

BRS

CNRS

Inserm

INRIA

IRD

INED

IFREMER

Décembre 2021

N° 519

Bulletin de la recherche scientifique

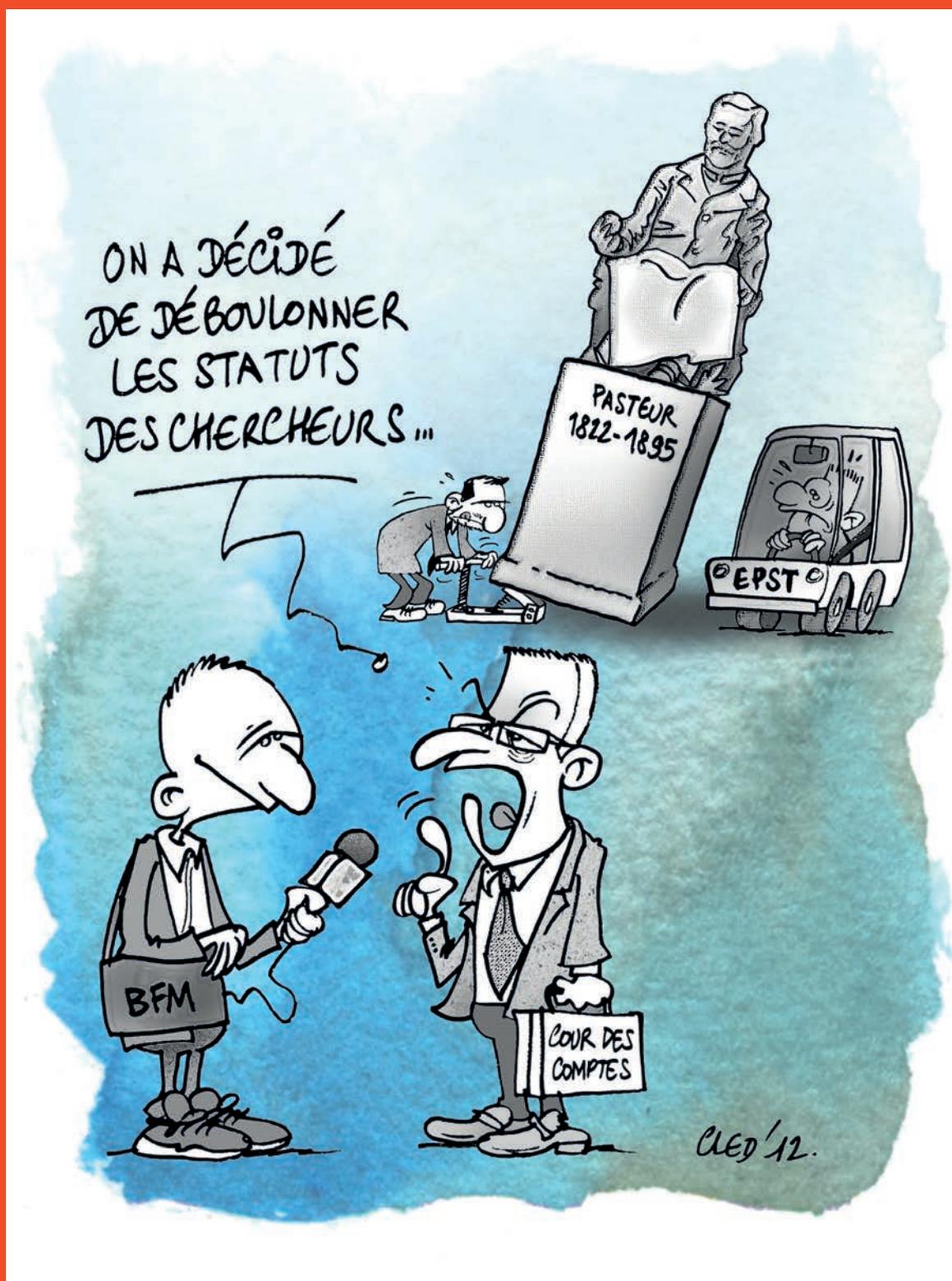
- Protection sociale complémentaire : la prise en charge par l'État de 50% de la cotisation mutuelle est-elle une avancée sociale ?

- Recommandation UNESCO sur la science ouverte : dernière ligne droite

- Pourquoi la formation syndicale est essentielle à notre activité syndicale ?

- Des hors-statuts aux précaires : 70 années de luttes

- Maladie de Creutzfeldt-Jakob Pour établir la vérité



P2 ► Édito

P4 ► Protection sociale complémentaire : la prise en charge par l'État de 50% de la cotisation mutuelle est-elle une avancée sociale ?

P7 ► Recommandation UNESCO sur la science ouverte : dernière ligne droite

P9 ► Pourquoi la formation syndicale est essentielle à notre activité syndicale ?

P11 ► Des hors-statuts aux précaires : 70 années de luttes

P16 ► Comment la direction du CNRS a voulu spolier les lauréats non titulaires CNRS des concours internes non affectés (CINA) du bénéfice de leur concours

P18 ► Maladie de Creutzfeldt-Jakob. Pour établir la vérité

P20 ► Conflit social au GANIL – 4 mois de lutte

P22 ► Analyse des résultats des élections en 2021 avec un focus sur les élections au conseil d'administration du CNRS.

P23 ► Communication du SNTRS-CGT du 10 octobre 2021 faisant suite aux résultats aux élections au conseil d'administration du CNRS

P24 ► Analyse du BN sur ses remerciements adressés à l'ensemble des collègues CNRS

P25 ► Tribune libre : Vaccination anti-Covid : une obligation morale et collective pour tous

P28 ► Hommages à nos camarades : René MALZIEU, Joceline Caparros, Vincent Loisel

P30 ► International

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

7, rue Guy Môquet Bât H 94800 VILLEJUIF
Téléphone 01 49 58 35 85
Mél : sntrs-cgt@cnrs.fr
Web : <http://www.sntrs.fr>

ISSN 0180-5398_CP 0924S05392
Directeurs de la publication :
Josiane TACK, Patrick BOUMIER
Imprimé par nos soins
Périodicité : Bimestrielle



Josiane TACK & Patrick BOUMIER
Co-secretaires généraux

ÉDITO

Chère camarade, cher camarade,

Lors de notre 30^e congrès qui s'est tenu à Sète du 30 novembre au 3 décembre 2021, le syndicat s'est doté d'un co-secretariat général, suite à la modification de ses statuts donnant la possibilité d'avoir à la tête du syndicat un binôme ingénieur/technicien-chercheur. Ce co-secretariat permet d'afficher et d'asseoir clairement un syndicat représentant les techniciens, les ingénieurs et les chercheurs. Le congrès a élu à l'unanimité Josiane Tack et Patrick Boumier aux postes de co-secretaires généraux. La répartition des tâches ne se fera pas selon des périmètres distincts mais en fonction des disponibilités et des dossiers à traiter. Le co-secretariat doit permettre une meilleure répartition de la charge de travail à la tête du syndicat, il s'inscrit dans un esprit de complémentarité pour être encore plus efficace et coïncide avec un rajeunissement du bureau national.



La recherche est une activité prenante. Mais avec les attaques incessantes sur les conditions de travail, la pression que nous subissons et la précarité croissante (sans oublier cette crise sanitaire qui est difficile pour tout le monde, et plus encore pour certains agents), ce n'est pas en restant dans nos labos et nos bureaux qu'on arrivera à changer les choses. Il faut se battre, et le congrès a vu émerger de nouveaux visages qui

n'étaient pas forcément récemment syndiqués, mais qui avaient envie de se mobiliser davantage, de franchir un cran dans l'activité syndicale.

Ce rajeunissement des instances du SNTRS-CGT et sa direction en binôme répond aussi à la volonté d'un travail encore plus collectif,

avec la mise en place de groupes de travail thématiques impliquant davantage de camarades plus jeunes, pour que le syndicat continue à se développer. Le congrès a été riche de prises de paroles de camarades qui ne s'expriment pas si souvent, d'habitude.

C'est d'autant plus encourageant qu'à 73 ans, le SNTRS-CGT doit savoir rester jeune dans son militantisme et se renouveler.

Et en se répartissant les tâches à deux co-secretaires généraux, nous pourrions avoir une force de frappe plus importante. Notre feuille de route va se structurer autour de la motion sur l'avenir de la recherche adoptée à l'unanimité lors du congrès :

« Le congrès du SNTRS-CGT réuni à Sète ce 02 décembre 2021 dénonce la recommandation de la Cour des comptes de dissoudre l'ensemble des EPST dans les universités. Face au

projet de Thierry Coulhon, président du HCERES, d'organiser des « évaluations » sans visite des laboratoires, le congrès du SNTRS-CGT demande que les EPST exercent pleinement leurs missions d'évaluation et organisent la visite sur site de leurs unités de recherche. A ces menaces, s'ajoute la promulgation des décrets déléteurs de la LPR (démultiplication des appels à projets et des recrutements non-statutaires). Plus que jamais, le congrès du SNTRS-CGT appelle à combattre l'ensemble de ces attaques. Contrairement aux arguments des gouvernements successifs, l'accumulation des réformes commence à montrer ses effets nocifs sur la place de la recherche française dans le monde.

Il y a urgence à redonner du sens au travail de tous les personnels dans les laboratoires de recherche en luttant contre la précarité et pour une autre politique de recherche basée sur une augmentation des crédits récurrents, la défense du service public et du statut de fonctionnaire ».

DÉFENDRE LES ORGANISMES NATIONAUX DE RECHERCHE ET LEURS PERSONNELS

Notre action doit se focaliser sur la défense et la reconquête des organismes de recherche et des statuts de toutes les catégories de leur personnel. Les statuts des organismes nationaux et du personnel qui y travaille,

sont clairement dans le collimateur avec des attaques cohérentes venant des politiques de site et des appels à projets renforcés par le plan de relance.

En parallèle, nous devons aussi être très impliqués dans la défense des salaires et des grilles indiciaires, et donc dans l'opposition à tous ces cheminements d'individualisation qui s'immiscent toujours plus chez les chercheurs et les enseignants-chercheurs à travers la LPR et se renforcent chez les ingénieurs et techniciens. Les chaires de professeur junior sont doublement perverses mettant en œuvre une forme de précarité - même si ces postes sont bien payés - et une attaque du statut de fonctionnaire en promettant à l'avance la titularisation.

Nous aurons beaucoup de travail de terrain à mener en 2022. Le congrès a mis en évidence que nous devons faire un travail de fond sur la vitalité de nos sections et la réorganisation du syndicat dans certaines régions.

Les élections professionnelles de 2022 se gagneront sur le terrain pour la CGT.

Les personnels de la recherche publique sont malmenés, ils ont besoin d'un SNTRS-CGT fort pour les défendre et reconquérir du droit.

Dans notre secteur, des grèves apparaissent, faits suffisamment rares dans l'enseignement supérieur et la recherche, pour être révélateurs : ces grèves ont été déclenchées en réponse à la dégradation des conditions de travail due notamment au manque de personnel pour assumer les missions, dégradation se combinant à des rémunérations insuffisantes. Citons le Ganil à Caen et les bibliothèques universitaires sur Paris avec, en particulier, le grand équipement documentaire de Condorcet où des camarades du syndicat sont au cœur de l'action. Les grèves dans d'autres secteurs publics sont aussi présentes comme dans la magistrature et le secteur hospitalier.



Partout, une réduction des budgets publics se traduit par une grande souffrance au travail. Dans tous les services publics, malmenés par le gouvernement, il est plus que jamais à l'ordre du jour de réunir le personnel et de débattre avec lui des moyens de mobilisation et d'action en vue de changer les choses ! C'est de notre responsabilité dans l'enseignement supérieur et la recherche, forts de notre analyse des projets en cours ou à venir !



Protection sociale complémentaire : la prise en charge par l'État de 50% de la cotisation mutuelle est-elle une avancée sociale ?

Avec six autres syndicats représentatifs de la fonction publique de l'État (FO, FSU, Unsa, CFDT, Solidaires et CFE-CGC),

la CGT a signé le 3 juin 2021 l'accord de méthode qui fixe les modalités des négociations à venir sur la protection sociale complémentaire (PSC) des agents de l'État.



Ces négociations doivent aboutir à la mise en œuvre de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 (prévue par l'article 40 de la loi de transformation de la fonction publique). Comme à son habitude, le gouvernement enchaîne les réunions, imposant sa vision sans permettre une vraie négociation. Ainsi, en l'espace de deux mois, va se jouer le contenu de nos futurs contrats de complémentaire santé et de prévoyance. Les négociations doivent porter sur :

- la liste des agents bénéficiaires et ayants droit ;
- le panier de soins et prévention,
- les solidarités intergénérationnelles et familiales ;
- la couverture statutaire, le capital décès ;
- la couverture complémentaire et le couplage des risques ;
- la participation des employeurs, la portabilité des droits et mécanismes d'affiliation et cas de dis-

pense ;

- les critères de sélection, le contenu minimal du cahier des charges, contrats collectifs et individuels ;
- les modalités des négociations, le Comité de pilotage et de suivi.

En cas d'accord majoritaire, un décret en Conseil d'État définira le régime « cible » de participation des employeurs de l'État.

Ce régime fixera le cadre des futurs contrats de complémentaire santé et prévoyance qui se substitueront à partir de 2024 aux actuels référentiels.

Cette ordonnance est présentée comme un progrès du simple fait qu'elle porterait la participation de l'État employeur à 50% du financement de la protection sociale complémentaire à partir de 2024 pour la Fonction publique d'État, avec une phase transitoire en janvier 2022.

L'objectif du gouvernement est d'éviter la différence de traitement entre salariés de droit privé et agents de droit public. Quels sont les effets de la généralisation des contrats collectifs mis en place dans le privé ?

- Des inégalités entre les salariés, en fonction de la taille et de la capacité financière des entreprises ;
- l'exclusion des privés d'emplois et des étudiants ;
- des cotisations plus élevées pour les retraités, et une généralisation d'une tarification à l'âge ;
- un recul des couvertures à l'occasion du renouvellement des contrats ;
- le développement des sur-complémentaires.

La mise en concurrence des opérateurs met en difficulté les mutuelles. Leur équilibre financier, garanti par la diversité des adhérents (jeunes et plus

âgés), risque d'être remis en cause si les actifs sont pris en charge par des contrats de société d'assurance.

Dans la fonction publique, même si on ne part pas de rien, on va basculer d'un système à adhésion facultative, avec des conventions de participation ou des organismes référencés, à un système d'adhésion obligatoire sous réserve de la conclusion d'un accord collectif avec les partenaires sociaux.

Au delà des effets d'annonce, quels seront les bénéficiaires réels pour les agents ?

Le 1^{er} article de l'ordonnance vise à reverser à l'agent 50% du panier minimal, soit une participation de 30 euros par mois à partir de 2024.

Alors qu'une cotisation donnant une protection de haut niveau exigerait une prise en charge par l'État de 50 à 60 euros par mois.

Jusqu'à présent, la solidarité intergénérationnelle était une condition des référencements d'une complémentaire santé dans la fonction publique. Historiquement, étaient référencées principalement les mutuelles. Celles-ci vont donc être en première ligne pour la prise en main de la réforme car elles couvrent déjà un grand nombre de fonctionnaires. Mais, depuis quelques années, nous voyons apparaître des assureurs dans le paysage de la complémentaire santé.

Nous n'avons aucune garantie que les opérateurs choisis par notre ministère restent des acteurs du monde mutualiste. Les assurances sont aux aguets et n'ont pas vraiment d'appétence pour la solidarité inter-générationnelle et inter-catégorielle. Certains assureurs risquent de se positionner avec des tarifs très compétitifs qui entraîneront un fort risque de nivellement par le bas des garanties proposées aux agents. Que ne ferait pas l'État pour faire des économies sur le dos des agents ?

De plus, il n'est pas acquis que le financement porte aussi sur l'intégration d'une prévoyance incapacité, invalidité, inaptitude ou décès et la prise en charge de la perte d'autonomie.

Y a-t-il une place dans cette réforme de la Protection Sociale Complémentaire (PSC) pour la solidarité entre les générations d'actifs et de retraités ?

La DGAFP précise quelles sont les populations éligibles en se référant à l'article 1^{er} de l'ordonnance PSC selon lequel les employeurs publics « participent au financement des garanties de protection sociale complémentaire :

- des fonctionnaires titulaires et stagiaires ;
- des agents contractuels de droit public de l'État ».

Les agents vacataires et les stagiaires lycéens ou étudiants, n'étant pas dans une relation de travail sous contrat, sont exclus du dispositif. Lors de la réunion du 2 novembre seront traitées certaines situations spécifiques, en particulier celles des :

- agents titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, dont la durée inférieure à un seuil sera à fixer ;
- agents exerçant leur fonction à temps partiel, dont la quotité minimale sera à également à déterminer ;
- agents exerçant leur fonction à temps incomplet auprès d'un ou plusieurs employeurs publics de l'État.

