique avec en ligne de mire la loi de transformation de la fonction publique qui déconstruit le statut général des fonctionnaires ? Cette loi permet le recours accru aux CDD dans la fonction publique et crée un nouveau CDD dit « CDI de mission ». En aucun cas ce CDD ne garantit davantage de droit aux précaires. Bien au contraire, il est caractérisé par une durée aléatoire (qui ne peut excéder 6 ans) liée à la durée de la mission, laquelle dépend du bon vouloir de l'employeur, mais aussi par une ancienneté jamais


cumulable d'un CDD à l'autre : c'est l'assurance de la précarité à vie ! Si la loi de programmation de la recherche devait privilégier ce type de recrutement, alors elle irait à l'encontre de la volonté des personnels qui réclament un recrutement au plus près des diplômés sous statut de fonctionnaire, et moins de précarité ! Il faut développer la coopération et non la compétition ! L'individualisation des rémunérations avec l'objectif de valoriser « l'excellence » ne peut que conduire à des dérives contre-productives pour l'intégrité de la recherche. Une nouvelle organisation de la recherche doit mettre fin au « star system » qui réinvente le mandarinat en concentrant l'essentiel des moyens sur un noyau de « patrons de la recherche ». Le « star system » incite à survendre les travaux de recherche, à choisir la présentation des résultats pour leur côté vendeur, parfois au détriment de l'éthique. La fraude devient un défi pour notre communauté.

C'est l'esprit de service public et le sens de l'intérêt général qui doivent guider la conduite des agents au service de l'État que nous sommes. Cet impératif est plus que jamais d'actualité alors que nous devons faire face à de graves enjeux géopolitiques et environnementaux. Pour le SNTRS-CGT, la compétition à tous les niveaux en termes de rémunérations, la recherche des financements par appel à projet et le développement de l'emploi précaire ne pourront pas répondre à ces enjeux.


Pour permettre aux établissements de l'ESR de remplir leurs missions de recherche, d'expertise publique, de formation, de transmission et de valorisation des savoirs, il faut mettre fin aux restructurations permanentes ; il faut augmenter le nombre de postes statutaires et les dotations de base aux laboratoires.



**OUI À LA
DEMOCRATIE
SOCIALE**
RETRAIT DU PROJET DE LOI !



**OUI À
L'AUGMEN-
TATION DES
SALAIRES**
RETRAIT DU PROJET DE LOI !





Dans le BRS de juin 2018 notre camarade Dany Deneuve, Capitaine du navire Tethys 2, nous dressait un état de la situation des marins personnels contractuels CNRS, sous le coup d'un projet de restructuration de la Flotte Océanographique Française, avec l'objectif à terme de parvenir à un opérateur unique, sous la gouvernance d'IFREMER.

À cette époque nous en étions restés sur le fait qu'un transfert d'activité des navires de façade vers le Groupement d'Intérêt Economique (GIE) GENAVIR était en cours. Avec comme première conséquence la proposition faite aux marins concernés d'intégrer le GIE, tout en abandonnant leur statut de contractuels au CNRS.

Cependant face à un manque d'accompagnement et d'informations, face au mutisme de l'INSU, les marins ont été peu enclins à répondre favorablement et à adhérer à la proposition d'intégrer GENAVIR. Pour cause, à ce jour, ils n'ont jamais eu de cadre régissant le transfert d'activité sinon des bribes et des suppositions.



Peu avant la fin d'année 2018 des bruits de couloir ont fait part d'un changement de statut du GIE GENAVIR. Ces bruits de couloirs ont finalement été confirmés lors du CA d'IFREMER le 8 mars 2019. La direction du CNRS nous objectant même ne pas être au courant de ce passage de GIE en SASU (société par actions simplifiée unipersonnelle).

Devant ces énièmes hésitations le SNTRS-CGT a demandé à être reçu

par le PDG afin de mesurer définitivement la position du CNRS quant à l'avenir de sa flotte et de ses marins.

Le 16 avril 2019, une délégation du SNTRS-CGT a donc été reçue par le PDG, le DRH et le Directeur de l'INSU.

Lors de cette entrevue, la direction nous a confirmé le transfert des navires de façade tout en nous précisant que les navires de station resteraient armés par le CNRS (probablement sous la responsabilité du Capitaine d'Armement basé à la Division Technique INSU de la Seyne-sur-mer). Le SNTRS-CGT a essayé de faire pression sur la direction en arguant le fait que la volonté d'opérateur unique, objet principal du projet de restructuration, devenait obsolète puisque le CNRS conservait les navires de station. Nous avons dû essayer un refus catégorique prétextant que la décision était prise sous la mandature précédente et qu'il était hors de question de contester la volonté de la puissance publique... sic !

Le précédent « Marion Dufresne » en 2016

L'historique

L'équipe « Moyens Navals et Instrumentation Embarquée » de l'IPEV (Institut Polaire Français Paul-Émile-Victor) était composée de 10 personnes aux compétences techniques variées et complémentaires et aux statuts divers (8 titulaires CNRS – 2 CDI IPEV). Elle assurait depuis plus de 20 ans l'organisation et la réalisation des campagnes à la mer sur

le navire océanographique « Marion Dufresne ».

L'exploitation à temps plein du navire et son équilibre budgétaire assuré depuis son lancement en 1995, attestaient de la bonne gestion des ressources allouées au fonctionnement du « Marion Dufresne ». Les très nombreuses publications de haut



rang et les communications diverses montraient que l'équipe avait su au fil des années répondre aux besoins scientifiques, par sa présence sur le navire et le développement de ses propres outils informatiques, électroniques, logistiques, et mécaniques.

En 2015, elle a mené le projet de rénovation complète des installations scientifiques du navire, projet de 15 M€ financé par le Plan Investissement d'avenir, via le projet EquipEX CLIMCOR-Marion Dufresne porté par le CNRS. Ce projet a nécessité plusieurs années de préparation, la réalisation a fait l'objet d'un chantier de 4 mois pendant l'été 2015 à Dunkerque et les résultats issus des premières campagnes ont été extrêmement encourageants.

Pourtant, en février 2016, la direction de l'IPEV communique à l'équipe la lettre de mission adressée par le Secrétaire d'État chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche au Président-directeur général d'IFREMER.

Ce document commande « l'intégration accrue de la flotte océanographique française » en l'adossant « à un opérateur unique » qui sera l'IFRE-

MER. Le navire Marion Dufresne » ne sera donc plus géré par l'IPEV et rejoindra cette nouvelle structure opérationnelle au 1er janvier 2018.

Le document ne mentionne alors aucunement le devenir des personnels opérant le « Marion Dufresne ». Une vive inquiétude est alors ressentie par les agents sur leur devenir.

Cette inquiétude sera encore renforcée par le manque de soutien de la hiérarchie : coupure budgétaire sur les investissements de l'équipe, absence de réponse aux interrogations, informations contradictoires... Le côté humain de la restructuration n'est clairement pas prioritaire. Dans ces conditions, difficile de rester motivé. Pourtant, l'équipe reste soudée et continue d'accomplir ses missions en mer. Les embarquements se faisant sur la base du volontariat au CNRS.

Accompagnée par le SNTRS, elle multipliera alors courriers, mails, appels téléphoniques pour se faire entendre. Trouver un interlocuteur fiable a même de répondre à leurs questions s'avère difficile.

Il faudra attendre mai 2017, près de 15 mois après la parution de la lettre de mission, pour que les agents puissent enfin rencontrer les directions de l'INSU et de l'IFREMER et faire remonter leurs demandes. Il s'agit ici pour les agents d'obtenir des garanties sur la continuité de leurs activités sur le navire dans la nouvelle structure ou des solutions de reclassement dans les labos CNRS de la région pour les agents souhaitant rester au CNRS.

Cette dernière solution ne sera pas fortement appuyée par les différents interlocuteurs, ces derniers privilégiant un transfert de l'ensemble de l'équipe afin de permettre la continuité des activités du navire sans heurts.

Des propositions de détachement d'une durée de 5 ans sont finalement émises fin juin. Les agents disposent alors d'un délai de 1 mois pour

répondre favorablement, alors que certains sont en mer ou en congés. Il est précisé aux agents que passer ce délai, ces postes seront fermés au détachement et proposés en recrutement.

L'absence de proposition de reclassement du CNRS oblige les plus réticents au transfert à solliciter par eux-mêmes les labos CNRS de la région pour rechercher un poste susceptible de convenir.

La délégation fait savoir que seuls les postes qui auront fait l'objet d'une demande initiale (au concours ou en mobilité, et qui n'ont pas été acceptés ou pourvus) seront disponibles pour les agents. Quelques fiches de poste émaneront sans vraiment convaincre.