Pour ces personnels, la DGAFP envisage la création d'un « mécanisme de participation forfaitaire », « sur le modèle du dispositif de versement santé existant dans le secteur privé ».

Les retraités sont les grands absents.

Or si le document de la DGAFP mentionne bien les ayants droit dans les bénéficiaires des futures garanties

complémentaires, et c'est une bonne chose pour créer de la solidarité familiale, les retraités ne sont pas cités à l'heure où cet article est écrit. Il est impensable qu'ils ne figurent pas, au même titre que les actifs, dans la liste des bénéficiaires des futurs contrats PSC.

Encore une fois, le gouvernement tend d'une main pour reprendre de l'autre. Les fonctionnaires gagneront en pouvoir d'achat avec la participation financière de leur employeur mais le perdront à l'âge de la retraite et se verront imposer en plus des augmentations de cotisations exponentielles au fur et à mesure de la montée en âge. Y a-t-il une volonté du gouvernement de les exclure ? Cela sonne-t-il la fin d'un modèle de protection sociale fondée sur la solidarité entre les générations ?



Mi-octobre, la DGAFP présentait aux organisations syndicales deux scénarios possibles.

Mais la volonté du gouvernement est d'aller vers la conclusion d'un contrat interministériel prévoyant un contrat collectif à adhésion obligatoire

– ou, à défaut, de contrats collectifs ministériels à adhésion obligatoire, faute de quoi la participation prévue de 50% de l'employeur public aux frais de santé de ses agents se limitera aux garanties minimales de la Sécurité sociale soit 15 €.

La pression est telle que le gouvernement a même programmé un avantage financier pour les contrats collectifs à adhésion obligatoire. Ainsi,

par un article intégré au projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2022, ledit contrat bénéficierait d'une désocialisation et de la défiscalisation des cotisations.

L'UFSE-CGT a transmis le 22 octobre à la DGAFP une proposition de panier de soins, en formulant le droit à une protection sociale complémentaire en santé de niveau supérieur à celui de l'ANI (conclu en 2013 dans le secteur privé) et propose un panier de soins constituant un socle de droits incontournable dans les administrations, dans les ministères et dans les établissements publics. Ce panier de soins est susceptible d'être amélioré sous forme d'options dans le cadre des négociations avec notre ministère.

L'UFSE-CGT a aussi revendiqué que soient pris en compte :

- l'accès à des prestations couplées dans les domaines de la santé et de la prévoyance, qu'il s'agisse de l'invalidité, de l'incapacité, de l'inaptitude, de la dépendance, du décès, etc.
- Les solidarités indiciaires, familiales, et intergénérationnelles solidarisant ainsi les actifs, ayants droit et retraités.
- La portabilité des droits du personnel d'une administration à une autre, d'un ministère à un autre lors de mobilités choisies mais aussi lors de la cessation des activités professionnelles.

Que prévoit le régime transitoire applicable à partir du 1^{er} janvier 2022 ?

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires, les agents contractuels de droit public et de droit privé (relevant du Code du travail, dont les apprentis), pourront se voir rembourser une partie des frais liés à leur cotisation à une complémentaire santé, soit un forfait de 15 euros par mois et par agent.

Les cotisations éligibles à ce dispositif doivent être versées par l'agent en qualité de titulaire du contrat ou d'ayant droit d'un contrat à l'un des organismes suivants :

- mutuelles ou unions du livre II du Code de la mutualité ;
- institutions de prévoyance relevant du titre II du livre du Code de la Sécurité sociale ;
- entreprises d'assurance mentionnées à l'article L310-2 du Code des assurances.

Recommandation UNESCO sur la science ouverte : dernière ligne droite

Après un long processus, la future recommandation UNESCO sur la science ouverte (ouverture des publications, des données, des logiciels, etc.) a trouvé sa forme définitive, issue d'une réunion intergouvernementale tenue en mai dernier.

Le SNTRS-CGT et le SNCS-FSU, via le conseil exécutif de la FMTS (Fédération mondiale des travailleurs scientifiques), « ONG scientifique partenaire de l'UNESCO », ont participé activement aux discussions. Une lecture critique du projet de recommandation a été publiée dans le *BRS n° 513*. Le texte approuvé est en progrès, grâce notamment à nos amendements. Produit d'un compromis entre les États-membres, ce n'est pas un texte de compromission. Selon la belle formule de la patiente mais ferme présidente de la réunion, l'ambassadrice de Sainte-Lucie (mini-État des Caraïbes, seul au monde à porter un nom de femme), « la recommandation a beau relever du soft law, elle se doit d'avoir un contenu fort ». Ce « droit mou » est non contraignant : il s'applique sous la pression, sous couvert de protection de l'intérêt général.



Une science ouverte à l'échelle du monde

Les mesures de la recommandation UNESCO concernent la communauté scientifique : plus de transparence, moins de pression bibliométrique ou de course aux indicateurs et facteurs h, plus de coopération Nord-Sud, Nord-Sud-Sud et Sud-Sud. Elle insiste sur des échanges de connaissances incluant les groupes minoritaires et les peuples autochtones et sur la nécessité d'en finir avec la fracture numérique, mais aussi technologique au sens large, incluant la précarité énergétique et l'empreinte écologique du numérique – que certains, au Nord, ont tendance à oublier. La science ouverte est ainsi pensée dans l'intérêt général de la société tout entière.

Dernier stade avant l'adoption à la 41^e conférence générale de l'UNESCO prévue pour novembre, la réunion de mai visait à intégrer les amendements des États-membres, mais n'acceptait plus ceux des observateurs comme la FMTS.

Le SNTRS-CGT a initié un travail inter-syndical de qualité avec le SNCS-FSU. Une fois n'est pas coutume, nous avons ensuite trouvé une oreille attentive auprès des représentants de la France nommés par le MESRI, qui n'avaient pas oublié leur statut de collègues. Ainsi, notre amendement s'opposant à « la captation des données et des connaissances par des entités commerciales » s'est ajouté à la mise en garde contre la « captation par les pays développés ». À la FMTS, nos collègues africains avaient souligné qu'insister sur l'accès ouvert ne tient pas compte de la production des connaissances au Sud, au risque de faire de ces pays des consommateurs passifs d'un savoir ouvert depuis le Nord. Le texte final mentionne la diversité des producteurs de la connaissance, qui ont le droit de bénéficier du fruit de leur travail et de le diffuser largement.

Pas d'ouverture sans financement public pérenne

Si nous n'avons pas réussi à évincer l'expression technocratique « ressources humaines », il a été bien utile d'insister sur l'obligation des États, pour mettre en œuvre la recommandation, de recruter, sur des profils alliant maîtrise disciplinaire et compétences techniques. Les infrastructures de la science ouverte ne donnent ainsi plus l'impression de fonctionner sans les humains.

Nous n'avons même pas eu besoin d'ajouter le point essentiel du financement public couvrant le coût de la transition vers la science ouverte : il y figurait déjà !

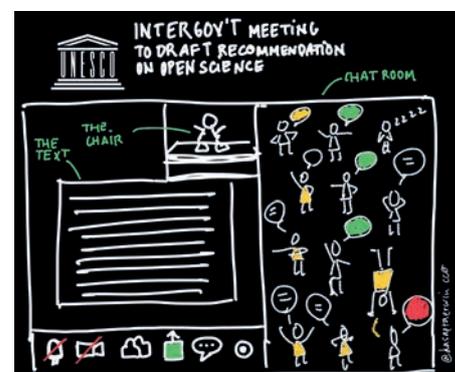
À bon entendre : quand l'INSHS pousse à l'ouverture quasi immédiate des revues sans barrière mobile, il oublie le risque que cette pratique vertueuse anéantisse des petites communautés pour lesquelles les abonnements, modiques, sont une ressource essentielle.

La durabilité et le long terme sont omniprésents dans le texte, garantissant la viabilité des infrastructures sous contrôle public et l'engagement de leur personnel. Grâce à l'un de nos amendements, le financement doit reposer sur des ressources pérennes complétées par un pourcentage pris sur les subventions des projets.

La recommandation rappelle l'objectif de 1% du PIB pour la recherche. C'est peu, mais loin d'être acquis partout. Cela a été âprement discuté – notamment par la Russie : un texte de soft law devait-il dicter aux États comment utiliser leur budget ? Heureusement la majorité, menée par bien des pays africains, a résisté : laisser faire équivaut à accepter le sous-financement éternel et favoriser la dépendance, perpétuant une mentalité néocoloniale.

Ouvrir et non standardiser

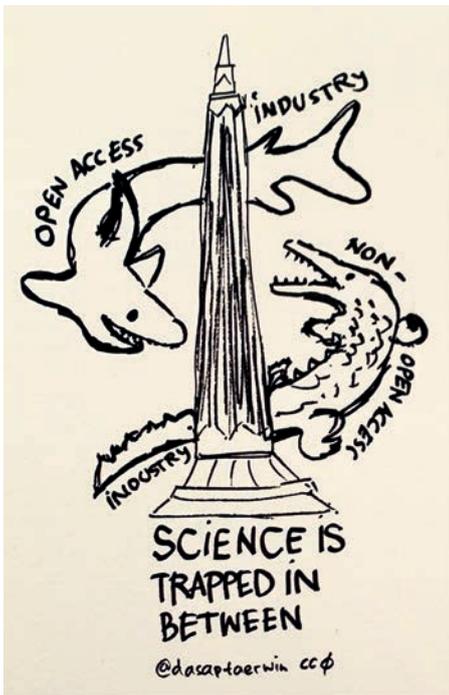
La recommandation reconnaît la diversité des pratiques disciplinaires, y compris les particularités des sciences humaines et sociales : des États (comme la Palestine, qui a une université dédiée à la science ouverte depuis 1994) et des observateurs (comme l'Académie internationale des jeunes chercheurs) ont souligné ce point. Elle veille aussi à la bibliodiversité (livres inclus), au pluralisme des supports (interopérabilité n'est pas standardisation) et des langues. Le multilinguisme est un pilier de la science ouverte.



Le point sensible de l'évaluation a été mis en exergue par les syndicats, représentés par l'Internationale de l'éducation (IE). C'est bien beau de parler d'abandon de la bibliométrie et des facteurs d'impact, mais s'ils conditionnent toujours la titularisa-

tion ou la promotion, les collègues en début de carrière s'éloigneront de la science ouverte qui ne leur garantira pas la sécurité d'emploi. L'IE a aussi insisté sur les libertés académiques et l'indépendance des chercheurs, rappelant les recommandations UNESCO de 2017 (chercheurs scientifiques) et de 1994 (personnel de l'enseignement supérieur).

La recommandation mentionne la déclaration dite DORA (ou de San Francisco, 2012), qui défend une évaluation basée sur la qualité et non sur la quantité. Reste à donner le temps et la liberté nécessaires aux évaluateurs pour que cette belle idée s'applique dans la vraie vie. Le CNRS est signataire de ladite déclaration. Interrogé sur des dérives élitistes de sections du comité national, où on a frôlé l'« avis réservé » faute de « publier dans des revues au top », notre PDG s'est réfugié derrière « l'autonomie du comité national » – qu'il méprise pourtant quand ses « priorités » scientifiques bouleversent les classements aux concours... Les recommandations sont utiles, mais seul le rapport des forces changera la donne.



Science, société et entreprises

Nous avons réussi à minimiser la place laissée aux « innovateurs », entrepreneurs et groupes commerciaux, mais un sujet épineux demeure : quel rôle pour le secteur privé dans la science ouverte ? Son innovation technologique est importante pour des pays en développement. À la réunion intergouvernementale, la Jordanie, l'Égypte et le Maroc notamment y



étaient fort attachés. Mais comment contraindre le privé à se convertir à la science ouverte, quand les grands groupes ne jurent que par le « secret des affaires » ? Il faut une coopération équitable avec nos collègues du privé, dont nous avons souvent soutenu les mobilisations. Mais la science ouverte doit, entre autres, se méfier d'une possible « ubérisation » de la science via des plateformes dites collaboratives, a rappelé l'Indonésie.

La recommandation omet ces points, mais introduit un garde-fou : le suivi de son application doit rester entre les mains du public, les États ne doivent pas le sous-traiter à des entreprises. En outre, la réunion se tenait en pleine discussion sur la levée des brevets des vaccins et dispositifs anti-COVID – que l'UNESCO soutient. La complémentarité entre science ouverte et droits des chercheurs a été soulignée notamment par le Ghana.

Enfin, un aspect novateur de la recommandation est l'intégration du lien entre science et société, avec une évocation claire de la popularisation de la science. Créer la confiance entre scientifiques et non scientifiques est l'une des missions de la science ouverte. La culture scientifique fait partie de la culture tout court, due à tous. En cette période COVID, où la communication de résultats manipulés ou approximatifs dans le but d'acquérir la gloire médiatique a souvent remplacé la dissémination de la connaissance, la recommandation insiste : science ouverte, intégrité et éthos scientifiques sont indissociables.

« Ne pas céder aux monopoles ; démocratiser la connaissance » : voilà la devise de la science ouverte. Cependant, rien n'est acquis : la « mollesse » du soft law et l'incapacité de l'UNESCO à imposer l'application de ses recommandations pourraient transformer le progrès en une coquille vide. Même écrits, censés « rester » selon la formule latine (*scripta manent*), les mots sont toujours prêts à « voler » (*verba volant*). Seul le poids acquis grâce à nos luttes maintiendra leurs pieds solidement ancrés sur terre.



Dina Bacalexi SNTRS-CGT



Claire Lemerrier SNCS-FSU

Pourquoi la formation syndicale est essentielle à notre activité syndicale ?

Le droit à la formation des syndiqué-e-s est inscrit dans les statuts de la CGT.

Avec le premier objectif d'offrir une formation d'accueil, si possible dès l'adhésion à la CGT.

Devant les difficultés pour mobiliser les agent-e-s à hauteur des enjeux revendicatifs le deuxième objectif de la formation syndicale constitue un passage essentiel pour donner aux syndiqué-e-s les moyens d'être vraiment acteurs et actrices de la démarche syndicale.

Le droit à la formation pour tous et toutes doit réellement se concrétiser, dès la syndicalisation.

Le stage d'accueil S'IMPLIQUER est le premier pas du nouveau parcours de formation syndicale générale.

Il est désormais le prérequis obligatoire pour suivre la formation de 1^{er} niveau se dénommant maintenant : « PARTICIPER ».

L'objectif confédéral, repris dans les UD et UL, est donc de le développer dans tous les syndicats qui le peuvent.

Au SNTRS-CGT le stage « découverte du syndicalisme », permettant un balayage sur 3 jours de l'histoire de la CGT, et du SNTRS-CGT, est déjà bien rodé et se démultiplie selon les besoins et demandes des sections, quelles soient de régions ou d'organismes.

Prévu pour les nouveaux syndiqué-e-s, il peut aussi concerner des adhérent-e-s plus ancien-ne-s, mais également les sympathisant-e-s et les camarades de syndicats ESR (Ferc Sup et CGT INRAE).

Notre stage « découverte du syndicalisme » est d'ailleurs tout à fait complémentaire avec la formation d'accueil confédérale

(ex « FANS » pour formation d'accueil des nouveaux syndiqué-e-s), organisée les syndicats ou par les UL (cf plan de formation départemental) ou par la FERC, s'agissant des syndiqué-e-s d'Ile de France.

La formation syndicale CGT participe de la démocratie et de la qualité de vie syndicale, et implique que toutes et tous les syndiqué.es soient informés et formés.

La presse et les sites de la CGT permettent à toutes et tous de s'informer.



La formation syndicale est un passage essentiel pour que chaque syndiqué.e soit vraiment acteur.rice et décideur.euse, mais aussi pour que les élu-e-s et mandaté.es participent activement à la vie de la CGT en lien avec ses structures et, nous concernant, en adéquation avec notre organisation.

La formation syndicale s'adresse aux nouveaux et nouvelles syndiqué-e-s, mais aussi aux militant-e-s tout au long de leur vie syndicale.

Toutes et tous ont besoin d'acquérir des savoirs et des savoirs-faire indispensables à l'exercice de leur mission. C'est pourquoi, la CGT propose des formations généralistes, d'autres sur des thèmes particuliers et des formations spécifiques aux élu-e-s et mandaté-e-s.

Le SNTRS-CGT, afin de répondre à ce cahier des charges, s'est également doté d'un plan de formation, en es-

sayant de collecter les besoins des militant-e-s via les sections (régionales ou d'organismes).

Pour mettre en œuvre les décisions du congrès confédéral en matière d'actualisation et de développement de la formation syndicale, la CGT propose à partir de 2021 un nouveau parcours de formation syndicale générale en quatre étapes :

1) S'IMPLIQUER : formation d'une journée pour les nouveaux et nouvelles syndiqué-e-s, organisée par les syndicats et les UL (remplace la FANS Formation d'Accueil des Nouveaux et nouvelles Syndiqué.es). En tant que pré-requis pour l'inscription au stage « Participer », toutes celles et tous ceux qui souhaitent poursuivre leur formation doivent avoir suivi ce stage.

2) PARTICIPER : formation de 8 jours en trois modules de trois, deux et trois jours (remplace le stage de Niveau 1), organisée par les UL, pour les syndiqué.es ayant suivi la formation « S'impliquer ».

3) DÉVELOPPER : formation de 15 jours, avec deux semaines organisées par l'UD et une semaine complémentaire au niveau fédéral pour les syndiqué.es ayant suivi la formation « Participer ». Cette nouvelle formation qui remplacera l'actuel stage de Niveau 2 de deux semaines ne sera mise en œuvre qu'à partir de 2022.

4) IMPULSER : formation de 12 jours, en cinq modules de deux à quatre jours sur plusieurs mois, pour les militant-e-s ayant suivi la formation « Développer » et afin d'approfondir leurs connaissances générales. Elle devrait être disponible à partir de 2023.

Les autres offres de formation de la CGT

Les stages peuvent être proposés soit par les syndicats, les Unions Locales, les Unions Départementales, les fédérations (UFSE et FERC nous concernant), la confédération ou bien encore l'UGICT, en fonction de leur nature.

D'autres formations CGT sont mises à disposition par l'Institut des Sciences Sociales et du Travail (ISST) en lien avec les universités de Paris-La Sorbonne et de Strasbourg. Elles se tiennent à Bourg La Reine (92) ou à Strasbourg. Elles s'adressent en priorité aux militant-e-s qui ont suivi une formation de Niveau 2 et / ou ont une expérience sur le thème traité.

Également les Instituts Régionaux du

Travail (IRT) proposent des formations CGT en lien avec les universités.

Pour le secteur privé, la formation PRUDIS œuvre à destination des conseillers prud'hommes, conseillers du ou de la salarié-e et défenseur-r-se-s syndicaux-les.

Généralement ces formations font partie du plan de formation des Comités Régionaux CGT.

Alors, la formation syndicale : pour quoi faire ?

En résumé : pour être efficace, tout simplement !

Pour équiper nos syndiqué-e-s, militant-e-s, dirigeant-e-s en savoir et savoir faire pour agir, mener et conduire leur activité, remplir leur mandat.



Bâtir une économie performante pour servir le progrès social exige d'arrêter de dévaloriser le travail humain. Il faut au contraire lui donner un nouveau statut qui permette de développer toutes les potentialités des individus. La sécurité sociale professionnelle revendiquée par la CGT conjugue accès à l'emploi correctement rémunéré, déroulement de carrière grâce à des droits attachés à chaque personne quelles que soient les évolutions des entreprises, et droit à une véritable formation tout au long de la vie.

Gagner de telles avancées sociales ne sera pas possible sans des syndiqué-e-s nombreux, pleinement acteurs décideurs.

Parmi eux, il en faut qui assument des responsabilités à tous les niveaux de l'organisation. Elles et ils sont élu-e-s sur la base de la confiance que les autres leur accordent. C'est primordial.

Cela ne dispense pas d'acquérir les connaissances et plus largement les capacités indispensables à la réussite de la mission qui leur est confiée. Cela

a toujours été vrai. Aujourd'hui c'est devenu déterminant.

Parce que le champ du syndicalisme s'élargit, les questions se complexifient, le salariat, de secteur public ou privé, s'est beaucoup diversifié, les techniques évoluent dans le syndicalisme comme dans la société.

Tout cela donne à la formation syndicale une place nouvelle et un rôle différent.

Développer une formation syndicale accessible, répondant aux besoins de chacune et de chacun, dès l'adhésion, au fur et à mesure des prises de responsabilités, puis tout au long de sa vie syndicale constitue un enjeu majeur pour que la Cgt atteigne les objectifs qu'elle se fixe.

Evidemment, le droit (qui est aussi un devoir) de participer à la vie syndicale ne se concrétise pas de la même manière pour toutes et tous. Les circonstances, les disponibilités, les envies ne sont pas les mêmes, au même moment de la vie, pour toutes et tous. Et heureusement !

Les parcours à l'intérieur de l'organisation, comme dans la vie en général, sont divers. Telle ou tel syndiqué-e sera très rapidement élu-e, mandaté-e, ou aura une responsabilité particulière dans l'organisation, alors que telle ou tel autre pourra très bien rester syndiqué-e toute sa vie sans exercer d'autres responsabilités que celle de participer, à sa place de syndiqué-e, à la vie syndicale. Et c'est déjà très important. Tous les cas de figure peuvent exister.

L'important, c'est que chacun-e soit à l'aise et en capacité de jouer pleinement son rôle, là où elle ou il est.

Pour elle ou lui-même et pour l'efficacité de l'organisation.

Pour cela, il y a des choses à savoir, à comprendre (comment fonctionne l'entreprise, la société en général, la nature et le sens des décisions ou propositions patronales ou des pouvoirs publics, le rôle des syndicats, la nature et le sens de leurs propositions, le rôle des élus, les droits des

salariés...) et aussi des choses à savoir faire, surtout si on exerce une responsabilité particulière.

Pour acquérir ces savoirs et savoir-faire il y a trois vecteurs qui doivent se conjuguer : la pratique (c'est en forgeant qu'on devient forgeron), la lecture de la presse syndicale (un homme, une femme informé-e en vaut deux) ... et la formation syndicale.

La Formation syndicale : comment ?

Tout participant à l'action de formation est au centre de la construction de ses connaissances.

La formation syndicale, ce n'est pas l'école ! Il n'y a pas d'un côté des élèves et de l'autre un ou des maîtres.

Il y a des syndiqué-e-s rassemblé-e-s dans une même volonté de s'écouter, de partager leurs savoirs et leurs pratiques, de les confronter avec ceux et celles de la cgt, son patrimoine vivant. Toutes les méthodes utilisées par les formateurs, qui sont eux aussi des syndiqués, permettent à chacune et à chacun d'être à l'aise pour apprendre. Le ou la stagiaire de ce fait est amené-e par l'expérience qu'il acquiert à s'approprier les connaissances par son propre travail. Il ou elle est ainsi en mesure d'évaluer la progression de ses connaissances.

Le but est de favoriser son implication dans la vie syndicale, d'agir en en percevant le sens et la finalité.

La formation syndicale c'est s'enrichir du collectif et y prendre du plaisir !

Bernard Thibault disait lors d'une intervention au centre de formation de la CGT à Courcelle sur Yvette :

« Nous voulons mettre à disposition de tous les militants de la CGT, à un moment ou à un autre de leur vie syndicale, un cadre, une organisation, un savoir-faire qui permettent d'injecter le dynamisme du travail collectif dans la construction personnelle de chacun ; avec comme carburant l'intense satisfaction que ressent quiconque a conscience, tour à tour, d'avoir apporté et d'avoir appris ».

Patrice Morales

Des hors-statuts aux précaires : 70 années de luttes¹

(1) On doit à Philippe Bouyries et Jocelyne Léger les apports le premier sur la lutte à l'Inag, la seconde pour les luttes menées au CDST, sur les mi-temps et sur l'Inist

« Soyez réalistes, demandez l'impossible »

La question des « hors statuts » dont la situation a évolué au fil des transformations et mutations des missions et services de la fonction publique traverse tous les secteurs de celle-ci.

Elle a été, elle est, l'objet de luttes permanentes dans l'Éducation, la Recherche, la Culture.

Dans cette contribution nous avons fait le choix de traiter de ces luttes dans un secteur particulier, la Recherche Publique.

Ces luttes, leur caractère spécifique peuvent se croiser avec celles conduites dans l'éducation, notamment pour les personnels de l'enseignement professionnel – fonctionnarisation en 1953. Elles se sont poursuivies ensuite dans toute l'éducation nationale pour gagner, en 1983, la titularisation en catégorie A, sans concours, des non-titulaires, maîtres-auxiliaires, malgré les oppositions y compris dans le mouvement syndical FEN et même CGT.

La titularisation avec transfert des statuts de contractuels vers celui de titulaire de chercheurs et ITA est un cas rare dans la Fonction publique. C'est le fruit de luttes de longue haleine, dès la création du CNRS, du SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (SNTRS-CGT) pour l'intégration des personnels hors statut.

Dans le contexte du mouvement de mai-juin 1968 est mise sur pied une commission d'intégration des hors-statuts. En mai 1969 une grève dure 4 semaines puis une nouvelle grève de 5 semaines en 1971 aboutit à l'intégration progressive de contractuels. En 1975, si un plan apporte la sécurité d'emploi et des perspectives de carrière à plusieurs milliers de précaires ; il refoule des milliers d'autres : les « non intégrables » !

Il s'agit bien là d'une victoire obtenue par des luttes opiniâtres longues et dures, semées de pièges, notamment le risque permanent de divisions.

Il y a eu un débat interne à la CGT : l'amélioration du statut de contractuel est contestée par les dirigeants de l'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires CGT qui prétendaient que toute amélioration d'un statut de contractuel était de nature à mettre en danger le statut de titulaire de la fonction publique !

Cette victoire est concrétisée par la publication du statut le 30 décembre 1983. Mais le combat n'est jamais fini. Il se poursuit à partir de 1984 dans les EPST et l'année suivante, pour l'application de ce statut aux IATOS de l'Enseignement Supérieur.

Aujourd'hui, le personnel hors-statut est sans cesse renouvelé dans la recherche comme dans toute la fonction publique, et la précarité augmente.

Un éternel recommencement ?

Partie 1 : un phénomène ancré dans l'histoire de nos organismes

Lorsque l'on parle de la recherche, ou des chercheurs, viennent d'abord à l'esprit les grandes figures qui ont produit des savoirs nouveaux ou ouvert des perspectives heuristiques des grecs ou égyptiens à l'époque contemporaine, mathématiciens, philosophes, physiciens, naturalistes, biologistes, historiens, chimistes, sociologues, etc. On met en avant également le rôle des institutions ou les politiques de recherche. Il est plus rare en revanche de se référer aux personnels, savants plus obscurs ou oubliés, et plus encore à leurs assistants, sans lesquels les expériences n'auraient bien souvent pas pu être menées.

Jusqu'au milieu du 20^e siècle, les travaux scientifiques étaient effectués par des universitaires, ou par des esprits curieux qui obtenaient des subsides de riches mécènes.

Au seuil de la seconde guerre mondiale encore, la Caisse Nationale de Recherche Scientifique, qui a précédé l'actuel CNRS, délivrait des bourses aux scientifiques dont le montant

variait selon la fortune personnelle et familiale du candidat et le budget alloué à la Caisse. Deux catégories coexistaient ainsi à l'époque, les fonctionnaires, enseignants des universités, assistants techniques ou administratifs, et les personnels financés par des bourses, dont la survie dans la recherche n'était pas assurée.

Création du CNRS

Le CNRS est créé en 1939 sous le Front Populaire, à l'initiative d'Irène Joliot-Curie et de Jacques Perrin, deux physiciens.

Sur 1180 chercheurs et ITA (ingénieurs, techniciens et administratifs), seule une dizaine est fonctionnaire. Les salaires sont délivrés sous forme de bourses, ceux des personnels techniques se réfèrent aux conventions collectives de la chimie et ceux des contractuels affectés aux observatoires aux grilles de la fonction publique.

Au lendemain de la guerre, Frédéric Joliot-Curie, directeur du CNRS, entame une réforme profonde qui vise à pérenniser les travaux de recherche, à assurer leur financement ainsi que celui des grands instruments, à instituer leur évaluation par la création du Comité National de la Recherche Scientifique et à stabiliser les rémunérations en référence à celles pratiquées dans les universités.

De nombreuses luttes mobilisent les personnels (grève des blouses blanches en 1948, lutte dite du milliard pour la recherche en 1955...) et aboutissent en 1952 à la promulgation d'un statut de contractuel spécifique pour les personnels techniques et les aides individuelles. Il fixe les conditions de rémunérations et les carrières des personnels de la recherche et instaure une prime de participation à la recherche (moyen utilisé pour ne pas augmenter les salaires).

Ce statut est consolidé en 1959 dans tous les établissements de la recherche publique. En 1964, les personnels de l'Institut National d'Hygiène, devenu Inserm, sont dotés d'un statut « type CNRS » aux côtés

de ceux d'autres centres de recherche tels que le Cnexo, les Insa etc.

Dans ces années sont ainsi jetées les bases d'une professionnalisation des métiers de la recherche.

Recherche et aménagement du territoire

A partir de 1958, les crédits alloués à la recherche scientifique augmentent considérablement, des postes sont créés mais, surtout, on assiste à une diversification des sources de financement.

Pour les planificateurs du Commissariat général au Plan, la recherche devient une priorité pour alimenter le développement économique et social du pays. C'est l'époque de l'aménagement du territoire, de la dissuasion nucléaire, de l'expansion des grands instruments en physique.

Plusieurs organismes chargés d'orienter, de sélectionner et de distribuer les contrats de recherche voient le jour dont les plus représentatifs sont la Délégation générale à la recherche scientifique (DGRST) créée en 1961, chargée de coordonner la politique de recherche et de financer directement des programmes et projets et le Comité d'organisation des recherches appliquées sur le développement économique et social (CORDES).

Les ministères se dotent d'instances de financement autonomes et formulent des appels d'offre pour leurs besoins propres, signant parfois des conventions avec le CNRS, mais pouvant financer directement des chercheurs ou des équipes de recherche, certaines sans lien avec l'organisme et bien souvent de droit privé (associations de loi 1901). Ce mouvement est facilité par l'expansion rapide de l'enseignement universitaire dans les années 60, puis 70, qui fournit une main d'œuvre bien formée, et disponible pour effectuer ces travaux

hautement spécialisés. Dès lors, une grande partie des personnels œuvrent au sein des équipes de recherche en dehors du cadre fixé par le statut type CNRS. Ils sont appelés les « sans cadre », prémices des « hors-statuts » et se constitueront en collectifs. Leur lutte aboutit à un plan d'intégration qui se poursuivra jusqu'à la fin des années 1980.

L'émiettement des modes de rémunération

La faiblesse de la dotation directe des unités de recherche et des laboratoires par le CNRS les contraint à chercher d'autres sources de financement. Les chercheurs doivent répondre aux appels d'offre et les faibles créations de postes « statutaires » favorisent la croissance rapide, aux côtés des personnels « statutaires », d'un large éventail de personnels non permanents, vacataires, sous contrat, rémunérés à la tâche, horaires etc. entièrement dépendants des contrats. Leur nombre est estimé à 8000 dans les années 60 et 70, sous contrat avec la DGRST ou d'autres organismes publics de financement.

Trois exemples illustrent ceci.

Pour lancer la recherche spatiale alors à ses débuts, le CNES (Centre national d'études spatiales) avait décidé de financer un certain nombre de laboratoires du CNRS, par projets limités dans le temps, dits « sur ressources affectées ». A l'Inag (Institut d'aéronomie et de géophysique) sévissent ainsi ces contrats qui stipulent que l'agent recruté n'est pas un agent de l'Etat. Sa rémunération mensuelle est exclusive de toute prime ou indemnité à l'exception de la prime de transport. Elle ne porte aucune mention de la qualification, de l'indice, de la grille des salaires et n'indique aucun préavis de licenciement en cas de non renouvellement de la convention par le CNES.

Au CDST (Centre de Documentation Scientifique et Technique) qui appartient au CNRS, le travail était organisé comme une chaîne de production en partie automatisée avec l'acquisition, le stockage, l'indexation, la description et la diffusion de l'information scientifique et technique, considérée comme stratégique pour le développement économique. À chaque élément de la chaîne correspondait un service particulier formé de techniciens ou d'ingénieurs (environ 400). Aux côtés des personnels sous statut

CNRS, ont été recrutés des personnels sur crédits de vacation payés à l'heure ou même « à la tâche ». Tous étaient détenteurs d'un diplôme de 2e cycle au minimum, d'un diplôme d'ingénieur ou même souvent d'un doctorat comme en médecine ou pharmacie.

En sociologie et dans certaines disciplines des sciences sociales (géographie, ethnologie, linguistique, psychologie) des centres de recherches sont créés sous forme d'association de droit privé (loi 1901) à la fin des années 1960, aux côtés des unités du CNRS tel le Centre de Sociologie Urbaine (CSU).