Bilan du transfert

Seul un agent, ne souhaitant plus embarquer, prendra un poste en détachement au CNRS. Un deuxième agent bénéficiera d'une mobilité en Noemi à l'issue d'une période transitoire dans la nouvelle structure afin d'effectuer une passation. 5 agents seront détachés pour 5 ans chez le nouvel opérateur, GENAVIR, sans garantie à long terme de la continuité de leurs activités et la préservation des compétences et responsabilités. 1 agent sera détaché à l'Ifremer et les 2 CDI IPEV se verront proposer de nouveaux contrats dans la nouvelle structure.

Nous ne pouvons que déplorer ici l'absence de soutien de l'administration envers des agents qui ont toujours fait preuve d'engagement,

de par les conditions en milieu isolé du travail en mer et l'éloignement notamment, dans leur travail. La réussite d'un projet comme la refonte de mi-vie du navire aurait dû se voir récompensée et non pas être méprisée comme elle l'a été. Sans le soutien du SNTRS-CGT et de la médiatrice du CNRS, saisie dans ce dossier, les agents auraient été abandonnés à leur sort et il n'est pas certain que leur avenir serait le même aujourd'hui.

Le SNTRS-CGT devra se montrer vigilant quant au suivi de ce dossier et devra soutenir et conseiller les collègues marins dans cette transition, tout en vérifiant que le cadre définissant le transfert d'activité respecte bien les dispositions du Code du Travail.

Malheureusement, après l'Assemblée Générale du 2 juillet (provoquée sur demande du SNTRS-CGT), nous mesurons que le CNRS se désengage brutalement de l'accompagnement des marins, en mettant dans la lumière la direction de GENAVIR... alors qu'à ce jour l'employeur connu et reconnu reste le CNRS. Lors de cette même AG, à la question d'un marin quelle sera l'issue en cas de refus de transfert, la réponse de l'administration fuse comme un uppercut : « vous êtes licencié pour abandon de poste » !!! Nous pouvons constater qu'après plusieurs années d'incertitudes voire d'inquiétudes, de manque parfois total d'informations et de concertations, d'absence d'interlocuteur identifié,

la Direction du CNRS passe à l'étape ultime : l'abandon pur et simple d'une partie de ses personnels,

pour certains avec plusieurs décennies au service de la recherche scientifique et de sa communauté. Sans réflexion et proposition de reconversion, de plan de formation ou tout autre dispositif que l'on pourrait retrouver dans le secteur privé (par obligation légale bien sûr).

Nous pouvons donc sans hésitation qualifier cette attitude de maltraitance des personnels marins !

Arnaud Le Ridant et Patrice Moralès

Le grand équipement documentaire (GED) du site Condorcet ou la mutualisation de personnes ressources



Le Campus Condorcet qui ouvrira ses portes en septembre 2019 à Aubervilliers, est né à l'initiative de 11 établissements partenaires (CNRS, EHESS, ENC, EPHE, FMSH, INED, Paris 1, Paris 3, Paris 8, Paris-Nanterre et Paris 13) dans le but de doter les sciences humaines et sociales d'une infrastructure dédiée à la recherche et à la formation.

Au cœur du Campus, le Grand équipement documentaire (GED) regroupera les collections et les fonds d'archives de plus de 50 bibliothèques émanant de laboratoires et de services de recherche des organismes fondateurs.

Couacs et retard

Le déménagement sur le Campus d'une partie de ces bibliothèques est prévu entre septembre et décembre 2019, mais la livraison du bâtiment du GED ayant pris du retard, leurs collections vont rejoindre un entrepôt situé à Bussy-Saint-Georges et une salle de consultation transitoire, « GED hors les murs », sera ouverte à la Maison des sciences de l'homme Paris-Nord où les documents seront acheminés par navette. L'ouverture officielle du GED est prévue fin 2020.

Les grands oubliés de l'opération : les personnels eux-mêmes !

La mutualisation de leurs bibliothèques ayant été actée dès 2009, les bibliothécaires-documentalistes de la BAP F du CNRS, soucieux de l'avenir de leurs collections se sont impliqués dans ce projet de

Une nouvelle infrastructure pour la science

mutualisation et y ont apporté leurs compétences et leurs expertises. Cependant, malgré leurs demandes répétées, à aucun moment la question des modalités d'affectation des personnels dans la bibliothèque du Campus n'a été abordée.

A l'automne 2018, ces agents ont interpellé l'INSHS qui coordonne le projet Campus Condorcet pour le CNRS et les responsables RH des 3 délégations concernées : Paris-Ville-



juif (DR01), Paris-Centre (DR02) et Meudon (DR05). Ceux-ci les ont finalement reçus collectivement, puis individuellement pour évoquer leur transfert, sans pouvoir leur fournir des indications précises concernant l'organisation de leur travail et leur statut au GED.

Inquiétudes quant au statut des personnels

Lors des entretiens intervenus à l'automne 2018, les agents ont su qu'ils devaient impérativement quitter les unités et suivre les collections et se sont vus proposer différentes solutions administratives : la mise à disposition (MAD), la position normale d'activité (PNA) et par la suite, l'intégration sur un statut spécifique propre au GED qui, pour l'instant n'est pas connu. Les agents qui ne souhaitent pas suivre le GED seront accompagnés dans leurs démarches pour trouver une nouvelle affectation. Mais la spécialisation en SHS et

la raréfaction des postes de la BAP F au CNRS rendent extrêmement difficiles des réaffectations sur leurs fonctions actuelles.

Le SNTRS-CGT force la direction à mieux prendre en considération les personnels

Suite à l'inquiétude exprimée par les personnels, le SNTRS-CGT s'est emparé de ce dossier à l'automne 2018. Lors d'une réunion PDG-OS du 15 février 2019, le syndicat a informé le PDG de la situation de ses agents. Le PDG a alors indiqué qu'il n'était pas favorable au changement de leur statut, en marquant ainsi une différence par rapport aux autres interlocuteurs dans ce dossier. Il a émis en revanche l'hypothèse d'une création d'une unité mixte de service (UMS). Cependant, il a indiqué que c'était au Ministère de statuer.

Appuyés par le SNTRS-CGT, les personnels interpellent la Direction

Les agents concernés par le départ au GED se sont constitués en groupe et ont pris contact avec le syndicat, parmi eux, une collègue militante. Ce groupe a organisé des réunions dans différents lieux. Le syndicat a été convié une première fois le 8 mars dernier en compagnie d'autres organisations syndicales (SUD et SGEN). Cet échange en compagnie de Dina Bacalex et Habiba Berkoun,

du Bureau national a permis de faire un diagnostic du problème et d'orienter les personnels pour entamer des démarches.

Notre syndicat a appuyé la proposition d'écrire directement une lettre au PDG du CNRS signée par le groupe des agents qui a été envoyée le 19 mars dernier avec en copie les responsables du DGDR et les conseillers RH des délégations.

Depuis, aucune réponse à cette lettre n'est parvenue.

Le SNTRS-CGT alerte le ministère

Le 15 mars, le problème a été soulevé au conseil d'administration (CA). Ensuite, lors d'une réunion au CT ministériel du 18 mars, Josiane Tack la secrétaire générale du syndicat a alerté la Ministre et son chef de cabinet.

Le Ministère était toujours en attente du rapport du CNRS pour statuer.

Les personnels restent dans l'incertitude et dans l'attente d'une solution officielle.

Dans le même temps, une délégation du bureau national SNTRS-CGT s'est constituée pour organiser une réunion avec tous les agents institutionnels concernés par le GED.

Sabine Berry, permanente syndicale a constitué une liste de diffusion, répertoriant tous les agents de la BAP F, une quarantaine de personnes et parmi elles, nos représentants des instances du CRHSCT des 3 délégations.

La réunion a été organisée le 22 mars dernier à l'Observatoire de Paris dans le 14ème. Cette réunion fructueuse a permis de soulever et de faire remonter des propositions supplémentaires comme établir un courrier à destination du Ministre adapté de façon à y

inclure une pétition de soutien aux agents du GED pour garder leur statut et en faveur de la création d'une UMS.

Les représentants des personnels des CRHSCT leur ont suggéré de prendre possession du registre d'hygiène et sécurité pour y noter la souffrance des agents face à cette incertitude concernant leur avenir professionnel, peut-être aussi envisager une visite et enquête dans l'enceinte « Hors les murs » du GED, mais aussi demander une expertise commune des CCHSCT sur les changements d'organisation du travail.

Des questions ont été soulevées concernant le cas des mutations subies par les agents lors de la fermeture de services ou de laboratoires. L'article 240 du statut cadre des EPST a été évoqué, mais aussi les modalités des mises à disposition et de position normale d'activité qui ne peuvent être que des choix non pérennes.

Une autre réunion PDG-OS du 8 avril a permis de relancer le débat.