Les chercheurs de ces unités bénéficient, pour beaucoup d'entre eux de contrats avantageux avec la DGRST, le Commissariat au Plan ou des ministères pour des recherches d'une durée limitée le plus souvent à 18 mois. Cependant aux côtés de ces « hors-statuts » œuvrent au sein des unités de recherches un grand nombre de vacataires, payés parfois sur des « caisses noires », voire, dans de rares cas, de la main à la main. Ils sont parfois plus nombreux que les statutaires. Les pratiques salariales sont disparates. Les directeurs d'unités disposent d'une somme limitée à allouer aux salaires. Ils jonglent entre la qualification de l'emploi et la durée officielle du travail : reconnaître le diplôme à son niveau ? Il faut alors limiter le nombre d'heures. Sous-déclarer la qualification ? On établit alors des vacations à temps plein. Ainsi, des titulaires d'une maîtrise ou des docteurs sont rémunérés au niveau des titulaires d'un CAP, d'autres à leur niveau de qualification mais pour un mi-temps. Ceci est important à retenir pour comprendre les différentes luttes qui se déroulent dans la recherche dans les années 70 et 80 (conditions d'intégration des hors-statuts, lutte des mi-temps, reclassement des sous-classés).

Partie 2 : des luttes nombruses et souvent victorieuses

L'organisation de la lutte

Comment organiser la lutte pour obtenir des postes, sous quel statut, pour quelle qualification ?

Les sections du SNTRS syndiquent très tôt les hors-statuts, mettant en avant la communauté de destin des statutaires et des hors-statuts.

Cependant beaucoup de ceux-ci pré-



font s'organiser au sein de collectifs ou d'assemblées (AG). Les rapports avec ces organisations moins formelles ont toujours été épineux, la méfiance étant d'ailleurs réciproque. Par ailleurs, tout aussi épineuse est la formulation de la revendication. Pour les personnels du CNRS, la revendication « naturelle » est une intégration dans le statut de contractuels de 1959. Ceci constitue un point de friction important avec l'UGFF pour laquelle toute revendication aboutissant au renforcement d'un statut de contractuel affaiblit le statut de fonctionnaire. Cette friction perdure jusqu'au seuil des années 2000, notamment en raison d'une différence d'appréciation des métiers de la recherche et des spécificités de son mode de fonctionnement, mais aussi plus généralement du refus de la CGT d'intervenir dans le champ de l'Éducation Nationale, laissant ce terrain à la FEN, puis à la FSU.

L'existence des hors-statuts fait peser une menace sur le recrutement statutaire et sur les carrières des personnels en place, les taux de promotions dépendant des recrutements.

Conscient des dangers de la constitution d'un corps de plus en plus nombreux de personnels hors-statuts et sans perspective professionnelle stable, le SNTRS-CGT formule, dès les années 1960, deux revendications conjointes.

D'une part, la création de postes dédiés à l'intégration des hors-statuts dans le cadre du statut du CNRS, la reconnaissance de leur qualification professionnelle et de leur ancienneté notamment par l'application de la grille du CNRS, sans licenciement.

De l'autre, un statut unique dans un cadre permanent. Cette revendication concerne tant les personnels statutaires (contractuels) que les hors-statuts. Il s'agit donc de mobiliser les personnels dans les laboratoires afin d'assurer la permanence des financements des hors-statuts jusqu'à l'obtention d'un poste.

Mai 1968 et les acquis grâce aux luttes.

Dans le contexte du mouvement de mai-juin 1968, la direction du CNRS s'engage à réserver 10% des postes créés à l'intégration des personnels hors-statut (20% à l'Inserm). A cette fin est mise sur pied une commission d'intégration des hors-statuts.



A l'Inag, la grève générale de 1968 a permis la création d'une section du SNTRS-CGT.

D'autres laboratoires spatiaux sont contactés permettant le dénombrement des hors-statuts de ce secteur (env. 400 agents) et de prendre conscience de l'existence du statut du CNRS. La section se bat alors pour ouvrir une négociation pour la reconnaissance de la qualification professionnelle et de l'ancienneté, l'application de la grille CNRS et, en cas de non renouvellement de contrat, un préavis et une indemnité de licenciement. Cette négociation dure un an et aboutit à un accord sur le premier point... que la direction de l'INAG refuse d'appliquer suite à une simulation faite sur 350 contractuels qui avait montré des injustices criantes, des distorsions inouïes entre deux contractuels de mêmes qualifications et ancienneté et le sur-paiement d'une petite minorité.

Une grève est décidée en mai 1969 par le SNTRS-CGT et le SGEN-CFDT. Elle dure quatre semaines, le CNRS et l'Inag se résignent à négocier. Le compromis stipule qu'il n'y aura pas de licenciements. Les contrats de travail se réfèrent au statut CNRS (grille des salaires, qualification, prime), une commission paritaire est créée afin de procéder aux avancements. Le 16 juin, l'AG des «hors-statut» de l'Inag prend acte du compromis et décide de cesser la grève.

En mai 1972 un appel commun à la grève et à des manifestations dans plusieurs villes de France est décidé. Trois syndicats jouent un rôle majeur : le SNCS-FEN, le SGEN-CFDT et le SNTRS-CGT. Chercheurs et ITA se constituent alors en assemblées générales et en « comités de liai-

son », rédigent tribunes et pétitions, organisent rencontres nationales, manifestations et occupations.

Une grève de 6 semaines est menée en 1973 au CDST, sous l'impulsion du SNTRS, qui aboutit à l'intégration de 60 agents.

La même année (1973), c'est 500 hors-statuts qui seront intégrés au statut type CNRS.

1975 et suivantes... plan du gouvernement Chirac et luttes pour l'emploi

En 1975, un plan est annoncé par le gouvernement Chirac.

La négociation sur la définition de la catégorie des hors-statuts et sur les critères d'intégration devient un élément central. Les critères imposés par le ministère sont si restrictifs que ce plan est dénoncé comme un plan de licenciement déguisé.

Quatre conditions sont en effet déterminées pour prétendre à l'intégration : être rémunéré sur l'enveloppe recherche au 31.12.1975, travailler dans des organismes publics à la même date, avoir cinq ans d'ancienneté à la date prévue de l'intégration, être français (pour les ITA) et âgé de moins de 60 ans à cette même date. Les chercheurs doivent présenter un projet de recherche auprès des sections du comité national organisées au CNRS par discipline et chargées de l'évaluation ordinaire des chercheurs (recrutement, promotion, évaluation périodique).

Si ce plan apporte la sécurité d'emploi et des perspectives de carrière à plusieurs milliers de travailleurs en situation précaire (environ 2000 au

CNRS par exemple), il refoule des milliers d'autres, ne prévoit aucune mesure de maintien en place ni pour les «intégrables» ni pour les «non intégrables». Il revient aux intéressés et aux unités de recherche où ils travaillent de pourvoir au renouvellement de leurs financements jusqu'à la date prévisible de leur intégration. Aussi, dès sa publication, le SNTRS-CGT, tout en l'appréciant comme un acquis revendicatif important, dénonce ses clauses restrictives et engage la lutte pour son amélioration.

La Direction du CNRS ajoute même une nouvelle restriction à celles définies par le gouvernement, en limitant l'intégration aux hors-statuts qui travaillent dans des laboratoires propres, des laboratoires ou des équipes de recherche associées. Cela élimine brutalement tous les établissements parapublics (associations 1901 créées auprès ou au sein des laboratoires publics, laboratoires créés par des organismes publics tels que le CEA, au sein d'établissements publics tels que les universités ou le Centre d'Etudes Nucléaires de Grenoble).

De plusieurs milliers, les « intégrables » se voient réduits à quelques centaines qui ne seront pas nécessairement intégrés dans les laboratoires où ils travaillent. La Direction du CNRS entend en effet affecter ces agents selon le «fléchage» et «l'affichage» des laboratoires.

Face à ces menaces, les Bureaux Nationaux du SNTRS-CGT, du SNCS-FEN et du SGEN-CFDT organisent une riposte commune.

En mars 1977, le SNTRS-CGT dénonce un plan de licenciement qui concerne explicitement «tous les hors statut payés le 31.12.1975 sur d'autres crédits que l'enveloppe recherche ; ... dont le temps de travail déclaré (à cette date ou actuellement) est inférieur au mi-temps ; tous ceux qui, bien que payés sur enveloppe recherche, ne sont pas liés à un laboratoire précis ; tous ceux dont l'organisme payeur actuel refuse la décision de transfert de crédits (cas du CEA, du CORDES) ; tous ceux dont l'organisme d'accueil refuse l'intégration (cas de l'Inserm) ; tous ceux qui, arrivant au terme de leur premier contrat, n'en obtiendront pas d'autre ; tous ceux payés par une association 1901 ; tous ceux qui ne peuvent pas accepter l'in-

tégration (par exemple à cause de la perte de salaire). Il s'agit bien là d'un plan de licenciement massif. Si la lutte n'est pas menée avec la plus grande vigueur, il toucherait plus de la moitié des hors-statut ».

Le 16 novembre 1977, un rassemblement est organisé à Beaubourg qui réunit plus de 1000 personnes. Des initiatives rassemblant des centaines de personnes ont lieu à Orsay, à Polytechnique, au CEREQ notamment. Une grève de la faim est même effectuée par trois chercheurs de la Maison des Sciences de l'Homme. La lutte continue les années suivantes en particulier pour empêcher des licenciements.

Au total environ 1000 postes sont débloqués pour l'intégration entre 1969 et 1975.

En 1976 puis en 1977, 472 postes (412 ITA et 60 chercheurs) sont débloqués pour l'intégration des personnels hors statut, puis 272 en 1978. A l'Inserm, 31 postes sont réservés à cet effet. Des actions locales et nationales nombreuses ont permis d'empêcher de nombreux licenciements de hors-statuts.

Fin 1980, on compte 1200 intégrations au CNRS et 120 à l'Inserm.

Il s'agit bien là d'une victoire obtenue par des luttes opiniâtres à la fois très longues et très dures, semées de pièges, notamment le risque permanent de divisions multiples : entre personnels sous statut et personnels non statutaires dans les laboratoires (hors-statuts moins bien rémunérés ou parfois beaucoup mieux), entre syndicats et collectifs, entre les syndicats, au sein même des syndicats.

Partie 3 : le tonneau des Danaïdes

1981 et l'intégration dans la fonction publique d'Etat

L'intégration des hors-statuts connaît un nouveau souffle et avant tout une nouvelle définition avec l'arrivée de la gauche au pouvoir en 1981.

Il s'agit alors non plus d'une intégration dans un statut de salarié permanent tel que le prévoit le statut de 1959, mais une intégration dans la Fonction Publique avec l'ensemble des agents des organismes et institutions de recherche publique.

Une intégration imparfaite

Les critères et les conditions d'intégration des hors-statuts ont généré des problèmes qui vont peser plusieurs décennies sur le fonctionnement des laboratoires et sur les conditions de vie et de travail des personnels.

On a vu qu'un certain nombre de « hors-statuts » avaient accepté des horaires réduits mais rémunérés à leur niveau de qualification. Ils seront intégrés à mi-temps et lutteront pour leur titularisation dans le cadre de la lutte des « mi-temps ».

D'autres, qui avaient accepté un temps plein mais avec une dégradation de leur niveau de qualification, seront intégrés au niveau de leurs contrats et formeront la cohorte des « sous-classés ».

D'autres enfin, qui avaient postulé sur un emploi de chercheur et présenté un projet de recherche à leur section du Comité National, se sont vus refuser l'accès à cette catégorie et ont



été intégrés dans le corps des ITA, ils deviendront des « ITA-chercheurs ». Ces derniers étaient particulièrement nombreux en sociologie. Ayant œuvré comme chercheurs quand ils étaient hors-statuts, ils continuent à répondre à des appels d'offre en toute autonomie, ce qui les différencie des ITA de leurs laboratoires qui effectuent des tâches plus techniques d'assistance ou de soutien aux chercheurs.

En 1985-1986, le collectif des mi-temps, animé essentiellement par des militantes du SNTRS-CGT, a organisé un véritable harcèlement des directions et des ministères.

Plus de 700 personnes sur 850 seront titularisées pour la première fois dans la Fonction publique. La lutte pour le reclassement des sous-classés a été également un moment important des luttes du syndicat dans les années 80 et 90.

Un plan de carrière a pu être mis en place sur la base de la reconnaissance des qualifications exercées.

Quant aux hors-statuts intégrés sur des postes de chercheurs, appelés ITA-chercheurs, leurs conditions d'intégration ont pesé lourdement sur la sociologie des personnels servant par la suite de prétexte à une faiblesse endémique des recrutements. Toutefois les conditions de passage entre les corps d'ITA et de chercheurs ont été assouplies et ont permis à de nombreux chercheurs, rejetés au moment de leur intégration dans le corps des ITA, une reconnaissance de leur qualification et de leurs activités réelles.

Un éternel recommencement ?

Le processus de création d'emplois non statutaires, dénommés plus récemment emplois précaires, est permanent et débouche périodiquement sur de nouveaux plans d'intégration, toujours limités (tel le plan Sapin en 2000 par exemple).

Le personnel hors-statut est renouvelé sans cesse dans la recherche, car des fonctions nouvelles ou non prévues ou encore en plus grand nombre que prévu apparaissent. On assiste à un processus permanent de recréation de personnel précaires.

Mais la précarisation ne se limite pas à cela. Elle est organisée, comme dans toutes les activités du pays. On a vu que les salaires ont dans un pre-

mier temps été versés sous forme de bourses, sans perspectives de stabilisation.

La création du CNRS au lendemain de la guerre visait à stabiliser les institutions de recherche comme leurs personnels grâce à un statut de contractuel, un progrès certes, mais qui ne garantissait ni la stabilité de l'emploi ni la carrière au regard du statut de la Fonction Publique. De Gaulle en arrivant au pouvoir a certes voulu donner un nouvel élan à la recherche publique, mais il le fait en limitant strictement l'autonomie des chercheurs grâce à la place accordée aux financements « incitatifs », provoquant une multiplication des emplois « sans cadres ».

Après mai 1968, puis 1981, on assiste à de nouvelles définitions juridiques des emplois, les CDI et les CDD, ces derniers donnant lieu à des encadrements plus stricts qui diffèrent fortement de la forêt des situations d'emploi qui sévissaient auparavant.

La notion de précarité apparaît ; elle se définit en référence au CDD ou à l'emploi dans la fonction publique.

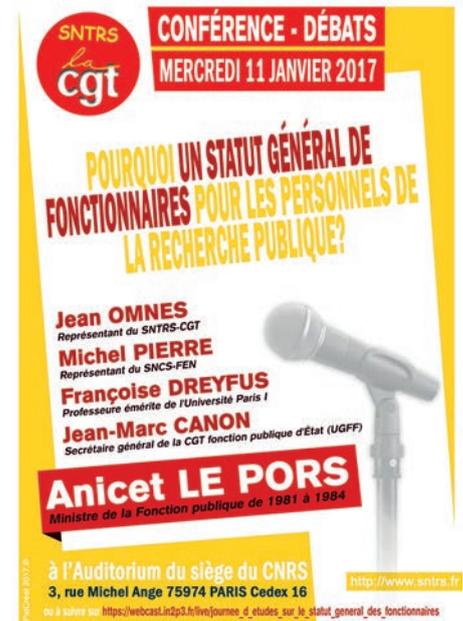
Les gouvernements qui se succèdent depuis les années 1990 la systématisent dans la recherche sur le modèle allemand et des pays anglo-saxons.

Elle devient un mode d'entrée obligé dans la recherche par le biais des contrats post-doctoraux.

L'ANR (Agence Nationale de la Recherche) pilote et précarise la recherche, institue la recherche sur des projets qui privilégient le très court terme et empêchent de fait d'explorer des domaines encore inconnus voire favorisent l'abandon de sujets sans retombée économique immédiate. Le projet d'une durée limitée est institué comme norme et favorise la création de cohortes entières de précaires.

Par ailleurs pullulent désormais, notamment dans les sciences de la santé et les sciences sociales des fondations, instituts, centre privés, associations, autoproclamés « indépendants », sur des objets définis (une maladie, un domaine) dont les travaux ne sont pas soumis à une évaluation par les pairs et font appel à des types de contrats peu protecteurs pour les salariés.

Comme tous les services publics, celui



de la recherche est appauvri, une partie de ses activités, notamment techniques, est externalisée, son budget est affaibli surtout celui attribué aux organismes de recherche.

Des pans de ses activités, considérées comme éloignées du « cœur » de l'activité de recherche proprement dite sont livrées à l'intérim, à l'externalisation ou à l'auto-entreprenariat (restauration, gardiennage, entretien...), voire des services entiers (informatique, paie...) etc.

Il appartient au syndicat de regarder son histoire, notamment celle de la précarité.

Cette histoire est déjà longue (plus de 60 ans) et elle est jalonnée de victoires. Les reculs qui marquent les dernières décennies ne doivent pas faire oublier qu'il est possible de gagner, mais aussi qu'une victoire n'est jamais totale et débouche sur d'autres luttes pour obtenir que des personnels laissés sur la touche puissent eux aussi être intégrés.

La lutte des hors-statuts montre qu'une victoire n'est possible qu'à condition de formuler des revendications qui unissent tous les personnels et de combattre ce qui les divise.

Pour cela un certain pragmatisme est nécessaire, à condition de maintenir une ligne directrice, celle de la protection des salariés et l'amélioration de leurs droits.

Annick Kieffer, Jean Omnès

Comment la direction du CNRS a voulu spolier les lauréats non titulaires CNRS des concours internes non affectés (CINA) du bénéfice de leur concours

Au début de l'été, la section régionale Midi Pyrénées du SNTRS-CGT alertait le bureau national sur une proposition d'affectation très éloignée de son poste d'origine qui venait d'être faite par le CNRS à un lauréat contractuel d'un concours interne non affecté (CINA).

Cette alerte a été corroborée par d'autres cas similaires dans les jours qui suivirent.

Nous avons alors décidé d'envoyer à tous les lauréats des CINA un courriel pour leur proposer notre aide, en cas de difficultés d'affectation.

Ainsi, 15 lauréats de CINA se sont rapprochés de nous, nous accordant leur confiance pour les défendre et les conseiller suite aux propositions d'affectation faites par la direction du CNRS à savoir 8 CDD, 1 CDI et 6 titulaires non CNRS.

Un travail au cas par cas s'est alors engagé durant toute la période estivale.

Nous avons ainsi aidé à se positionner vers une nouvelle affectation un collègue titulaire non CNRS ; un collègue en CDI a pu rester sur son poste grâce à nos conseils ; un collègue en CDD n'a certes pas accepté un poste éloigné, mais, par contre, nous avons réussi à obtenir de la direction du CNRS, le fait que 6 collègues en CDD puissent rester sur leur poste d'origine.

Le SNTRS-CGT n'ignore pas que les lauréats d'un concours interne d'ingénieur ou de technicien non titulaires du CNRS peuvent être affectés en dehors de leur délégation d'origine, en fonction des besoins de l'établissement, mais ce que nous allions découvrir durant les semaines qui suivirent,

allait bien au-delà d'une simple affectation géographiquement éloignée.



En fait, ce sont 27 des lauréats 2021 de CINA se sont retrouvés sur la sellette car ils étaient soit titulaires d'un autre établissement, soit en CDD souvent depuis très longtemps.

Affecter ces personnels sur leur poste dans leur laboratoire, comme il était courant de procéder les précédentes années, était devenu impossible pour la direction du CNRS. Pourquoi ? Parce que la direction du CNRS a répondu favorablement à l'injonction de Bercy qui ne veut plus que le nombre de recrutements d'ingénieurs et techniciens prévu au budget initial soit dépassé, pour 2021 il s'agissait de 310 recrutements, pas un de plus pour les énarques de Bercy !

Recruter des CDD sur poste de titulaire comme c'est le cas dans le cadre des CINA augmente mécaniquement le nombre de recrutement de titulaires pour une année donnée, car par construction ils ne sont pas « prévus » au budget initial.

Comment la direction a-t-elle répondu à l'injonction de Bercy ?

En poussant les lauréats à refuser l'affectation proposée. Pourquoi décider de refuser le bénéfice d'un concours pour un précaire en galère souvent depuis de nombreuses années ? Parce que l'affectation proposée ne peut être acceptée pour cause d'éloignement géographique trop important. Telle a été la stratégie mise en œuvre par la direction du CNRS.

Les instituts ont travaillé à des propositions d'affectation les plus improbables possibles pourvu qu'elles correspondent à un éloignement géographique maximal !

Cette stratégie fut accompagnée d'incohérences grotesques. En effet, les propositions faites ne correspondaient pas à de nombreux critères élémentaires. Pour certaines propositions, les laboratoires d'accueil n'étaient même pas informés des affectations proposées dans leur propre laboratoire, le poste proposé n'existait même pas ! Pour d'autres cas, les fiches de poste proposées et les qualifications des lauréats n'avaient rien de commun, seule la branche d'activité professionnelle était correcte. Enfin, certains postes étaient même déjà affichés au concours externe 2021 avec une procédure de concours déjà engagée !

Ainsi, la gestion des propositions d'affectation a été laissée aux instituts, ils avaient pour consigne de réduire au maximum le nombre de lauréats acceptant le bénéfice de leur concours. Certains instituts l'ont fait de manière correcte sur le plan légal, mais d'autres n'ont cessé d'accumuler des fautes grossières. Enfin, les propositions d'affectation ont été faites en pleine période de congés estivaux avec des délais de réponse de quinze jours !

Nous avons eu avec l'étude de ces différents cas, la certitude que ces propositions d'affectation étaient insincères et indignes du plus grand organisme de recherche pluridisciplinaire français.

Nous avons réussi à faire valoir auprès de la direction que les affectations initiales n'étaient pas tenables, tant sur le plan humain que juridique mais aussi en terme de besoins scientifiques pour l'établissement et la science.

Nous avons été entendus tout particulièrement sur 6 dossiers de CDD :

la direction a reconnu publiquement avoir commis des erreurs dans la gestion des propositions d'affectation CINA, lors de la réunion entre le président du CNRS et les organisations syndicales du 22 septembre 2021.

Les dossiers dans lesquels nous n'avons pu obtenir gain de cause correspondent dans leur grande majorité aux collègues titulaires d'un autre établissement.

Les comptables de Bercy et du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ont décidé d'économiser quelques postes de titulaire sur le dos du CNRS. Pour pouvoir mettre en œuvre les quelques améliorations

salariales pour les personnels des universités dans le cadre du repyramidage prévu par la loi de programmation de la recherche, il n'y a pas de petite économie d'ETPT au sein du ministère ! En effet, le repyramidage doit permettre de reclasser des personnels des universités, après examen professionnel, c'est une bonne chose même si les modalités de mise en œuvre risquent d'engendrer de nombreuses inégalités de traitement des agents, mais ces promotions ne doivent pas avoir lieu au détriment des lauréats des CINA CNRS ! Prendre d'une main pour redonner de l'autre voilà les méthodes du ministère.

La Direction du CNRS nous a affirmé vouloir mieux organiser le déroulement des CINA pour les années à venir.

Elle désire les organiser en amont des concours externes pour pouvoir proposer aux lauréats des CINA des affectations en rapport avec les besoins en postes affichés par les laboratoires. Elle devrait aussi mieux informer que le bénéfice d'un concours interne peut être associé à une mobilité.

Cependant, cette nouvelle injonction de Bercy se fera au détriment de l'emploi au CNRS. Elle se traduira inexorablement par le départ de CDD très

qualifiés et expérimentés mais aussi par la perte d'une dizaine de postes d'ingénieurs et techniciens par an.

Attaché au respect de toutes les catégories de personnel, le SNTRS-CGT démontre dans cette action sa capacité à défendre tous les personnels titulaires mais aussi les précaires.

Ceux que nous avons aidés travaillaient depuis de nombreuses années pour le CNRS et leurs compétence et qualification avaient été confortées par leur réussite au concours.

Nous les remercions de nous avoir fait confiance pour les défendre.

Combatif et responsable, le SNTRS-CGT reste disponible et à l'écoute de tous les personnels.



Josiane Tack et Magali Fasseu



Maladie de Creutzfeldt-Jakob

Pour établir la vérité

Le 17 juin 2019, Émilie est décédée de la maladie du nouveau variant de Creutzfeldt-Jakob, à 33 ans.

Elle avait contracté cette maladie lors d'un accident du travail survenu en 2010 dans les locaux de l'Institut National de la Recherche Agronomique (INRA) de Jouy en Josas. Il s'agissait de son premier emploi en CDD, elle n'avait alors que 23 ans. Elle travaillait sur des agents hautement pathogènes pour l'homme : les prions¹ infectieux. Aucune enquête du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) n'a été diligentée suite à cet accident et, ni le CHSCT d'INRA, ni celui du ministère n'ont pas été tenus informés.

Depuis, les actions des CHSCT de l'INRAE et du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR), appuyées par l'action en justice de la famille d'Émilie, ont contraint la direction de l'INRAE à sortir du déni. Ils ont finalement reconnu qu'Émilie manipulait des prions infectieux lors de son travail à l'INRA et que

son décès est bien dû aux suites de sa contamination accidentelle sur son lieu de travail.

En septembre 2020, une mission d'expertise de la sécurité dans les laboratoires de recherche publics sur les prions infectieux rendait son rapport aux ministres de la recherche et de

l'agriculture². Ce rapport préconise en particulier que les ministères instaurent un suivi de l'exposition professionnelle aux prions, en plus d'assurer (enfin !) la sécurité des agents par un renforcement des protocoles de sécurité et une harmonisation des procédures en cas d'accident.

Fin juillet 2021, un second cas de personne (Pierrette, retraitée) atteinte de la maladie de Creutzfeldt-Jakob, ayant travaillé sur les prions infectieux dans un laboratoire de l'INRAE de Toulouse, était révélé.

Après ce second cas, et plus de deux ans après le décès d'Émilie, l'Anses, le CEA, le CNRS, l'Inserm et l'INRAE, en accord avec le MESR, annonçaient

un moratoire de trois mois sur les travaux de recherche relatifs aux maladies à prions.

Ces trois mois devaient être mis à profit par les établissements pour réévaluer l'ensemble des mesures de sécurité dans leurs laboratoires. Ce travail d'enquête et d'analyse devait se traduire par la mise en œuvre d'un guide commun à l'ensemble des établissements pour harmoniser ces mesures et les porter au meilleur niveau possible, au regard des questionnements posés par ce dernier cas de possible contamination.

Dans la foulée, nos camarades de la CGT – INRAE publiaient un communiqué de presse, exigeant qu'un recensement des collègues de l'INRAE ayant travaillé sur les prions soit effectué au plus vite. Le SNTRS-CGT a quant à lui envoyé un message à tous les agents du CNRS et de l'Inserm. Nous avons invité tous les collègues qui ont été exposés ou qui ont travaillé avec le

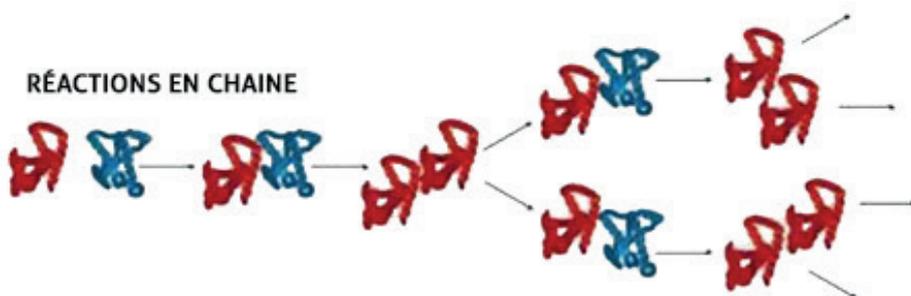
prion à se signaler auprès du SNTRS-CGT pour que nous puissions les défendre et les aider dans leur prise en charge et dans leur suivi par la médecine de prévention. Plus d'une dizaine d'agents nous ont répondu et le syndicat a pris contact avec eux et elles.

Afin d'accompagner la démarche inter-établissements d'enquête et d'analyse, et éclairer les conditions à remplir pour sortir du moratoire en assurant la sécurité des agents et des expérimentations, les ministères chargés de la Recherche et de l'Agriculture ont diligenté le 27 septembre 2021 une mission d'inspection conjointe confiée à l'IGESR et au CGAAER, qui doit rendre son rapport d'ici fin décembre 2021. C'est à partir des conclusions de ce rapport que la décision sera prise de manière concertée entre les cinq organismes et en accord avec les ministres pour décider des conditions de la levée du moratoire. Le guide de bonnes pratiques sera soumis au CHSCT ministériel de l'ESR le 7 décembre 2021, pour avis.

Pierrette est finalement décédée le 4 novembre 2021, et, dernièrement, les inspecteurs viennent de déterrer deux accidents de travail (2004 et 2005) avec le prion infectieux, déclarés par la victime.

Cela pose la question de la difficulté à déclarer des accidents de travail au sein de l'ESR, avec comme conséquence leur sous-déclaration, et de la méconnaissance de toutes les voies de contamination possible par les prions infectieux³.

Il n'y a pas de recensement obligatoire des laboratoires de recherche qui travaillent sur les prions infectieux. Le CHSCT ministériel de l'ESR en avait fait la demande dans deux



avis votés lors de la réunion du 1^{er} octobre 2019, mais le ministère, dans sa réponse, a évoqué la confidentialité et sa méconnaissance du sujet. La délégation d'enquête en a identifié neuf en France. Il n'est pas impossible que d'autres établissements soient concernés. La liste complète est donnée dans le rapport de l'inspection de septembre 2022.

C'est pourquoi le SNTRS-CGT alerte sur la situation par cet article.

Une note de lecture du rapport de l'IGESR6 et deux publications^{3,5} viennent compléter les deux rapports (INRAE4 et IGESR2) sur la question. La lecture de ces documents de qualité est nécessaire pour prendre la mesure du danger particulier des prions infectieux (maladie mortelle et incurable, temps d'incubation de plusieurs années, résistance particulière du prion aux techniques « ordinaires » de décontamination, des modes de transmission méconnus).

L'accident d'Émilie et celui de Pierrette illustrent les failles de sécurité propres à l'ESR,

failles accentuées par la précarité (de jeunes collègues contractuels sont exposés à des risques très particuliers sans formation, ni expérience) et par les financements sur projet (l'appât du gain conduit nos établissements à entreprendre des recherches financées sans connaissance particulière et sans expérience des dangers propres à ces sujets financés). La mise en concurrence des équipes les conduit à entreprendre des recherches financées sans maîtrise préalable des mesures de prévention primaire indispensables. Financer les recherches par projet a aussi pour conséquence la difficulté de développer et d'entretenir sur le long terme des infrastructures de recherche avec du matériel et des protocoles de sécurité adéquats régulièrement évalués et contrôlés.

Il nous semble important d'alerter les CHSCT d'établissement

sur la situation, de les interpeller sur l'existence en leur sein de laboratoires ou d'équipes travaillant sur le sujet, et sur le suivi professionnel et post-professionnel de l'exposition à des risques biologiques.

Des nouvelles mesures de prévention doivent être mises en place,

car les modes de contamination sont multiples, contrairement aux idées ayant cours dans des laboratoires de recherche.

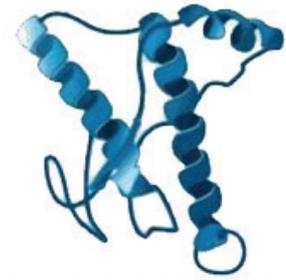
Il s'agit d'un agent biologique hautement pathogène, à l'issue fatale en cas de contamination, car sans traitement actuellement.

Au delà, il nous semble important que toutes les personnes ayant travaillé ces 25 dernières années sur les prions infectieux, qu'elles soient agents titulaires, contractuels ou stagiaires, actives ou retraitées, soient recensées au plus vite de façon exhaustive et que leur état de santé soit vérifié et surveillé. Un soutien psychologique doit leur être proposé s'ils le souhaitent.

Le SNTRS-CGT les invite à se signaler à l'employeur et directement auprès du syndicat : sntrs-cgt@cnsr.fr

Pour aller plus loin...

1. La protéine prion ou PrP est présente dans la plupart de nos cellules. Bien que très conservée entre les espèces, son rôle est pourtant mal connu. Dans les neurones des personnes malades, les protéines prions adoptent une mauvaise conformation, deviennent résistantes à la dégradation et s'agrègent entre elles : on parle alors de protéines prions « scrapie », PrP^{Sc}. Les dépôts de protéines se multiplient et s'ac-



PRION PROTEINE NORMALE (PrP^C)



MALADIE CAUSANT LE PRION (PrP^{Sc})

cumulent alors à l'intérieur et à l'extérieur des neurones entraînant leur dysfonctionnement, et, à terme, leur dégénérescence. La propagation des prions repose sur leur capacité à interagir avec la forme normale de la protéine prion, d'en changer la conformation et de la convertir en forme pathologique. (<https://institut-ducerveau-icm.org/fr/maladie-prion-creutzfeldt-jakob/causes/>)

2. Rapport de la mission d'expertise de la sécurité dans les laboratoires de recherche sur les prions infectieux, IGESR n° 2020-123 – CGAAER n° 19081 - septembre 2020
3. *Aerosols Transmit Prions to Immunocompetent and Immunodeficient Mice*, J. Haybaeck et al., PLOS Pathog 7(1) : e1001257. doi : 10.1371/journal.ppat.1001257, January 13, 2011
4. Évaluation et prévention des risques professionnels dans l'unité VIM et l'unité expérimentale IERP, Centre de Jouy-en-Josas – Antony, INRAE, Expertise agréée CHSCT, 7 décembre 2020
5. Histoire des prions, P. Berche, Feuillet de Biologie, Vol. Liv. n°315, Novembre 2013
6. Notes de lecture du rapport de la mission d'expertise de la sécurité dans les laboratoires de recherche sur les prions infectieux, CGT FERC Sup, Novembre 2021

Site regroupant les différents documents cités ci-dessus : <https://www.ferc-cgt.org/bibliographie-prion>

Lorena Klein

Conflit social au GANIL – 4 mois de lutte

Le GANIL, Grand Accélérateur National d'Ions Lourds, situé à Caen (14) est un laboratoire de recherche fondamentale de rang mondial en physique et astrophysique nucléaire sous la tutelle du CEA et du CNRS.