Le PDG a exposé trois possibilités : la première, la création d'une UMS multi-tutelles, la deuxième liée au transfert d'emploi dans le GED et la dernière un décret pour chaque agent pour le transfert dans l'établissement.

Il a soulevé néanmoins que les deux solutions étaient difficiles à mettre en œuvre. Il a réaffirmé de nouveau son souhait d'une création d'une UMS multi-tutelles.

Pour l'instant le PDG n'a pas de réponse officielle à transmettre aux agents. Il répondra au courrier dès qu'il aura la réponse du Ministère.

Le SNTRS-CGT maintient la pression sur le ministère et obtient enfin la création d'une UMS

Dans cette perspective d'une réponse du Ministère, plusieurs actions ont suivi notamment l'engagement et la mise en œuvre des propositions de la dernière réunion.

Pour coordonner la mise en place d'une réunion commune, Olivier Roueff, représentant du personnel du CRHCST de la DR05 s'est proposé de rassembler tous les représentants du CCHSCT des organismes partenaires du GED.

Lorena Klein, membre du CHSCT ministériel a demandé à le mettre à l'ordre du jour du CHSCT du 28 mai

Quant au syndicat, il a fait partir un courrier à la Ministre le 18 avril dernier, mis à l'ordre du jour au CT du 5 juin.

Une victoire acquise de haute lutte

Toutes les ressources de notre syndicat ont été mis à contribution jusqu'à la confirmation de la création de l'UMS en partenariat avec le CNRS et le Campus Condorcet dans un premier temps. Les agents devront postuler à cette UMS et ne seront donc pas contraints d'y aller.

Voilà, une bataille menée, gagnée avec le soutien du CNRS, et enfin du ministère !

Habiba Berkoun

QUEL STATUT POUR LE PERSONNEL DU GED

Un grand équipement documentaire
se construit sur le Campus Condorcet.

Quel sera son statut?

Rdv avec le CNRS pour le trouver !

Comment?

avec le SNTRS-CGT les propositions seront les bienvenues

Des idées sur le statut du personnel ?
Tous les futurs personnels du Campus sont invités à participer
Pas besoin d'attendre.

CAMPUS CONDORCET Paris-Aubervilliers
Cité deshumanisée et antisociale

Conférence nationale 2019 des adhérents du SNTRS-CGT à la retraite



Cette conférence statutaire s'est tenue à Paris le 26 mars, dans les locaux syndicaux de l'Université Pierre et Marie Curie. Des camarades retraités désignés par leurs sections (15) sont venus de Toulouse, de Lille et d'Ile de France pour débattre des préoccupations et du syndicalisme des retraités. Etaient invités Gilles Mercier du bureau national du SNTRS, Alain Barbier, secrétaire général de l'UFR FERC et Pierre-Yves Chanu, conseiller confédéral CGT pour la protection sociale.

Gilles Mercier a centré son exposé sur la répression violente du gouvernement à toute contestation, sur les projets de réformes PACTE, Santé, Transformation de la fonction publique (F.P.) et Retraites ainsi que sur les réorganisations dans l'ESR et dans les EPST.

Alain Barbier est intervenu plus particulièrement sur la criminalisation de l'activité syndicale et sur la nécessité de l'action conjointe des actifs et retraités pour stopper les projets de réformes. Pour le 52ème Congrès de la CGT, l'UFR FERC a 3 délégués mandatés pour défendre le statut de la Fonction Publique et contre le projet de réforme des retraites par points.



Les participants ont ensuite rédigé et adopté à l'unanimité la motion suivante :

La conférence nationale des retraités du SNTRS-CGT, réunie le 26 mars 2019, exprime son soutien à Geneviève Legay, retraitée de 73 ans gravement blessée à l'occasion de la charge policière du 23 mars 2019 à Nice, alors qu'elle défendait le droit de manifester.

La conférence nationale s'associe au communiqué confédéral de la CGT du 25 mars, condamnant notamment les violences policières et la criminalisation de l'action syndicale.

La conférence nationale des retraités du SNTRS-CGT exige la reconnaissance du droit de manifester et l'abandon de la loi dite « anti-casseurs ».

Pouvoir d'achat des retraités

Le pouvoir d'achat des retraités va baisser en 2019 et 2020 puisque leurs pensions n'augmenteront que de 0,3% par an alors qu'il est prévu une hausse du coût de la vie de 1% par an. Cette baisse se cumulera à celle subie par une majorité de retraités depuis janvier 2018 du fait de l'augmentation de 1,7 point du taux de la CSG (contribution sociale généralisée). Cette volonté politique de diminuer « le coût des pensions » est aussi à l'œuvre dans le projet de réforme des retraites.



La réaction des retraités par rapport aux attaques de leur pouvoir d'achat est diverse : certains qui ont des retraites qu'ils considèrent confortables trouvent normales ces mesures dont le but serait d'aider les actifs et des jeunes dans la galère. Pourtant, même avec une retraite à taux plein de catégorie A, le quotidien devient difficile quand on est seul et locataire.

La CGT doit être précise dans ses revendications pour réussir à mobiliser : par exemple, pas de retraite en dessous du SMIC, en précisant que la CGT revendique le SMIC à 1800€ brut. La CGT doit demander que la « politique des seuils » pour les aides sociales et la fiscalité qui est source d'injustice soit remplacée par des mesures plus progressives.

Casse de la Sécurité sociale

La bascule du financement de la Sécurité sociale (Maladie, Famille, Vieillesse et Accidents du travail et maladies professionnelles) par des cotisations sociales vers un financement par la CSG nuit à la solidarité. Le gouvernement va au devant de la volonté du patronat qui souhaite se débarrasser de toutes « charges sociales ». Avec la CSG, il prend la main pour établir un socle minimal de protection pour tous. Au delà, ce sera le royaume des assurances privées. La politique actuelle qui consiste à imposer une diminution des « dépenses » de la Sécurité sociale tout en entretenant son déficit par des exonérations de cotisations doit être combattue. Il faut expliquer l'importance de la solidarité qui ne peut se construire qu'avec des cotisations basées sur le travail et ouvrant des droits en fonction des besoins.

Réformes de l'action publique et des régimes de retraites

Comment construire le rapport de forces pour stopper ces réformes néfastes qui préoccupent les retraités? Il faut riposter à l'opposition public/privé entretenue par le gouvernement pour faire passer ces réformes. Il faut qu'actifs et retraités agissent ensemble et s'appuient sur l'attachement de la population à des services publics de proximité. La CGT doit organiser la convergence des luttes contre la réforme des retraites, pour la défense du statut de la Fonction publique, des services publics et pour la reconquête de la Sécurité sociale. Seule la grève générale pourra briser la volonté du gouvernement, mais ce n'est pas que l'affaire de la CGT ; si les autres organisations ne suivent pas, elle ne sera pas possible.

Suite aux échanges sur ces différents sujets, une motion a été proposée, adoptée à l'unanimité, à l'adresse du BN et de la CE du SNTRS, de la FERC, de l'UFSE et de la CGT :

La conférence nationale des retraités (CNR) du SNTRS-CGT réunie le 26 mars 2019 à Paris à l'Université Pierre et Marie Curie constate la dégradation des retraites depuis de nombreuses années imposée par les gouvernements successifs. Cette dégradation des retraites est sérieusement aggravée avec l'actuel président de la République et son gouvernement : augmentation de la CSG de 1,7 point pour une majorité de retraités et désindexation des pensions sur les prix en 2019 et 2020. Le pouvoir d'achat des pensions aura donc baissé pour de nombreux retraités de 5% entre 2017 et 2020. De plus, le projet de réforme des retraites visant à instaurer un système universel par points donnerait la possibilité à l'Etat d'organiser l'évolution des pensions à la baisse de manière coordonnée et automatique.

La CNR du SNTRS-CGT revendique une revalorisation dès cette année des pensions et leur indexation sur les prix et les salaires, l'abandon du projet de réforme des retraites, le maintien du régime général et des régimes spéciaux et leur amélioration (suppression des décotes, diminution du nombre d'années de cotisations exigées, etc.) et le retour du droit à la retraite à 60 ans.

La CNR du SNTRS-CGT demande aux organisations de la CGT de mobiliser sans attendre les actifs et les retraités pour la satisfaction de ces revendications.

L'activité des retraités au SNTRS-CGT

Initié par des retraités de la section de Jussieu, un groupe de travail organise des réunions thématiques pour les adhérents du SNTRS à la retraite habitant Paris et ses environs (10 à 12 camarades par réunion). Des activités se font aussi en lien avec l'Union Syndicale des Retraités CGT (USR-CGT) de Paris.

La récente section des retraités de Toulouse d'une vingtaine de syndiqués se réunit 4 à 5 fois par an malgré le problème de l'éloignement. Organiser une activité syndicale des retraités du SNTRS près de leur lieu de vie est souhaitable dès que les conditions le permettent.