C'est une Très Grande Infrastructure de Recherche (TGIR) qui délivre des faisceaux d'ions depuis 1983

pour une communauté de chercheurs venant du monde entier. Le GANIL est une installation unique en France, il a acquis une renommée internationale à la faveur de l'excellence de ses installations et de sa recherche. Cette renommée contribue largement au rayonnement de la France en matière scientifique. Les investissements publics de l'État et des collectivités ont été considérables depuis la création du GANIL. Le personnel du GANIL, aussi bien CNRS/IN2P3 que CEA/IRFU, est très attaché à son outil de recherche et extrêmement impliqué dans les missions scientifiques confiées à cette Très Grande Infrastructure de Recherche (TGIR).

Pour se maintenir dans le top mondial de la recherche en physique nucléaire les personnels du GANIL exploitent, depuis 1983, les premiers accélérateurs construits, des cyclotrons. Puis d'autres accélérateurs sont venus s'ajouter au cours des années, SPIRAL en 2002 puis SPIRAL2. En 2019 SPIRAL2 est mis en exploitation. Durant ces années,

bien que le périmètre du GANIL ait doublé, les effectifs de personnels CEA et CNRS permanents ont fortement diminué.

Ils sont passés de 256 ETP permanents en 2011 à 225 ETP permanents

en 2021, soit une baisse de 12,5% des effectifs. A noter que cette baisse est plus importante pour le CNRS, en 10 ans le nombre d'ITA a chuté de 20%. Ce manque de personnel technique pour assurer l'exploitation et la maintenance des accélérateurs de particules engendre un fonctionnement en mode dégradé de plus en plus fréquent. A plusieurs reprises (en 2016 et 2019)

la CGT GANIL, union du SNTRS-CGT et de la CGT-CEA, alerte la direction du GANIL

et les tutelles sur cette baisse des effectifs permanents mais sans résultats notoires. D'autres alertes viendront en CSE (Comité Social et Economique) et à la CSSCT (Commission, Santé, Sécurité et Conditions de Travail) en 2020 et 2021 sur la dégradation des conditions de travail des personnels du GANIL. Le constat est simple, le GANIL gère à présent deux installations avec un effectif réduit de 10% et initialement grée pour maintenir en conditions opérationnelles la première d'entre elles. Dans ce cadre l'avenir du GANIL est en jeu.

Après plusieurs années de fonctionnement réduit des accélérateurs (cyclotrons) dû à la construction et la mise en service de SPIRAL2,

la direction du GANIL élabore un plan stratégique 2020-2030 mais jamais entériné par les tutelles.

Ce plan prévoit d'augmenter le temps de faisceau avec un fonctionnement prévu en 2020 et 2021 de 10 mois comprenant un fonctionnement en parallèle des deux installations, 12 mois en 2022 et comme objectif 16 mois en 2026. Dans cette optique la direction du GANIL décide de mettre en place un groupe de travail sur le service posté 3X8 pour le fonctionnement futur du GANIL. Le groupe de travail conclut qu'il faut augmenter l'effectif des opérateurs (tous CEA) pour le porter à 4 opérateurs par équipes, au nombre de six. Aucune réponse n'est apportée à cette proposition, les opérateurs se voient refuser des congés, c'est une première au GANIL. Le dialogue social se délite.

La situation devient explosive.

En juin 2021 les tutelles ne valident pas le fonctionnement en parallèle des accélérateurs. La coïncidence de ces deux événements va déclencher le plus important mouvement social de l'histoire du GANIL.

L'intersyndicale CFDT-CGT dépose un préavis de grève illimité à partir du 2 juin 2021. Vont se suivre plusieurs jours de grève.

Le 9 juillet 2021, la mobilisation est à son maximum, environ 150 personnes sont en grève pour la visite



des tutelles CEA/DRF et CNRS/IN2P3. L'intersyndicale contacte et rencontre les élus locaux et nationaux qui interpellent la Ministre de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Les banderoles et les drapeaux syndicaux vont flotter tout l'été à l'entrée du GANIL et sur la clôture d'enceinte. Plusieurs articles d'informations paraissent dans les médias locaux et nationaux.

Le CEA et le CNRS ouvrent des négociations avec les organisations syndicales qui ont déposé les préavis de grève.



Plusieurs réunions se tiennent en juin et juillet, puis reprennent en septembre après une trêve pendant les vacances. Les tutelles proposent un projet de protocole de fin de conflit qui est soumis à la signature des organisations syndicales. Celles-ci informent régulièrement les personnels au cours de plusieurs Assemblées Générales. Le mouvement est relayé sur les réseaux sociaux et une pétition de soutien (« GANIL, Très Grande Infrastructure de Recherche TGIR : pour combien de

temps encore ? ») est mise en ligne. Les syndicats nationaux soutiennent le mouvement. Les élus CGT interviennent dans les instances du CNRS et du CEA, obligeant le PDG du CNRS et l'Administrateur du CEA à prendre position. Après 4 mois de lutte, la CGT GANIL après avoir consulté ses adhérents donne son accord pour signer le protocole de fin de conflit, la CFDT fait de même. L'intersyndicale organise une Assemblée Générale pour présenter et discuter du protocole de fin de conflit avec le personnel qui l'approuve. Ce résultat a été obtenu par une forte mobilisation du personnel, l'unité syndicale, avec le soutien du bureau national, de la Commission Exécutive et des sections syndicales du SNTRS-CGT. Une caisse de grève est mise en place. Cette solidarité financière nous a beaucoup touchés et permis de tenir.

Le 15 octobre l'intersyndicale CFDT-CGT signe avec la direction du GIE-GANIL et les tutelles CEA et CNRS le protocole de fin de conflit.

Nous sortons d'un conflit social de quatre mois qui fera date dans l'histoire du laboratoire et qui nous a permis d'obtenir :

- Un système officiel de paiement de remplacement des absences des opérateurs en service continu ;
- Pour 2002 : cinq embauches supplémentaires (ETP permanents) qui s'ajoutent au remplacement intégral des départs prévus en 2021

(retraites ou autres) qui mettront fin à une baisse ininterrompue des emplois statutaires au GANIL ;

- Pour les années suivantes : l'engagement des tutelles CEA et CNRS sur la présentation au CSE d'un plan pluriannuel d'embauches de personnel permanent au tout début 2022.



Cette signature n'est pas la fin de l'histoire. L'avenir du GANIL se joue en grande partie dans les semaines et mois qui viennent au travers des différents groupes de travail à l'œuvre. Aussi devons-nous tous ensemble veiller à ce que les engagements pris soient tenus.

LA LUTTE A PAYE, MAIS NOUS DEVONS RESTER MOBILISES POUR LES EMPLOIS ET UN AVENIR POUR GANIL-SPIRAL2

Michel Lion



A analyse des résultats des élections en 2021 avec un focus sur les élections au conseil d'administration du CNRS.

2021 a été une année d'élections pour les organismes de recherche

avec des élections aux conseils scientifiques, aux CSS de l'Inserm, dans les sections du comité national du CNRS, ainsi qu'aux conseils d'administration des organismes.

Il est à noter en premier lieu que toutes ces élections ont eu lieu par voie électronique, avec de réelles difficultés pour certains camarades et collègues pour pouvoir voter

en particulier en ce qui concerne les élections au CNRS.

Lors des élections au comité national du CNRS, le SNTRS-CGT s'est maintenu dans le collège C

avec seulement une dizaine de voix d'écart avec le SGEN-CFDT, un gros travail militant a été fait en amont durant la période de vote par les sections et le syndicat national pour appeler les adhérents à voter.

Les élections au conseil d'administration se sont déroulées peu après le retour de la période estivale, il n'a pas été possible de faire le même travail militant pour appeler nos adhérents à voter ! La période était trop proche de la rentrée mais aussi trop proche des élections au comité national qui s'étaient déroulées juste avant l'été.

Focus sur les élections au Conseil d'Administration du CNRS

Ces élections ont vu la victoire du SNCS-FSU qui est passé en première position devant le SGEN-CFDT et du coup nous rétrogradant à la troisième place.

Le SNCS prend 9 points de plus qu'en 2017, il s'agit d'une percée historique

jamais enregistrée auparavant. Le SNCS gagne ainsi deux sièges au conseil d'administration. Le SGEN-CFDT perd plus de 4 points par rapport à 2017 mais conserve ses deux sièges. Le SNTRS-CGT perd 2 points et conserve son siège.

Il est à noter que c'est la première fois depuis longtemps que la CFDT baisse dans une élection, en perdant 424 voix. Sud recherche EPST perd son siège au CA et le SNPTES progresse en voix et se positionne derrière notre syndicat.

Le taux de participation s'établit à près de 33%, en hausse d'un peu plus de 2 points par rapport à 2017 mais cette hausse correspond en réalité à une hausse des abstentions de 10% depuis 2017.

Nous restons en nombre de voix le premier syndicat parmi les ingénieurs et techniciens au CNRS,

à mettre en relation avec le bon score au niveau du collège C pour les sections au comité national.

La perte du SNTRS-CGT de 220 voix correspond pratiquement au nombre d'adhérents-électeurs du syndicat n'ayant pas voté lors de cette élection. Ainsi, si tous les adhérents avaient voté le syndicat se serait maintenu au niveau de 2017 !

Parmi les explications possibles à la percée du SNCS-FSU, nous pouvons noter un biais introduit par le vote électronique

qui favorise la participation des cher-

cheurs par rapport à celle des ingénieurs et techniciens. Nous savons aussi que parmi nos électeurs certains sont réfractaires au vote électronique, certains ont eu des difficultés à voter et se sont découragés.

Cependant l'augmentation de 10% des votes nuls et blancs doit nous interroger.

Prendre la peine de voter électroniquement pour dire qu'on ne veut pas des syndicats, dénote un anti-syndicalisme grandissant parmi nos collègues.

Nous devons humblement reconnaître notre perte d'influence auprès des collègues des organismes de recherche depuis 2017, avec pour les deux dernières élections au conseil d'administration une perte de 2 points à chaque élection.

Nous devons comprendre les difficultés que nous rencontrons afin d'y remédier et inverser la tendance.

D'autant plus qu'à l'automne 2022 se dérouleront les élections professionnelles qui définissent la représentativité de l'ensemble des syndicats pour le secteur public.



Nous avons un an pour reprendre une activité de terrain et aller auprès de nos collègues.

La mobilisation passe en premier par la mobilisation de nos propres adhérents !

La population des électeurs a aussi beaucoup changé avec 30% de précaires nous devons aussi nous adresser à eux dans nos communications et souligner l'aide que nous pouvons leur apporter.

Les résultats à l'Inserm vont globale-

ment dans le même sens et en particulier en ce qui concerne les élections au CA ; c'est à dire une baisse des votes pour le SNTRS-CGT.

Cependant, le SNTRS-CGT n'est pas hors sol. Il faut aussi avoir une vue plus globale de la place de la CGT, laquelle est très souvent malmenée dans les médias. Il est impératif de reconquérir le terrain, nous devons travailler à



une perspective de reconquête, rien n'est jamais joué, ni perdu,

c'est par notre détermination que nous y parviendrons.

Le Bureau National

Communication du SNTRS-CGT du 10 octobre 2021 faisant suite aux résultats aux élections au conseil d'administration du CNRS

Le SNTRS-CGT tient à féliciter le SNCS-FSU pour son bon score qui, en nommant un chercheur et une chercheuse sur les deux sièges obtenus au conseil d'administration, conforte sa position historique de syndicat des chercheurs.

Tous les syndicats ont vu chuter leur score à l'exception de deux : le SNCS-FSU et dans une moindre mesure le SNPTES.

Dans ce contexte difficile, le SNTRS-CGT remercie vivement toutes les électrices et tous les électeurs qui ont voté pour sa représentation dans cette instance, permettant ainsi de conserver son siège. Dina Bacalexi (ingénieure de recherche) portera sans relâche votre voix dans la plus haute instance du CNRS.

Les représentants et les représentantes du SNTRS-CGT dans les instances sont des interlocuteurs et des interlocutrices de qualité, travaillant les dossiers et étant, de ce fait, respecté.e.s par la direction de l'établissement. Les valeurs portées sont bien celles énoncées dans nos revendications et professions de foi. Les représentants et les représentantes ne pratiquent pas la langue de bois et courageusement, prennent la parole, même si celle-ci va à l'encontre des idées dominantes.

Le taux d'abstention dans les résultats de l'élection 2021 doit nous faire tous réfléchir.

Les nouvelles modalités de vote électronique ont, certes, empêché certains collègues de participer à cette élection, en particulier à travers le refus d'utilisation de leur numéro de téléphone portable, mais le niveau d'abstention va bien au-delà des difficultés techniques ou des refus de vote électronique.

Sur 26 536 électeurs et électrices, seulement 8 726 ont voté, soit un taux d'abstention de 67,12%. Même le

score le plus élevé ne correspond qu'à 7,74% du corps électoral.

Le SNTRS-CGT défend des valeurs d'égalité, de justice sociale et d'un service public fort. Il s'attache à défendre le CNRS et plus généralement la recherche publique pour qu'elle puisse rayonner au profit de toute l'humanité.

Où sont les dogmes dans des valeurs de partage, d'humanisme, de défense du service public et de la recherche publique ? Nos valeurs sont aussi celles de la défense de tous les travailleurs de la recherche, qu'ils soient précaires, titulaires, chercheurs, ingénieurs ou techniciens. Les collègues qui s'adressent à nous savent notre attachement viscéral à la défense de toute la communauté et notre ténacité dans la résolution des dossiers ; la direction de l'établissement le sait également.

Le SNTRS-CGT appelle le personnel du CNRS à mesurer la portée de la non-participation aux élections d'établissement et plus généralement aux élections professionnelles. Le syndicalisme français s'est construit sur des idées altruistes et de solidarité. Ainsi, tout le personnel bénéficie des avancées obtenues par les syndicats. Dans d'autres pays, seuls les adhérents peuvent bénéficier par exemple des augmentations de salaire obtenues par le syndicat auquel ils adhèrent !

La belle idée d'un syndicalisme inclusif, qui défend les droits des travailleurs et des travailleuses qu'ils ou elles soient adhérents ou adhérentes ou pas, votant ou pas lors les élections professionnelles, est en train d'atteindre les limites de la représentativité avec un taux d'abstention aussi élevé. N'hésitez pas à venir en discuter avec nous ! Nous vous défendrons d'autant mieux que vous vous serez exprimés !

Ces remerciements ont été adressés à l'ensemble des collègues du CNRS.

Analyse du BN sur ses remerciements adressés à l'ensemble des collègues CNRS

Conformément au fonctionnement démocratique et ouvert de notre syndicat, un billet d'humeur signé par quatre chercheurs retraités est publié dans ce numéro du BRS.

Nous pensons que ce billet d'humeur (voir tribune libre) résulte d'une mauvaise ou surinterprétation de la communication du bureau national.

En conséquence, nous devons expliciter cette communication afin de permettre à nos adhérents d'avoir tous les éléments en leur possession.

Ce texte de remerciements s'adressait avant tout à l'ensemble des électeurs au conseil d'administration et non aux seuls adhérents et militants.

A ce titre, il était nécessaire qu'il ne se situât pas sur la même ligne de combat que nos professions de foi. Dans le contexte actuel de faiblesse des syndicats, montrer à l'immense majorité des collègues « non syndiqués » que le SNTRS-CGT est capable de féliciter le SNCS-FSU pour son bon score ne peut qu'être bien perçu par les collègues qui ont beaucoup de mal, dans leur immense majorité, à comprendre les rivalités entre syndicats.

Cela dit, le bureau national n'aurait pas écrit la même chose si le SGEN-CFDT était arrivé en première position à ces élections. En effet, le SNTRS-CGT défend des revendications, et adopte des positions qui sont généralement partagées par le SNCS-FSU (notamment une opposition à la LPR). De fait, nous sommes dans une convergence des luttes depuis plus de deux ans, avec la FSU à nos côtés. Alors vraiment qu'y a-t-il d'indécent à féliciter un partenaire de lutte ?

Il fallait également percevoir dans cette première phrase de félicitation une forme d'ironie et une invitation aux électeurs du collège C à réfléchir sur le sens de leur vote.

Souligner que le SNCS-FSU a choisi deux chercheurs pour les deux sièges gagnés a pour objectif de montrer que ce syndicat fait fi du vote des ingénieurs et techniciens en sa faveur.

Il s'agissait donc à la fois d'une pique envers le SNCS-FSU dont le C rappelle qu'il cible historiquement les chercheurs, et

d'un appel du pied à tous les électeurs non chercheurs pour ne pas voter pour le SNCS-FSU aux prochaines élections !

Cela ne constitue évidemment pas un appel à voter SNCS-FSU plutôt que SNTRS-CGT dans les collèges des chercheurs ! Nous avons pris la peine de nous adresser à l'ensemble de la communauté dans cette communication, et il n'y avait pas d'ambiguïté !

Fallait-il encore voir qu'il s'agissait d'une pique et non d'un retour en arrière fondé sur une volonté de clivage entre chercheurs, ingénieurs et techniciens au sein du SNTRS-CGT.

Pour la même raison, dans un texte destiné à tous les électeurs, il ne s'agit pas de souligner les éventuelles faiblesses ou manquements du SNTRS-CGT en matière de score électoral, mais d'amener les collègues à réfléchir sur la place du syndicalisme dans le fonctionnement de nos institutions.

Pour ce qui est du paragraphe « du billet d'humeur » qui finit avec le soupçon de « collabos », les électeurs de la CGT veulent voter pour des gens qui travaillent les dossiers.



Travailler les dossiers pour défendre nos valeurs et les droits des travailleurs, ce n'est pas faire de la collaboration !

Au contraire, le SNTRS-CGT est fier du fait que, grâce à la qualité de son travail, les revendications qu'il porte soient (parfois ...!!) entendues, permettant ainsi de faire avancer le droit des agents.

Enfin, en affirmant que ce texte « induit de fait la disparition des luttes dans la recherche », les auteurs du billet d'humeur oublient que le syndicalisme n'est que le reflet des forces vives à l'œuvre chez les travailleurs. Il serait utopique de croire que le syndicalisme est en mesure à lui seul d'amener les collègues à la lutte !

Enfin, commencer la critique de la communication du bureau national par « Ce texte pose de graves problèmes sur l'orientation de notre syndicat. Il doit donc être l'objet d'un débat des syndiqués. » n'est pas anodin de la part d'anciens dirigeants du syndicat. Le SNTRS-CGT vient de tenir son 30e congrès, au cours duquel il a voté sans hésitation son orientation. Les combats menés par le bureau sortant et la ligne suivie sont pleinement conformes à l'orientation votée lors du congrès du syndicat...

Au final, les auteurs du billet d'humeur confondent le fait de porter des luttes et présenter une liste pour le conseil d'administration.

Au conseil d'administration, on représente non seulement notre syndicat, mais l'ensemble des collègues, qui ont des attentes envers nous. Donc la rhétorique de notre communication post élection doit être celle d'un syndicat qui montre qu'il s'attelle avec sérieux à la tâche que les électeurs lui ont confiée au conseil d'administration, cela n'excluant nullement le recours à l'humour.

C'était l'intention du bureau national à travers ces remerciements



TRIBUNE LIBRE



Le bureau national du SNTRS-CGT vient de publier un texte pour remercier les électeurs qui ont voté pour le syndicat aux élections au CA du CNRS. Ce texte pose de graves problèmes sur l'orientation de notre syndicat. Il doit donc être l'objet d'un débat des syndiqués.

Le premier paragraphe où le SNCS-FSU est « félicité » pour son succès n'est pas anodin. Féliciter une organisation concurrente pose question. En qualifiant sa « position historique », il renvoie à la question de la place des chercheurs dans un syndicalisme CGT inter-catégoriel et place le SNTRS-CGT à la remorque de cette organisation catégorielle, marquée par un opportunisme permanent de quasi cogestion de l'institution.

Dans le deuxième paragraphe, le communiqué ouvre par un plaidoyer sur le fait que les représentants du SNTRS-CGT « sont des interlocuteurs et des interlocutrices de qualité... étant de

ce fait respectés par la Direction ». Cette approche défensive nourrit l'idée que la représentation est une affaire de sérieux des élus et non leur capacité à porter les revendications des personnels. La collaboration n'est pas très loin !

Ce point est confirmé dans l'évaluation de ce qui constitue le syndicalisme français qui : « direction s'est construit sur des idées altruistes et de solidarité ». Cette profession de foi du syndicalisme réformiste n'a rien à voir avec la réalité du combat du syndicalisme français pour construire dans les luttes et sur la base des revendications, une identité de classe, car c'est sur cette base là que s'est construite la CGT.

Les résultats de ces élections posent de nombreuses questions notamment sur la représentativité des élus du personnel lorsque moins de 30% des collègues s'expriment. Pas un mot sur la lente dégringolade du SNTRS-

CGT qui est passé de 1^{er} syndicat aux élections du conseil d'administration du CNRS en 2014 pour être 2^e en 2018 puis 3^e syndicat en 2021.

Le texte étant dépourvu de toute analyse des résultats électoraux, est défaitiste et n'ouvre aucune perspective pour les personnels.

Au bilan ce texte reflète un renoncement à une orientation de lutte, il est particulièrement dangereux en ce qu'il induit de fait la disparition de ce courant dans la recherche et à un effacement du SNTRS-CGT, ce qui compte-tenu du rôle des sciences et des techniques dans le développement des forces productives laisse le terrain libre au courant d'accompagnement de la politique du pouvoir.

*Lise Caron
Michel Pierre
Gilles Mercier
Michel Gruselle*



TRIBUNE LIBRE



Vaccination anti-Covid : une obligation morale et collective pour tous

Les manifestations dites « anti-passe » agrègent tous les mécontentements : des mouvements factieux aux « gilets jaunes », anarchistes, adhérents de partis politiques, syndicalistes, et même le secrétaire confédéral de la CGT. De sorte que certains appellent à constituer des cortèges distincts pour se distinguer de l'extrême droite, pariant sur la montée d'un mouvement social qui remettrait en cause la

politique du gouvernement.

Vacciner le plus grand nombre de personnes possible et réduire la propagation de la maladie.

Les vaccins jouent un rôle essentiel dans la prévention des décès et des hospitalisations causés par les maladies infectieuses. Malgré la mise en œuvre rapide de plusieurs vaccins efficaces, le bilan de la pandémie reste lourd. L'Organisation mondiale de la santé estime à plus de 4,6 millions de personnes décédées jusqu'ici dans le monde sans compter les victimes infectées atteintes de nombreuses

séquelles. En France on déplore, à ce jour, plus de 120 000 décès. L'absence de vaccination à grande échelle facilite la circulation continue du virus et la génération de variants, dont certains peuvent présenter un risque plus élevé.

Les français souscrivent massivement à la vaccination.

La couverture vaccinale a atteint des niveaux supérieurs aux hypothèses faites en juin par les épidémiologistes. Début septembre 2021, 73,5% de la population totale ont reçu au moins une injection et 68,9% un schéma vaccinal complet. Depuis le 15 juin 2021, la vaccination est ouverte aux mineurs et plus d'un jeune de 12-17 ans sur deux ont ainsi reçu une injection. Le virus circulant rapidement parmi les plus jeunes, leur vaccination constitue une barrière efficace à la circulation du virus. C'est une excellente nouvelle, car moins touchés cliniquement, ils pourraient estimer avoir un intérêt limité à se faire vacciner.

Selon une enquête réalisée dans la Fonction publique publiée le 4 septembre 2021,

89% des agents publics ont reçu au moins une injection ou pris rendez-vous (96% dans la Fonction publique hospitalière) et 70% approuvent le passe sanitaire dans les lieux publics.

2 agents publics sur 3 considèrent que la vaccination doit être obligatoire pour les soignants et les personnels de santé. Selon le sondage, 7% des agents publics refusent de se faire vacciner et parmi eux 39% considèrent que la campagne de vaccination sert à confisquer nos libertés soit 1,2% des interrogés !

Les Français dans leur grande majorité ont parfaitement compris l'enjeu :

vaccin ou confinement malgré les campagnes idéologiques et de désinformation qui ont souvent pris le dessus sur la raison. Les vaccins à ARN ont été dénigrés par certains aussi bien à gauche qu'à l'extrême droite. La rapidité de développement des vaccins est due à la découverte de l'ARN messager par des chercheurs dans les années 1960, ce qui leur a valu le prix Nobel ! Cette approche vaccinale n'est pas nouvelle pour la recherche médicale, mais elle se heurtait à des problèmes technologiques pour son application thérapeutique. Ces problèmes ayant été résolus, elle constitue une rupture technologique qui présente un avantage sur les deux autres méthodes jusqu'ici utilisées (virus atténué et antigène intégré dans un adénovirus). La production des vaccins et leur reformulation selon les mutations du virus sont plus rapides que les méthodes précédentes et en ce qui concerne la Covid-19, le niveau de protection des vaccins à ARN est supérieur à ceux obtenus par les deux autres approches vaccinales. Elle constitue donc une approche thérapeutique très prometteuse pour de nombreuses maladies.

Comment faire pour étendre la vaccination et protéger toute la population ?

Il n'y a que deux alternatives pour sortir d'une politique de sécurité sanitaire et entrer enfin dans une politique de santé publique clairement assumée : l'obligation vaccinale déterminée par la loi et l'incitation par le passe sanitaire.

Ainsi, nous sommes tous vaccinés

parce que l'obligation vaccinale pour les enfants est déterminée par la loi. Depuis 2018, le nombre de vaccins obligatoires pour l'entrée des enfants en crèche ou à l'école est de 11. L'obligation vaccinale pour les adultes est plus compliquée à mettre en œuvre. Elle nécessite de déterminer les modalités de contrôle de la vaccination obligatoire et les sanctions pour ceux qui la refusent.

L'État français n'a pas les moyens de rendre la vaccination obligatoire du fait de la désertification médicale, de l'effacement des médecines scolaire, universitaire et du travail, de la réduction continue des dépenses de santé.

Donc il fait reporter la responsabilité de la vaccination sur les individus en optant pour le passe sanitaire

qui contraint à la vaccination chacun de nous et non par la loi qui l'obligerait à prendre en charge les campagnes de vaccination. Il fait le choix d'en faire assumer la charge principalement par les collectivités territoriales.

La liberté individuelle de certains ne peut pas mettre en péril la sécurité collective de toute une nation.

L'obligation de vaccination serait pour certains, dans le fond comme dans sa



forme, libérticide et constituerait un moyen de flitage de nos activités !

Mais toute libérté a ses limites dans les sociétés humaines. Sinon c'est la loi de jungle, celle du plus fort qui s'impose. Ne pas se faire vacciner, c'est faire fi de l'intérêt général. Nous n'avons pas la libérté, le droit de propager en conscience la maladie et la mort autour de nous. La vaccination d'une proportion importante de la population protège également les personnes vulnérables, notamment celles qui ne peuvent pas recevoir de vaccins, ou la petite proportion de personnes qui pourraient demeurer à risque d'infection après la vaccination. Une vaccination généralisée contribuerait à éviter l'hospitalisation et à réduire le nombre de malades, ce qui allégerait la pression sur les réseaux de santé. Premier pas vers un retour à la « normale » de la société.

Actuellement, seuls les salariés qui sont en contact avec le public ainsi que les salariés des centres médicaux, hospitaliers, de santé, etc sont concernés par l'obligation vaccinale. Mais soyons clair !

Un professionnel de santé n'a pas ni la libérté ni le droit de mettre en danger la vie des patients.

Les patients sont par définition des personnes fragilisées, et donc plus susceptibles d'être contaminées par des pathogènes. Les personnels de santé sont victimes de la politique d'austérité mais ceci ne peut pas justifier le refus de la vaccination. La Covid-19 est devenue la principale source de maladie nosocomiale dans



les établissements de santé et la vaccination des professionnels de santé reste l'une des principales armes contre le coronavirus.

Les données épidémiologiques montrent que les vaccins contribuent à réduire les formes graves et la transmission de la Covid-19. Plusieurs laboratoires travaillent à mettre au point des vaccins contre l'ensemble des variants et il est probable que des rappels avec ces vaccins augmentent la protection contre les variants connus comme pour la grippe. Jusqu'à ce que la vaccination soit généralisée, il est important, pour les vaccinés et les non vaccinés, de maintenir les efforts actuels pour limiter la circulation du virus. Les confinements en 2020 ont réduit le taux de transmission de 70-80%, avec la vaccination des réductions de 20-30% pourraient maintenant suffire pour fortement réduire l'impact sur le système de santé, notamment en endiguant l'épidémie par l'application des gestes barrières, le Tester-Tracer-Isoler et le passe sanitaire.

Les adultes non-vaccinés contribuent de façon disproportionnée à la pression sur l'hôpital, la venue de nouveaux variants plus virulents demande d'élargir la campagne vaccinale y compris aux enfants. Il est essentiel que la couverture vaccinale chez les plus fragiles soit aussi haute que possible.

Ce sont autant d'arguments pour

exiger pour que l'État assume les campagnes de vaccination à venir en légiférant sur la vaccination obligatoire pour tous

et en engageant un grand plan de redéploiement et d'embauches pour la santé publique et la recherche.

La crise sanitaire est survenue dans un contexte de défiance envers les responsables politiques mais également envers les principales institutions du pays en particulier les institutions politiques. Au sein de franges de la population ne croyant plus en la vertu et en la compétence des institutions censées les protéger, certains s'en remettent à des « leaders d'opinions » en apparence hors système. La parole des autorités publiques, d'où qu'elle émane, est si décrédibilisée que peu lui accorde un quelconque crédit, même dans une situation aussi tragique que celle de la crise sanitaire. Les thèses complotistes ont un boulevard pour se répandre. Quel terrain propice aux groupes factieux d'autant plus propice que les idées de classe se sont effondrées !

Pour lutter contre la politique du gouvernement, il faut lutter contre sa politique économique et sociale et non pas contre le passe sanitaire.

Ce terrain là n'est pas celui des factieux.

Lise Caron





René Malzieu

Une vie de militant

René Malzieu nous a quitté le 16 mai 2020 à l'âge de 95 ans.

Né en 1925, il a participé pendant l'Occupation à la résistance dans la région de Montpellier. A l'issue de la guerre, il a été attiré par le gaullisme mais a rejoint très vite le Parti Communiste Français. Il y a développé une grande activité militante participant aux luttes contre la décolonisation, la paix en Algérie, le programme commun de gouvernement.

Ingénieur chimiste, il travailla au Cherchar, le centre de recherche des Charbonnages de France. Il en sera révoqué pour une distribution de tract jugée illégale par la Direction de l'établissement. Il ne sera jamais réintégré ou indemnisé même après l'arrivée de François Mitterrand au pouvoir en 1981.

Il fut recruté comme chercheur en Chimie au CNRS et travailla au Collège de France. Il adhéra au SNCS-FEN puisque les chercheurs comme les enseignants chercheurs ne pouvaient

adhérer à la CGT du fait du « statut-quo » existant depuis la création de la FEN et de la décision du PCF de 4 janvier 1954 demandant à ses adhérents instituteurs de mettre fin à leur double affiliation syndicale en rejoignant le syndicat des instituteurs de la FEN.

Il fut l'un des fondateurs de la tendance Unité et Action qui enleva en 1970 la Direction du syndicat à Unité Indépendance et Démocratie.

Il a été l'un des acteurs principaux de la mise en place de l'accord de concertation entre le SNTRS-CGT, le SNCS-FEN et le SNPEN-FEN qui constitua une grande force d'action revendicative dans les années 1970. Il fut l'un des promoteurs de la revendication de titularisation des chercheurs dans la Fonction publique.

Élu au début des années 1980 au Conseil d'administration du CNRS, il s'opposa à la volonté de la Direction de développer le travail précaire, notamment en rémunérant des chercheurs post-doc.

René a été l'un de ceux qui ont négocié avec l'UGFF-CGT et l'UGICT-CGT la création de l'Union des Syndicats de Chercheurs et Assimilés qui a permis aux chercheurs de rejoindre la Confédération CGT.

Après bien des péripéties, René a été l'un de ceux qui ont milité pour la fusion de l'USCA dans le SNTRS-CGT. Il fut membre de la Commission Exécutive du SNTRS-CGT.