Un des objectifs de la section nationale des retraités est d'œuvrer pour la continuité de l'activité syndicale des adhérents du SNTRS quand ils partent à la retraite. Pour cela elle est en contact régulier avec le bureau national (BN) du SNTRS-CGT. Par ailleurs elle a alerté le BN pour qu'il dénonce la politique de segmentation des tarifs de la MGEN en fonction de l'âge, en rupture avec la solidarité intergénérationnelle.

La plupart des adhérents retraités sont isolés et il faut tenir compte que beaucoup n'ont pas accès à Internet.

Reconquête de la Sécurité sociale :

présentation par **Pierre-Yves Chanu**, conseiller fédéral CGT pour la protection sociale, vice-président de l'Agence centrale des organismes de Sécurité sociale, membre du Conseil d'orientation des retraites (COR).

Dans l'après-midi, P.Y. Chanu, invité dans le cadre de la campagne de la CGT « Pour la reconquête de la Sécurité sociale », à l'aide d'un diaporama très clair, a tout d'abord rappelé les fondements de la Sécurité sociale, l'histoire de son évolution jusqu'à nos jours, la transformation des risques sociaux depuis les années 70 et l'organisation actuelle de la protection sociale en France.

Puis il a présenté les travaux des collectifs de la CGT « Protection sociale » et « Politique de santé, offre de soins », chargés d'élaborer des propositions « Pour une sécurité sociale du 21^{ème} siècle ». Ces propositions doivent maintenant être débattues dans les organisations syndicales. L'objectif serait d'aller vers une Sécurité sociale intégrale avec extension de son périmètre (droit à l'autonomie, à l'emploi, etc.). Il faudra aussi démontrer que le financement de ce projet ambitieux est réalisable, avec un

seul collecteur et un seul payeur, la Sécurité sociale.

Un livret et des documents rédigés par les 2 collectifs sont disponibles mais peu diffusés. Leur contenu a besoin d'être remanié car il renferme des incohérences. Le principe d'une Sécurité sociale intégrale a été intégré dans le projet de document d'orientation du 52^{ème} Congrès de la CGT, avec les propositions pour sa gouvernance et pour son financement basé sur le salaire socialisé.

Les questions posées à P.Y. Chanu ont pointé l'importance du salaire socialisé pour le financement de la protection sociale (cotisations patronales et salariales mutualisées pour assurer les aléas de la vie). Les exonérations de cotisations sociales entraînent une diminution du salaire indirect mutualisé et permettent au patronat de dégager une plus grande marge de profit. Elles s'élèvent aujourd'hui à 70 Mds d'euros par an. Il faut agir sur ce levier pour financer la sécurité sociale intégrale.

Pour celles et ceux qui trouvent ce projet de sécurité sociale intégrale irréaliste, P.Y. Chanu précise qu'il ne faut pas oublier qu'il s'agit d'un projet de transformation sociale par étapes. Il peut s'avérer nécessaire de défendre des positions pour satisfaire les revendications immédiates des salariés, mais cela ne doit pas empêcher la CGT de se battre pour faire avancer un plus vaste projet.



Fusion INRA / IRSTEA : une fusion sans justification scientifique



Une fusion politique sur fond d'austérité

La feuille de route CAP2022 élaborée par le gouvernement Macron vise à réduire les dépenses publiques en amplifiant la suppression de postes permanents dans la Fonction Publique .

Le gouvernement maintient son objectif de suppression de 120.000 fonctionnaires dont 50.000 fonctionnaires d'État d'ici 2022.

Tous les secteurs dans lesquels la Fonction Publique est présente sont touchés (plus de 4500 suppression de postes depuis 2016) et la situation actuelle de la recherche publique devient préoccupante. En effet, sous prétexte de «rationalisation [du] dispositif de recherche au service du développement» le gouvernement a demandé en septembre 2018, à quatre inspections générales (IGAENR, IGF, IGAE et CGAAER), d'étudier la «perspective d'un rapprochement» plus poussé entre différents organismes de recherche et d'enseignement supérieur (CIRAD et l'INRA ainsi qu'entre l'IRD, le CNRS et les «universités concernées»). Les économies budgétaires attendues doivent être chiffrées en ETP et en masse salariale.

A cela s'ajoute le projet de loi de transformation de la fonction publique (Loi dite Dussopt), qui entend organiser un recours accru aux emplois contractuels.

Le gouvernement poursuit son objectif d'une diminution sans précédent du nombre de fonctionnaires et d'individualisation des salaires. Le rôle des Commissions Administratives Paritaires (CAP) serait réduit à la portion congrue, en ne conservant que les aspects disciplinaires et de licenciement.

Les agents perdraient ainsi toute possibilité de défense de leur promotion et de leur mobilité, tout le pouvoir revenant à l'administration. La fusion de deux instances, le comité technique et le comité hygiène, de sécurité et des conditions de travail se traduirait par un affaiblissement du contrôle des personnels sur le fonctionnement de leur administration.

Le budget de l'enseignement supérieur et la recherche (ESR), de 2019 est largement en deçà des besoins des universités et instituts de recherche publique.

Sa hausse ne couvre même pas l'augmentation de la population étudiante, l'inflation et la mise en place du protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) ! Rappelons que ces questions de moyens sont essentielles pour l'existence d'un service public de qualité et surtout indépendant, capable de répondre aux enjeux écologiques et sociaux de la période.

C'est dans ce contexte d'austérité et d'attaque sans précédent de la Fonction Publique que les PDG Philippe Mauguin de l'INRA (Institut National de la Recherche Agronomique) et Marc Michel de l'IRSTEA (Institut national de Recherche en Sciences et

Technologies pour l'Environnement et l'Agriculture) ont été missionnés dès 2016 par les ministères de tutelle pour imposer un processus de fusion des deux EPST, visant à la création d'un institut unique INRAe (Institut National pour la Recherche en Agriculture, Alimentation et environnement). En lien direct avec les objectifs de CAP2022, le paysage de l'ESR se retrouverait ainsi avec un EPST de moins à l'issue de cette fusion.

La construction d'une position commune à la CGT

Au départ, la position respective des syndicats CGT des deux instituts, la CGT-INRA à l'INRA et le SNTRS-CGT à l'IRSTEA, était relativement différente.

La CGT-INRA s'opposait à cette fusion qu'elle jugeait lourde de menaces pour la recherche agronomique et ses personnels, avec la recherche d'économies d'échelle en terme d'emplois et de moyens via des mutualisations. Elle redoutait aussi un alignement par le bas des garanties sociales obtenues par la lutte, notamment en ce qui concerne le RIFSEEP où les personnels avaient imposé l'absence de modulation de l'IFSE et un lien unique au grade.

Pour les collègues de l'IRSTEA, la fusion pouvait apparaître à ce moment comme une bouée de sauvetage par rapport à la situation exsangue de leur EPST en termes de budgets et d'emplois.

Ces appréciations différentes se sont largement estompées avec la réalité de ce processus de fusion.

La fusion a rapidement pris la forme d'une absorption de l'IRSTEA par l'INRA, et surtout avec la cadence infernale avec laquelle elle a été menée, excluant de toute discussion la grande majorité des personnels.

Les luttes syndicales

La CGT-INRA et SUD à l'INRA, le SNTRS-CGT, SUD et FO à l'IRSTEA, se sont battus pour un moratoire.

La majorité des organisations syndicales a ainsi exigé un report d'au moins 1 an de cette fusion dans toutes les instances (Comité technique, CHSCT, Conseil d'Administration).

L'intersyndicale CGT-SUD-FO a notamment dénoncé un processus extrêmement anxiogène de « pré-affectation » des personnels des services d'appui.

Ce processus de pré-affectation entend placer ces agents dans un institut qui n'existe pas, et dont on n'a sûrement pas fini de voir les dégâts induits.

L'intersyndicale CGT-SUD-FO a également dénoncé les motivations financières de cette fusion et l'absence de moyens dans le budget pour permettre la convergence des soutiens aux unités.

Pour l'instant les crédits récurrents représentent 17% des moyens des unités à l'INRA et seulement 7 % à l'IRSTEA (rapport d'étape 11 octobre 2018 des deux PDG).

La rallonge de 4 millions d'euros annoncée par les Ministres financera seulement la convergence des systèmes informatiques et quelques animations scientifiques, mais pas du tout un rééquilibrage des dotations aux unités entre l'INRA et l'IRSTEA.

Aucune garantie sur ce sujet n'apparaît dans une récente lettre des ministres en date du 15 mars 2019. On se dirige donc vers un institut « low cost », à deux vitesses, ou bien la réduction des disparités entre INRA et IRSTEA se ferait aux dépens de la dotation des unités INRA.

Pire, le projet politique d'une réorientation de cet Institut vers une agence de moyens et d'appui aux politiques publiques ou pour le privé, semble se confirmer.

Il est ainsi prévu le remplacement de la Direction Générale Déléguée (DGD) « Affaires scientifiques » actuelle de l'INRA par une DGD intitulée « Science et Innovation », le remplacement de la DGD « Appui à la recherche » par une DGD « Ressources », et l'apparition d'une nouvelle DGD intitulée « Expertise et appui aux politiques publiques ».

De plus, les PDG renvoient à plus tard, c'est à dire après la fusion, la négociation sur les droits et garanties des agents sur la base que nous revendiquons du « mieux disant social » avec l'extension à l'ensemble des personnels des deux instituts des mesures les plus favorables existant dans l'un des deux.

Le risque est celui d'un alignement vers le bas des droits et garanties des agents

Le syndicat marque son opposition dans les instances officielles (CT, CNESER). Tout cela a amené le comité technique conjoint INRA/IRSTEA du 17 mai 2019 à rejeter quasi-unaniment (14 Contre, 5 Abstentions- CFDT et CFTC, 0 Pour) les textes créant l'institut unique. Ces textes (décret organique et projet de texte relatif aux statuts des personnels) n'ont aussi obtenu aucune voix favorable des élus des personnels dans les conseils d'administration de l'IRSTEA comme de l'INRA convoqués fin mai 2019.



Seules les « personnalités extérieures », en particulier, les représentants des Ministères qui sont à la base de ce projet, ont adopté ces textes qui doivent définir l'avenir des personnels et celui des activités de recherche. Les projets de décrets ont été présentés au Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (CNESER). Lors du CNESER du 11 Juin 2019, les représentants des organisations CGT, SUD et FO ont interpellé à nouveau la Ministre de l'ESR et ses représentants. Ils dénoncent l'absence de garanties budgétaires sur la mise à niveau des moyens de fonctionnement des unités IRSTEA avec celles de l'INRA. Ils revendiquent également le nécessaire alignement des droits et garanties des personnels sur le « mieux-disant social » de chaque organisme. Enfin, ils exigent un report d'au moins 1 an de la fusion pour permettre à l'ensemble des personnels concernés (plus de 10 000 agents) de débattre sur les tenants et aboutissants de cette fusion qui ne peut que largement affecter leur avenir et les conditions de travail.

Le service public de la recherche : un bien commun à défendre collectivement partout

Il n'en reste pas moins que la disparition d'un nouvel EPST du paysage de l'ESR, après celle de l'IFSTTAR, est révélatrice d'une politique gouvernementale visant à la liquidation des organismes publics nationaux de recherche au profit d'une territorialisation du dispositif, contraire au développement d'une recherche publique nationale au service de toute la population.

Pascale Maillard

LUTTES GAGNANTES



La détermination des salariés ou celle des agents permet régulièrement de nouvelles victoires

La question salariale a été au cœur des récentes victoires. Des actions ponctuelles ont permis de préserver les missions de service public et la qualité des services offerts. Des luttes circonscrites ont amélioré les conditions de travail et favorisé l'embauche. Quelques employeurs voyous s'asseyant sur le droit du travail ou discriminant nos militants ont enfin été sanctionnés.

SALAIRES : le débrayage ou la grève courte peut rapporter gros !

Les salariés de Verescence (80) obtiennent 2,7% d'augmentation salariale après plus de 5h de négociation suite à une action de débrayage.

Après deux débrayages, les salariés de la Stéphanoise d'Abattage (42) voient leur salaire annuel augmenter en moyenne d'environ 1400 euros (modification de la prime de présence et de ponctualité avec un bonus annuel porté à 220 €, prime de transport domicile - lieu de travail augmenté d'un peu plus de 100 € par an et octroi d'une indemnité kilométrique « vélo », dotation d'intéressement annuelle à 4,4% de la masse salariale annuelle brute avec suppression du seuil d'amputation, doublement de la dotation liée au critère sécurité).



Après deux jours de grève les salariés de l'entreprise XPO Logistics de Roye ont conquis une augmentation de salaire de 2,1%, et l'engagement du maintien de certains acquis sociaux comme les chèques vacances et les chèques carburant.



Trois jours de grève ont permis d'obtenir pour :

- les salariés de FRALSEN : une augmentation des salaires de 2%, une prime de 200 €, 3 jours de congés par an pour enfant malade, la participation à 60% de l'employeur sur la mutuelle d'entreprise, 2/3 des jours de grève payés. La CGT gagne 5 nouveaux adhérents ;
- ceux de NOVARES (80) : le maintien de la Prime Vacances à 950 €, le maintien de la négociation salariale annuelle, la suppression de l'abattement salaire conventionnel de 5% pour les jeunes cadres au coefficient 900 (soit un gain de 140€ bruts mensuels), l'augmentation générale à effet rétroactif au 1/1/2019, entre 2,2% et 1% en fonction des coefficients d'augmentation individuelle, le versement de la Prime « Macron » (soit entre 250 et 650 euros en fonction des coefficients) ;
- les agents de la collecte des ordures ménagères de la Communauté d'Agglomération Sophia Antipolis (CASA) : 50 € nets mensuels d'augmentation du régime indemnitaire pour tous les agents, l'intégration de la prime de salubrité dans le régime indemnitaire ;
- les salariés de CTS à Saint-Claude (39) : 1,5% d'augmentation générale, 80 et 90 centimes d'augmentation sur les primes de panier et de transport, le maintien d'une prime que la direction voulait supprimer, le paiement de 50 % des jours de grève. La CGT réalise 10 nouvelles adhésions à l'issue du conflit.

Après une semaine de grève, les salariés de la société Idex-environnement ont obtenu 50 euros bruts supplémentaires par mois pour tous les employés, et une augmentation des œuvres sociales.

La CGT du groupe LA POSTE obtient l'engagement de la direction que soit versée la prime exceptionnelle aux apprentis et intérimaires de l'ensemble du Groupe.



EMPLOI & CONDITIONS DE TRAVAIL

Après 15 jours de grève, les salariés de Clinalliance Pierrefitte (93) ont obtenu le remplacement de matériels médicaux, l'engagement d'assurer systématiquement le remplacement des absences, une augmentation de 130 euros brut pour les aides-soignantes, une augmentation salariale jusqu'à 5% liée à l'ancienneté, et enfin l'abandon des modifications de planning néfastes aux rythmes de vie des salariés.



Chez Smart (57), les 1600 salariés obligent la direction du groupe DAIMLER à abandonner l'obligation de «démisionner» pour postuler à un nouvel emploi, et ont obtenu également des garanties significatives en matière d'emplois et de salaires.

RESPECT DU DROIT DU TRAVAIL : savoir Exiger son dû

France Cyclisme (Équipe AG2R La Mondiale) condamnée par le conseil des prud'hommes de Chambéry à payer 40 000 € de rappel de salaire (correspondant à 1874 heures supplémentaires réalisées sur 3 ans) à un mécanicien outrageusement exploité.

L'entreprise Constellium d'Issoire a été condamnée pour accord illégal d'entreprise. Les 33 salariés, en grande partie CGT, vont bénéficier d'un rappel de salaire sur les heures supplémentaire sur 5 ans. Cette victoire confirme que la CGT avait raison et que depuis 19 ans, les salariés de Constellium Issoire se font voler par leur direction !

A l'AFPA, le TGI de Bobigny vient d'ordonner la suspension de la mise en œuvre du projet de réorganisation. Le tribunal ordonne de procéder à une évaluation précise des risques psycho sociaux et de présenter un plan de prévention des risques, compte tenu du niveau des risques de souffrances au travail et des risques psycho sociaux liés au projet de restructuration.



RESPECT DES DROITS SYNDICAUX : quand les patrons voyous doivent mettre la main au portefeuille

L'entreprise Coved (37) condamnée suite à discrimination syndicale et harcèlement.

La cour d'appel condamne l'entreprise à verser au salarié plus de 13 000 euros (1697,30 € au titre de l'indemnité de salissure pour la période de mars 2006 à août 2011, 500 € à titre de dommages-intérêts au titre de l'avertissement prononcé le 4 août 2009 jugé injustifié, 4000 € à titre de dommages-intérêts pour discrimination syndicale, 6000 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral, 1000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, et 1500 € au titre de l'article 700 au titre des frais irrépétibles d'appel).

L'entreprise KEOLIS condamnée également à payer à un ancien militant syndical la somme de 15 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi, du fait de la discrimination salariale et syndicale.

Enfin, le Tribunal d'Instance de Chalon Sur Saône vient de donner raison à la CGT pour la désignation d'un délégué syndical supplémentaire au sein de l'établissement FRAMATOME Saint Marcel.

Il condamne l'entreprise à verser 900€ pour frais de justice (300€ par Délégué Syndical CGT et 300€ pour le syndicat).



DÉFENSE DES SERVICES PUBLICS

Les agents du service psychiatrique du CHU de Toulouse ont obtenu, suite au préavis de grève du service déposé par la CGT et SUD : la création de deux postes supplémentaires d'infirmiers sur le service, le recrutement comme fonctionnaires de 6 agents contractuels, des travaux d'amélioration du service.

Les agents du Centre Départemental de l'Enfance et de la Famille (CDEF) (22) obtiennent : l'amélioration du traitement des enfants du centre (avec la mise en place de quatre nouvelles actions permettant le respect de la charte d'urgence, l'engagement de respecter les préconisations rapides faites pour 23 enfants du centre, et l'orientation de 10 enfants vers des dispositifs mieux adaptés), et l'embauche d'au moins 12 agents permettant de passer de neuf enfants par agent à six.

DÉFENSE DE L'OUTIL DE TRAVAIL : le Renouveau des studios de tournage de Bry-sur-Marne

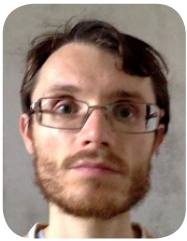
Suite à la mobilisation du personnel, les studios de tournage de Bry-sur-Marne connaîtront une seconde jeunesse avec leur intégration au sein du « Projet Daguerre », alors qu'ils étaient récemment menacés de fermeture et de destruction après leur rachat par un groupe immobilier.

DÉFENSE DES DROITS FONDAMENTAUX ET DE LA DIGNITÉ HUMAINE

Après le renvoi sans préavis de 3 salariés sans papier, l'entreprise Kenzo, sous la pression de la grève, a finalement contraint ses prestataires (Atalian et Cofraneth) à annuler les procédures de licenciement en cours et à remplir les documents nécessaires aux demandes de régularisation pour tous les salariés sans papier travaillant pour l'enseigne (Kenzo, Ladurée et Angelina).

La CGT accompagnera ces camarades au rendez-vous obtenu auprès de la préfecture de police.





TRIBUNE LIBRE



Qu'a INDECOSA-CGT à gagner à adhérer à une association inféodée à l'Union Européenne ?

Le numéro de mai-juin 2019 d'*IN-Magazine* nous informe de l'adhésion d'INDECOSA-CGT à « l'Union Européenne des Consommateurs » (ECU), une organisation officiellement reconnue par l'Union Européenne et qui reconnaît officiellement cette dernière. Comme nous l'explique l'article, l'ECU agit conformément à tous les principes européens.

Les camarades qui ont engagé la participation de l'association de consommateurs de la CGT se souviennent-ils que notre organisation syndicale a appelé à voter NON en 2005 à la constitution européenne, que ce NON a été victorieux dans les urnes mais que cette constitution nous a été imposée peu de temps après sous le nom de traité de Lisbonne ?



choix démocratique en faveur de programmes s'affichant contre l'austérité.



Tous les jours, les organisations de la CGT luttent contre les déclinaisons françaises de directives européennes, qu'il s'agisse par exemple des cheminots ou des électriciens – le même numéro d'*IN-Magazine* dénonce d'ailleurs à bon escient l'ouverture à la concurrence dans les transports ou l'hydroélectricité, qui résulte des fameux « principes européens » gravés dans le marbre des traités de Maastricht ou Lisbonne. Comment peut-on simultanément adhérer à une association inféodée à l'U.E., qui en reconnaît statutairement les fondements ?

Je ne vois ni l'intérêt des consommateurs, ni celui des salariés, qu'INDECOSA est censée représenter, à se compromettre dans une telle structure. S'agit-il de briguer des subventions européennes ?

N'oublions pas que *qui paye les musiciens choisit la musique !*

Aurélien Djament





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

Argentine

Les universités publiques se constituent en réseau pour appliquer la « Loi Micaela »



Nous apprenons la bonne nouvelle par un article du journal en ligne argentin *Página12* du 19 avril : la conférence plénière du Conseil Interuniversitaire National (CIN) où siègent les recteurs de toutes les universités du pays a voté à l'unanimité l'adhésion au Programme national permanent de formation sur la violence de genre et les violences faites aux femmes. L'objectif de ce programme est de

former l'ensemble des fonctionnaires argentins sur ces questions pour arriver à éradiquer les inégalités liées au genre.

En adhérant à ce programme, les universités sont obligées à organiser des formations pour leur personnel et à se conformer à des normes communes prévues par la loi. La « loi Micaela » porte le nom d'une jeune femme de 21 ans assassinée en avril 2017 au Gualguay ; elle s'applique à toute la fonction publique argentine. Malgré cela, les universités ne l'avaient pas encore adoptée, c'est pourquoi leur décision est historique.

Non seulement les personnels vont acquérir de nouvelles connaissances concernant l'égalité des droits, mais aussi, et surtout, ils auront à leur disposition des instruments d'évaluation créés par les universités, qui mettront aussi en place des sanctions, car elles auront obligation de résultat.

Le réseau RUGE (*Red Internuniversitaria por la igualdad de Género*) sera chargé de la coordination et de l'évaluation de la qualité des programmes afférents qui recevront son accréditation et seront adaptés au personnel enseignant, non enseignant, et aux étudiants. Le RUGE fonctionnera comme un centre de ressources et de réponses aux questions.

La question du genre et des violences qui y sont liées sera intégrée aux programmes universitaires à tous les niveaux, formation initiale et continue.

Sandra Torlucci, rectrice de la *Universidad Nacional de las Artes* (UNA) et coordinatrice du RUGE espère ainsi régler à long terme les inégalités, et à court terme résoudre les problèmes qui surgissent quotidiennement dans les universités. Car « avoir des protocoles et prendre des mesures université par université ne suffit plus, c'est tout le système qui doit être engagé ».



On aimerait qu'en France aussi « le système entier » s'engage sérieusement pour l'éradication des inégalités

et des violences sexistes et sexuelles. La recherche scientifique et l'université sont considérées comme des milieux rationnels et égalitaires : on commence juste à prendre conscience que les rapports de domination y font des dégâts, tout comme la compétition qui remplace la coopération et la solidarité. Le SNTRS-CGT, qui a eu à traiter dans un passé récent des cas de harcèlement sexuel graves, ne peut qu'applaudir à cet engagement officiel assorti des moyens nécessaires pour organiser ces formations d'ampleur et mettre les institutions devant leurs responsabilités.

Brésil

(1) Au début ils s'en sont pris à la philosophie...



Le président d'extrême-droite Jair Bolsonaro et son ministre de l'éducation Abraham Weintraub

ont annoncé qu'accorder un financement public à l'enseignement de la philosophie et de la sociologie dans les universités fédérales du Brésil était inutile,

car les savoirs dignes d'un tel financement devraient avoir une utilité « sociale », c'est-à-dire représenter

un retour immédiat sur investissement pour le contribuable.

Que l'université participe au développement économique (technologique, industriel etc.) du pays pourrait être considéré comme une décision de bon sens. La philosophie, la sociologie et les sciences humaines ont, de nos jours, une image éloignée de la juste préoccupation pour l'industrialisation d'un pays : pourquoi donc une telle décision est-elle dénoncée comme choquante par les collègues brésiliens et leurs syndicats ?

Tout simplement parce que la philosophie et les sciences humaines en général n'étaient que le « maillon faible » à partir duquel Bolsonaro a commencé à démanteler l'université et la recherche publics en général :

L'annonce d'une réduction de 30% du financement des universités publiques a suivi celle de l'arrêt de financement de la philosophie.

Là aussi, Bolsonaro et Weintraub ont avancé par étapes : d'abord un petit nombre d'universités sont mises en cause pour faire de la « balbúrdia » (du trouble, du désordre), à savoir protester ; puis cette décision a été étendue à l'ensemble des universités fédérales, mettant en cause leur fonctionnement au quotidien.

Les premières conséquences de ces coupes drastiques sont les suppressions des bourses de doctorat et de maîtrise, ce qui compromet les générations futures de diplômés.

Il faut savoir qu'au Brésil les institutions publiques de l'ESR fonctionnent grâce au financement public qui couvre 90% de leurs besoins. Selon Raquel Nery, présidente du syndicat des personnels de l'université fédérale de Bahia, invitée au 89e Conseil exécutif de la Fédération mondiale des travailleurs scientifiques (FMTS) tenu les 29-30 avril 2019 à Gif-sur-Yvette, à partir de juillet les coupes commenceront par étapes, et pourront même atteindre 40%. Comment les universités pourront-elles fonctionner ? Toujours selon Raquel Nery,

Bolsonaro fait semblant d'aimer la philosophie et d'être conseillé par un « philosophe »

(« qui, pour moi, est plutôt un astrologue », dit-elle). En effet, nous apprenons par un article dans l'Humanité du 30.04.2019 au titre évocateur « La médiocrité 'philosophique' de Bolsonaro » que ledit conseiller, Olavo de Carvalho, basé aux États-Unis, n'a aucun diplôme de philosophie, mais enseigne cette discipline par internet, avec une nette préférence pour les théories conspirationnistes (« Obama avait été soutenu par al-Qaida, le Hamas et Ahmadinedjad »...), en plus d'avoir « taquiné l'astrologie dans les années 1990 ».

La FMTS a voté une motion de soutien aux collègues brésiliens: « La Fédération Mondiale des Travailleurs Scientifiques (FMTS- WFSW), réunie en sa 89e session du Conseil Exécutif, le 30/04/2019 à Gif-sur-Yvette (France), en cette veille de la fête des travailleurs, exprime son soutien aux universités publiques brésiliennes, en particulier à l'Université Fédérale de Bahia, à l'Université de Brasilia et à l'Université Fédérale Fluminense, visées par un ensemble de menaces ainsi que par des décisions de coupes budgétaires de la part du gouvernement brésilien en représailles à leur résistance contre les actions autoritaires. »



Une pétition internationale pour la défense de l'enseignement de la philosophie et de la sociologie dans les universités fédérales au Brésil, ainsi qu'une pétition pour la défense de l'enseignement universitaire public au Brésil ont été largement signées.

Les collègues brésiliens et leurs étudiants ont répondu avec des manifestations massives

dans plusieurs villes universitaires. Un tronçon de la route Translittorale (qui va du nord au sud) a même été bloqué par 6.000 manifestants de l'université de Rio Grande au nord du pays, selon un autre article de l'Humanité du 15.05 intitulé « La résistance exemplaire des facs à Jair Bolsonaro ». Tenez bon, nous sommes avec vous !



(2) ... ensuite est venue la réforme de la protection sociale et des retraites

L'idée de rentabilité qui obsède Bolsonaro ne se limite pas à la science, et sa volonté de mettre au pas le pays par des mesures autoritaires ne s'arrête pas à l'étranglement des universités contestataires. Comme l'a expliqué Raquel Nery, Bolsonaro a en ligne de mire la protection sociale. C'est pourquoi la grève et la mobilisation se poursuivent avec intensité.

Le 14 juin, le Brésil était paralysé par une grève générale contre la réforme des retraites :

380 manifestations ont eu lieu, avec la participation enthousiaste des syndicats de l'éducation (confédération nationale des syndicats de l'éducation CNTE), de l'ESR et de l'enseignement

technologique (fédération de syndicats des professeures et professeurs des institutions fédérales de l'ESR et de l'enseignement technique et technologique PROIFES). Nos collègues ont eu ainsi l'occasion de demander encore une fois des empois et des investissements publics pour l'éducation. Selon la PROIFES,

c'était « une des plus grandes mobilisations dans l'histoire du pays ».

Maintenant, puisque l'exécutif n'écoute pas les grévistes, les syndicats mettront la pression sur les parlementaires. Heleno Araújo, président de la CNTE, déclarait le 25 juin : « nous allons mettre une télévision dans chaque salle de cours pour suivre le vote de la destruction de notre retraite : le regard des étudiants et des enseignants sera tourné vers chaque député fédéral, pour voir comment il/elle votera ».

La bataille des retraites commence aussi en France, où le gouvernement s'enorgueillit de faire partie des prétendus « progressistes » qui ne partagent pas les idées rétrogrades de Bolsonaro et ses semblables. Mais attention : « progressiste » ne signifie pas du tout partisan du progrès social, bien au contraire. Le néolibéralisme, d'où qu'il vienne, est toujours l'ennemi des droits acquis de haute lutte par les travailleurs de tous les pays. Un célèbre barbu et son complice les avaient appelés à s'unir !

Canada

L'université refuse de révéler le financement reçu de la part des compagnies pétrolières



Comme souvent outre-Atlantique, ces affaires se règlent devant les tribunaux, avec un coût exorbitant pour les plaignants. Il s'agit du cas « Eaton vs. UofR » : Emily Eaton, professeure associée au Département de géographie et études environnementales de l'Université de Regina, s'oppose à son université. L'affaire a commencé en 2017, quand Emily Eaton a demandé, au nom de la liberté d'information, que l'université lui fournisse les éléments nécessaires pour sa recherche concernant

« l'influence des industries fossiles sur l'éducation publique ».

Pour chaque programme entre 2006 et 2017 dont les mots-clés étaient « pétrole, gaz, charbon, changement climatique ou énergie », les informations demandées étaient : la somme allouée, l'agence ou l'entreprise bâilleuse de fonds, le titre exact des recherches et le département ou école qui a reçu le financement.



**University
of Regina**

L'université lui a refusé l'accès à ces informations, c'est pourquoi la chercheuse a eu recours à Ronald Kruzeniski, officier chargé de l'information et de la protection de la vie privée de la province du Saskatchewan où se situe Regina. Son rapport était favorable à l'obtention des informations, mais comme il n'était pas contraignant, il n'a pas fait plier l'université dont les arguments étaient « la liberté académique » et « le risque de geler la recherche ». Emily Eaton s'étonne : « en fait, la liberté académique est censée nous protéger quand nous nous engageons dans un service public d'enseignement supérieur et de recherche ; elle n'est pas là pour être utilisée par l'université **comme bouclier contre le public** ». Eaton déplore le fait que l'université choisit plutôt de gaspiller dans un procès ses ressources limitées, d'autant plus que

ce refus n'est pas conforme à la loi.

Mais l'université doit avoir du temps, de l'argent à gaspiller et de bons avocats procéduriers : elle vient de déposer un autre recours pour rendre les données du procès confidentielles, sans donner de date d'audience. Le coût augmente pour la plaignante qui doit trouver entre 12.000 et 14.000\$ canadiens. Elle a mis en place une cagnotte en ligne, où les dons vont de 10 à 250\$, le plus souvent 50\$. Son appel, « si vous croyez en la liberté académique et la transparence des universités, s'il vous plaît, faites un don », trouve de l'écho.



Le Saskatchewan où se situe l'Université de Regina est une province de l'ouest canadien qui possède plus de 100.000 lacs et rivières (6,5% de sa superficie totale), et dont l'économie est basée en grande partie sur l'agriculture et l'industrie forestière, même si l'extraction fossile de gaz et de pétrole y joue un grand rôle (comme pour sa province voisine, l'Alberta), ainsi que celle du potassium. Mais en dehors des intrications entre recherche académique et entreprises, domaine sensible aussi en France en dépit des bonnes paroles sur des « partenariats » prétendument équilibrés qui ne le sont pas,

la question du financement de la recherche publique est fondamentale pour son indépendance.

On imagine que les entreprises d'extraction fossile ne lésinent pas sur les moyens pour appâter les académiques : si la transparence est refusée par l'université publique, cela signifierait, comme le soupçonne Emily Eaton, qu'elle a des choses à cacher. Sinon pourquoi risquer une condamnation ?

Peut-être parce que la question de l'influence directe ou indirecte du bailleur de fonds sur la recherche n'est pas une question de conformité à la loi, mais de « gros sous ». Si Emily Eaton, qui y travaille, mentionne « les ressources limitées de l'université », cela signifierait-il que l'UofR aurait tendance à « boucler ses fins de mois » grâce à cet argent qui n'a pas d'odeur?

On espère que notre collègue réussira à rassembler la somme nécessaire et à gagner son procès. Au delà de l'application de la loi, si elle gagne, elle montrera que la liberté académique est diamétralement opposée à toute tentative de privatisation ou d'appropriation de la recherche et de l'université publiques.

ESTONIE

Les syndicats de l'ESR toujours mobilisés



Nous vous en avons parlé ici même en mars 2019 (BRS n°504) : notre partenaire à l'IE (Internationale de l'éducation) et au HERSC (*Higher Education and Research Standing committee*), le principal syndicat de l'ESR estonien *Universitas* qui nous avait reçus lors de la session du HERSC d'automne 2018, avait lancé une campagne de pétition pour interpeller les politiques sur les conditions déplorables de l'ESR du pays, surtout par manque d'investissement public et à cause des salaires trop bas des personnels. Le SNTRS avait signé cette pétition et exprimé sa solidarité envers les collègues. Aujourd'hui, nous vous donnons des nouvelles de cette action, qui montrent que la mobilisation dans la durée, avec ténacité, peut s'avérer payante.

Par le bulletin de la Confédération européenne des syndicats (CES) sur la négociation collective dans ses différents pays-membres, ainsi que par

un article du site d'information estonien <https://news.err.ee> du 14 mai, nous apprenons que les syndicats ont envoyé aux recteurs des universités

une proposition d'accord collectif où ils ont inclus leur pétition demandant une augmentation de salaire de 30%.

Selon Triin Roosalu, membre d'*Universitas* et présidente de la coordination des syndicats de l'ESR, le texte envoyé aux recteurs, qui sont les autorités compétentes en matière de négociation collective car les universités emploient directement les collègues en Estonie, est le fruit d'un long travail commencé en mars par les syndicats. Ils exigent que l'accord collectif soit signé avant 2020 et appliqué dès le début la nouvelle année. À part l'augmentation des salaires,

les syndicats demandent l'augmentation des jours de congé de 35 à 56,

« à cause de la nature du travail ». Comme leurs manifestations de 2018 ont même obtenu le soutien officiel de l'Université de Tallinn, qui a rappelé alors aux politiques leur promesse d'accorder au minimum 1% du PIB à l'ESR, les syndicats estoniens ont bon espoir que leur proposition servira de base à l'accord collectif souhaité.



Certes, on est loin du 3% du PIB consacré à la recherche que l'Union européenne avait préconisé dans la stratégie de Lisbonne en 2000. Mais dans un petit pays comme l'Estonie,

l'un des derniers arrivés à l'UE, parvenir au 1%, assorti d'un effort salarial pour rendre justice aux collègues, sera une grande réussite pour les syndicats, en particulier *Universitas*, principal animateur des mobilisations. Ne pas relâcher la pression, élaborer un mémorandum avec des propositions positives et construire un rapport de force avec des soutiens divers, y compris institutionnels : n'est-ce pas la base du combat syndical ?

Espérons qu'en septembre, à la session d'automne 2019 du HERSC, nos collègues d'*Universitas* auront de bonnes nouvelles à nous communiquer. Nos encouragements les accompagnent.

Grèce

Les années d'études doctorales sont des années cotisées



Nous apprenons par notre correspondant, l'*Union des chercheurs grecs*, qu'une avancée considérable a été obtenue pour le personnel de la recherche publique, suite à leur intervention. En effet, la nouvelle loi 4611/2019, publiée au Journal du gouvernement (l'équivalent du Journal officiel français) le 17.05.2019, prévoit la prise en compte des années d'études doctorales comme années cotisées. La limite maximale est de 5 ans.

Ces années peuvent être « rachetées » et compter pour le calcul de la pension de retraite,

mais même si elles ne le sont pas, elles comptent pour calculer l'ouver-

ture des droits à la retraite. Ce sont des années de « cotisation fictive ».

La loi prévoyait d'abord que les bénéficiaires de ce droit seraient seulement les enseignants et personnels spécialisés des universités, des instituts technologiques, de l'École Supérieure Pédagogique et Technologique et des Écoles militaires. Le personnel de la recherche n'étant pas considéré comme « enseignant » au sens strict du terme, il n'était pas inclus. Cette inégalité de traitement a été réparée grâce à la vigilance de l'*Union des chercheurs grecs*.

La reconnaissance des années de doctorat à la hauteur non des 3 années réglementaires, mais des **5 nécessaires** pour terminer ses études sera un bagage de sécurité pour commencer la vie professionnelle. D'ailleurs, cette reconnaissance montre que

les doctorants sont des « apprentis chercheurs », non des « petites mains » corvéables à merci.

Si dans la Grèce de l'après-crise, qui vient juste de « sortir » (en théorie) de la récession des mémorandums mais qui demeure un pays économiquement très fragile, il a été possible d'inclure dans la loi ce progrès, pour quoi en France, sixième puissance économique mondiale et troisième européenne, cela ne le serait-il pas ?

Rappelons que la motion revendicative que nous avons votée au dernier CSN de notre syndicat le 20 juin demandait que les années d'études doctorales soient considérées comme « des années pré-professionnelles » et qu'elles soient prises en compte pour l'ancienneté.

Nous partageons la satisfaction de nos collègues grecs : que la Grèce serve d'exemple pour la France !



de politiques publiques. Elle souligne ensuite que, pour les besoins du classement « des pires », on sélectionne les données qui conviennent. Les données tronquées et sans objectivité, car, si on choisit d'autres, les « pires universités » ne sont pas les « pires » et sortent

Worldwide

Centenaire de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)



Voilà une excellente nouvelle pour laquelle la CGT peut être fière, car elle y a grandement contribué : un communiqué confédéral du 21 juin nous apprend que l'OIT vient d'adopter

une convention contraignante et une recommandation contre les violences et le harcèlement au travail.

Ce n'était pas gagné, puisque la mobilisation pour l'obtenir a duré sept ans ! L'OIT est une organisation tripartite (gouvernements, organisations patronales et syndicats des travailleurs) avec 187 États membres. Les organisations patronales exercent des pressions considérables pour éviter les conventions contraignantes sur lesquelles peuvent s'appuyer les syndicats afin de réparer les injustices faites aux travailleurs. La dernière convention a été votée il y a 10 ans ! C'est pourquoi, outre l'énorme progrès pour l'égalité femmes-hommes et les conditions de travail,

la convention anti-harcèlement est une victoire arrachée au patronat.

Voilà ce qu'elle prévoit :

- Protection contre toute forme de violence et de harcèlement, y compris psychologiques, et prise en compte spécifique des violences fondées sur le genre.
- Protection de toutes les travailleuses et travailleurs, y compris précaires, sans contrat de travail, en formation ou dans l'économie informelle.
- Application dans l'ensemble du monde du travail, y compris les trajets et déplacements professionnels, les lieux de repas, voire d'hébergement lorsqu'ils sont fournis par l'employeur.
- Prise en compte de l'impact des violences domestiques sur le monde du travail avec **des droits concrets pour protéger le droit au travail des victimes de violences conjugales** : droits à congés, à aménagement de l'organisation du travail, protection contre le licenciement...



- Intégration de la lutte contre le harcèlement et les violences dans l'ensemble des politiques publiques. Ainsi les États qui auront ratifié la convention devront notamment : interdire dans la législation le harcèlement et les violences, former l'ensemble des professionnels intervenants sur le sujet (magis-

trat.e.s, inspections du travail, travailleur.se.s sociaux etc.), aménager la charge de la preuve dans le cadre des procédures judiciaires, prévoir des processus de réparation intégrale du préjudice des victimes.

- Renforcement à tous les niveaux de la négociation collective sur le sujet, information et la sensibilisation des travailleurs et travailleuses



La mention spécifique des précaires, des personnes sans contrat ou dans l'économie informelle (on estime que dans le monde 6 personnes sur 10 travaillent sans contrat) montre une prise de conscience du fait que la plupart des travailleurs, et surtout des travailleuses, dans le monde sont privés des droits les plus élémentaires.

Malheureusement, ces personnes sont généralement loin des syndicats, ou subissent de telles pressions qu'il leur est impossible de se syndiquer.

La prise en compte des violences domestiques est aussi une première : depuis très longtemps, les mouvements féministes soulignent que la vie « privée » et la vie au travail sont liées, c'est pourquoi les droits des

NOTRE HISTOIRE VOTRE HISTOIRE

ILO.ORG/100



Organisation
internationale
du Travail



femmes concernent aussi bien l'espace privé que l'espace public. « Le privé est politique », disent-elles.

Cette convention met les employeurs et les États devant leurs responsabilités : ce ne sont plus les organisations féministes, ni les syndicats seuls, qui lutteront pour les droits des femmes. Ceux qui ont le pouvoir auront aussi obligation de résultat.

L'OIT, créée en 1919 et devenue agence de l'ONU en 1946, avait pour conviction fondatrice le fait que la paix universelle ne peut exister sans justice sociale. Comme toute agence onusienne, et comme l'ONU elle-même, l'OIT n'est pas exempte de critiques pour son action trop généraliste ou son manque de combativité. Mais on ne peut oublier que très récemment, en France, quand les prudhommes d'abord et le juge judiciaire ensuite ont refusé le pla-

onnement macronien des indemnités chômage, ils se sont fondés sur la convention de l'OIT stipulant que l'indemnisation des chômeurs doit être à la hauteur du préjudice subi.

La nouvelle convention doit être signée et ratifiée par les États membres de l'OIT qui s'engagent à l'appliquer.

C'est l'enjeu de toutes les conventions et recommandations de l'ONU et de ses agences. Compte tenu de son caractère contraignant, on imagine bien que les États ne vont pas se précipiter.

Seule la pression qu'exerceront les travailleurs pourra les contraindre à s'y conformer. C'est maintenant que le combat commence.



Dina Bacalexi

RETRAIT DU PROJET DE LOI!



STOP A LA CASSE
DE LA FONCTION PUBLIQUE

SNTRS
la
cgt