Retraité depuis 1990, il a quitté le PCF en désaccord avec son orientation.

Il est resté syndiqué au SNTRS-CGT à la Section Nationale des Retraités jusqu'à son décès.

Il était marié avec Janine qui était aussi une militante déterminée. Ils ont formé un couple très uni jusqu'au décès de sa compagne.

Compte tenu de la situation sanitaire en 2020, il n'a pas été possible de lui rendre un hommage.

Un hommage lui a été rendu le 10 novembre au Centre de Recherche des Cordeliers Paris 6^e

Jocelyne Caparros

Une militante sociale



Notre très chère camarade et amie, Jocelyne Caparros nous a quittés le lundi 15 novembre 2021. Elle a arrêté de souffrir, emportée par la maladie qui lui avait coupé les ailes depuis plusieurs années. Cette fichue maladie ne lui a laissé aucune chance, elle est venue la faucher dans la fleur de l'âge, l'empêchant de profiter de sa retraite et de ses proches.

Jocelyne a exercé comme Ingénieure du CNRS, dans le laboratoire LMTG de l'Observatoire de Midi-Pyrénées à Toulouse. Elle y a été une militante active.

Femme de conviction, dynamique, engagée, toujours à l'écoute et en soutien à ses collègues. Elle savait aussi se rendre disponible pour les étudiants qu'elle encadrait, les thésards de son laboratoire l'appelaient « notre maman à tous ».

Membre de la section SNTRS-CGT de Toulouse, elle a été élue au CLAS (Comité Local d'Action Sociale) de Toulouse et responsable du Centre de Loisir jusqu'en 2006. Elle a également été une élue du SNTRS-CGT dans la CAP des IE.

Suite à une mutation, elle est venue

s'installer et travailler à Banyuls où elle a fini sa carrière et sa vie. Cette migration géographique ne l'a pas empêchée de conserver son attachement à sa section de Toulouse où elle était encore adhérente. Dès son arrivée, elle s'implique et dynamise le CLAS de Banyuls, puis tout naturellement elle en devient la présidente.

Elle poursuit son implication au CAES (Comité d'Action Entraide et Solidarité), en prenant des responsabilités nationales. Elle intègre le groupe d'administrateurs SNTRS-CGT au CAES du CNRS en 2011 et cela jusqu'en 2019. Pendant ses 2 mandats, elle est élue, dans un premier temps, comme

membre de la Commission « Sections Locales et Régions », puis elle rejoint la Commission « Vacances », pour y être présidente de 2016 à 2019.

Jocelyne a su donner une couleur particulière à son mandat de Présidente de la Commission Vacances. Elle proposait des voyages à caractère « solidaire » qui sont venus enrichir les destinations proposées. Des voyages comme elle aimait en vivre, avec les gens, pour les gens, pour partager, soutenir, aider et donner du bonheur.

Sportive, elle aimait pratiquer la plongée sous-marine, elle était une grande amatrice de moto qu'elle pilotait et de belles voitures (ah ! cette

fameuse décapotable rouge quelle chérissait tant !). Elle était toujours à l'affût d'activités culturelles et en particulier de théâtre que certains de ses camarades aimaient partager avec elle lors de ses venues sur Paris.

Jocelyne c'était la convivialité, la joie de vivre, l'art de rassembler et de partager. C'était aussi le pragmatisme dans l'activité sociale et syndicale.

Travailler avec elle était un réel plaisir. Militer avec elle était une évidence.

Salut la camarade,
Salut l'amie,
Salut Joss

Vincent Loisel

Un militant troubadour



C'est avec une immense tristesse, que nous avons appris la disparition de notre camarade et ami Vincent Loisel, qui nous a quittés après un long combat contre la maladie.

Cette terrible nouvelle nous a laissés effondrés et les mots nous manquent aujourd'hui pour décrire toute l'injustice et la rage ressentie à l'annonce de son départ.

Il n'avait que 48 ans et la rage de vivre, toujours prêt à lutter contre les injustices de la société. Il le chantait dans ses chansons, dans lesquelles il mettait toute sa colère, sa vie, ses joies, ses peines. Il était fier d'être mécanicien, de son affectation au Laboratoire de Génie Chimique dans lequel il avait rejoint le SNTRS-CGT et au sein duquel il militait.

Sa franchise, son côté Gavroche et « Grande gueule », un peu hâbleur et bravache masquaient au fond sa timidité, ses failles et un cœur gros comme ça. Il ne pouvait toutefois pas s'empêcher de donner de la voix

lorsque quelque chose le révoltait, puis sa gentillesse et son humour taquin qui le caractérisaient reprenaient vite le dessus et il concluait souvent ses départs par un invariable « allez bisou ? », un petit rire ou un sourire en coin malicieux et une accolade aux amis.

Aujourd'hui, la vie est si triste... Nous perdons un militant, un camarade, un ami, un frère... La CGT pour lui, c'était « la famille » et il était si joyeux de retrouver ses camarades.

Vincent, tu t'étais mis un peu en retrait ces derniers temps, non pas parce que tu n'allais pas bien, comme tu le disais si bien, mais pour vaincre tes addictions. Tu étais fier d'avoir remporté cette victoire contre toi-même. Puis tu nous as annoncé le terrible diagnostic il y a quelques mois : tu nous as dit alors, plein de lucidité, que le combat contre cette maladie injuste serait certainement ton dernier, mais, fidèle à toi-même et à la force de tes convictions, tu l'as mené jusqu'au bout, affichant pour

les autres cette certitude que tu allais gagner contre tout pronostic. Tu n'as jamais baissé les bras et tu as gardé le moral, au moins en apparence, pour ne pas inquiéter ton entourage, pour ta famille, tes enfants, pour toi, aussi, qui avait tant de projets en tête. Tu es parti fier et la tête haute et tu peux te reposer désormais.

Aujourd'hui c'est nous qui te disons toute notre fierté et notre reconnaissance d'avoir compté parmi tes camarades au sein de la CGT, d'avoir lutté à tes côtés pour un monde meilleur et contre toutes les injustices qui te révoltaient dans notre société. Tu nous laisses plein de souvenirs en tête et un vide immense au cœur, ainsi que toutes ces chansons qui te racontent si bien. Tu manques déjà à tant de camarades, d'amis et nous sommes aujourd'hui de tout cœur aux côtés des tiens, de tes enfants, ta petite-fille et de ta famille qui pleurent ton départ et dont nous partageons l'immense peine.

Maintenant, Vincent, après cette évocation bien trop rapide sur ton parcours (il y aurait encore tellement à dire...), il est temps de te laisser partir vers ce que certains appellent le jardin des souvenirs... Mais reste à chacun d'entre nous de cultiver son petit bout de jardin qu'il a partagé avec toi.

Adieu mon camarade, au revoir Vincent, mon ami, mon frère de lutte. Tu es parti trop vite mais le souvenir de ton humanité, ton sourire, de ton engagement et de ta gentillesse éclairera longtemps notre route. Merci encore à toi. Pour nous tu vivras toujours ici et là...



Hors des frontières de la France

Rubrique coordonnée par Dina Bacalexi

Votre rubrique est alimentée en partie des numéros 23 à 25 de la Lettre Internationale COVID19 Fenêtre sur le monde et en partie d'autres nouvelles du monde. Elle rend compte de la pandémie qui court toujours mais aussi des multiples luttes qui ne cessent de se développer. Car sans luttes, les milliards des « plans de relance post-COVID » (à supposer qu'on soit entré dans l'ère du post-) risquent d'arroser seulement l'abstraction nommée « économie » et non nos vies concrètes et malmenées. À la COP26, où l'inégalité vaccinale a empêché plusieurs militants des pays en développement d'aller faire entendre leur voix, la justice climatique et sociale n'a pas été au rendez-vous des décisions. Mais les rues de Glasgow et du monde ont été remplies de voix revendicatives. La pandémie a fait monter la conscience que le capitalisme destructeur de la planète est aussi celui des grandes compagnies pharmaceutiques qui séquestrent la connaissance. À la place de l'« état d'urgence » autoritaire, imposons le partage solidaire.

LE MONDE FACE A L'OBSCURANTISME

Afghanistan



L'université de Kaboul sera-t-elle fermée aux femmes ?

L'Université de Kaboul est l'université publique afghane la plus réputée. Elle dispense une formation de qualité dans presque toutes les disciplines, et héberge des laboratoires de recherche. Elle ne sépare pas les personnels et étudiants femmes et hommes. Au moins c'était le cas jusqu'à l'arrivée des Talibans au pouvoir.

Nous apprenons par le *NYTimes* du 27.09.2021 que les femmes enseignantes, chercheuses et étudiantes sont renvoyées chez elles « provisoirement ». Cela est valable aussi pour d'autres travailleuses. Mais à l'université, l'arrivée des Talibans a semé la peur également parmi le personnel et les étudiants masculins. Tout le monde cherche à partir : l'Université de Kaboul a perdu presque le quart de son personnel. Rappelons qu'il y a un an, début novembre 2020, elle avait subi une attaque terroriste islamiste qui a fait plusieurs victimes.

Selon une pratique courante des régimes autoritaires, les Talibans ont

changé le recteur de la prestigieuse université pour mettre en place un de leurs affidés, Mohammad Ashraf Ghairat, 34 ans, qui s'est souvent illustré par des propos contre les droits des femmes.

Le syndicat des enseignants d'Afghanistan a envoyé une lettre de protestation au ministère. C'est courageux de continuer à agir dans le climat de peur qui règne actuellement. Il n'a pas reçu de réponse. Au contraire, un post sur Twitter du nouveau recteur (ou de son cabinet) évoquait

la « sécurité » des femmes qui doivent attendre « qu'un environnement islamique protégé » soit mis en place pour pouvoir revenir.

Mais les femmes universitaires ont été outrées de cette exclusion : « personne n'a le monopole de l'islam ; il n'y a rien qui soit contraire à l'islam dans cette enceinte ; ce lieu sacré a formé des présidents, des ingénieurs, des enseignants, et même des mollahs : c'est un don fait à la société ; l'Université de Kaboul est la maison de la nation d'Afghanistan ». Elles ont même manifesté !

Par ailleurs, 70 enseignants ont démissionné en signe de protestation contre le nouveau recteur : il n'a même pas de doctorat et remplace un grand et respecté intellectuel.

Même si fin octobre certains lycées

de filles ont timidement rouvert avec peu d'effectifs et sous une surveillance draconienne, les universités publiques sont encore dans l'incertitude. On dit que les étudiantes pourront y retourner, mais dans des classes séparées, ce qui n'était pas du tout dans les traditions de l'Université de Kaboul. D'ailleurs, s'il n'y a pas d'enseignantes, comment ces cours seront-ils organisés ?

Et s'il n'y a pas de chercheuses, comment former ces jeunes par et pour la recherche ?



Avant l'arrivée des Talibans, il y avait 150 établissements d'enseignement supérieur en Afghanistan, grâce notamment à des fonds internationaux : un demi-million d'étudiants, dont un tiers de filles.

La fuite à l'étranger est pour la plupart des collègues et étudiants l'issue envisagée.



Quelques autres, surtout en province, essaient des cours en ligne, mais la connexion internet est mauvaise et les forfaits coûtent cher. Or, pour partir, il faut des bourses. Une étudiante en droit, finaliste du très sélectif programme états-unien *Fulbright*, résume la situation dans le *Times Higher Education* du 14.10.2021 : « nous sommes dans l'incertitude la plus complète ; nous craignons que les organismes qui délivrent les bourses enlèvent nos dossiers de la pile des dossiers sélectionnés, car pour les ressortissants afghans c'est presque impossible d'obtenir des visas ». Sans visa, pas de bourse et pas d'études.

Le programme international Scholars at Risk a lancé un appel aux établissements de l'ESR de l'Europe et du monde entier

pour accueillir en priorité les collègues et étudiants d'Afghanistan. En France, le programme PAUSE, coordonné par le Collège de France, fait ce travail, mais les places sont peu nombreuses. Le SNTRS-CGT a interpellé sur ce point le PDG du CNRS et est signataire d'une lettre adressée au MESRI sur l'urgence de l'accueil des étudiantes afghanes. Nous demandons des engagements officiels !



Italie

Le siège de la CGIL attaqué par des manifestants fascistes

L'Italie a aussi ses « manifestations du samedi » contre le « passe vert » (la version italienne du passe sanitaire) dont l'application est bien plus

étendue qu'en France, incluant la plupart des lieux de travail et d'enseignement. Mais chez nos voisins transalpins la présence des groupes fascistes dans ces manifestations est importante au point de rythmer les revendications.

La question fasciste est très sensible en Italie,

les organisations des partisans par exemple mènent un combat de chaque instant contre la résurgence de ces idées pernicieuses. Cette fois-ci les manifestants à Rome ont tenté le tout pour le tout. Ils ont en partie réussi, avec violence, à créer un événement.

Le samedi 9 octobre, selon le quotidien *Il Manifesto*, au cri « nous sommes le peuple », les manifestants ont attaqué le siège de la CGIL et ont tenté ensuite à s'en prendre au Palazzo Chigi, le siège de la présidence du Conseil, qui était bien protégé par la police.

Le cortège romain était composé de personnes jeunes ou très jeunes qui brandissaient des drapeaux italiens. Si la majorité n'arborait aucun insigne de parti, les partisans de « *Forza nuova* » et d'autres formations d'extrême droite étaient visibles. Sur des pancartes, des signes religieux (croix et rosaire tout autour de la terre, en signe de protection) contre « la tyrannie sanitaire ». Les slogans classiques pour la « liberté » et contre « les assassins » (sans dire qui ils sont), d'autres contre les journalistes, le passe, le vaccin, une grande variété et beaucoup de confusion.

Une partie des manifestants était bien remontée contre la CGIL et son secrétaire général Maurizio Landini, appelant à sa démission : « personne ne peut nous priver de travail, nous l'avons conquis honnêtement et durement », criaient ceux qui ont forcé les portes du siège de la confédération. Ils n'ont pas été intimidés par l'alarme qui n'a pas arrêté de sonner. L'attaque a été filmée. On peut la regarder sur *YouTube*. Des photos des dégâts sont publiées par *Il Manifesto*. Un diaporama complet se trouve sur le site de la CGIL.

Tout de suite, la CGIL a réagi par la voix de son secrétaire général : « notre siège national, le siège des travailleuses et des travailleurs, a

été attaqué par *Forza Nuova* et par le mouvement anti-vax. Nous avons résisté par le passé, nous résisterons aujourd'hui et toujours ».

La CGIL appelle à interdire les organisations se réclamant du fascisme. Elle qualifie l'attaque dont elle a été victime d'acte « factieux ».

Elle a appelé à un rassemblement le 16 octobre. Les deux autres confédérations, UIL et CSIL, lui ont apporté leur soutien. Le monde politique a aussi soutenu la CGIL, à part deux déclarations ambiguës de Matteo Salvini et de Giorgia Meloni, tous les deux connus pour leurs idées extrême-droitières : ils condamnent l'attaque violente mais se disent solidaires des manifestants « légitimes ».



La polémique enflé sur *Twitter*, suite à la dénonciation par la CGIL de « cette attaque intolérable ». La mèche contre « les syndicats assassins » était déjà allumée lors de la manifestation, par le chef de *Forza Nuova* Giuliano Castellino. Les internautes qualifient les syndicats et surtout la CGIL de « traîtres » qui refusent de protéger les travailleurs. Ils en veulent à l'engagement syndical en faveur de la vaccination. Certains demandent que les syndicats appellent « à une grève générale contre le passe vert ». Ceux qui sont solidaires avec la CGIL demandent, au contraire, que cesse cette « stratégie de la tension » et rappellent que le fascisme n'a pas disparu en Italie.

Un fort climat antisyndical s'exprime sur *Twitter*.

Quelle différence avec l'autre manifestation massive, spontanée, et non violente mais bien déterminée, sou-

tenant le maire de Riace, Mimmo Lucano, traîné en justice pour avoir accueilli des migrants et leur avoir offert logement et travail dans sa commune...

Mimmo Lucano est l'illustration de l'opposition en actes au fascisme et aux actes factieux.



L'accueil des migrants ne prête à aucune confusion. En Calabre, des milliers de personnes sont venues de toute l'Italie. Et un syndicaliste précaire soutenu par Lucano qui a témoigné pour lui au tribunal d'appeler de « transformer notre indignation en

quelque chose de constructif ».

Deux mondes bien différents dans le même pays.

La CGT a exprimé sa solidarité avec les camarades italiens, contre le fascisme.

La manifestation intersyndicale du 16 octobre contre le fascisme a été un énorme succès populaire dans toute l'Italie.

Paru dans la Fenêtre n°25

LE MONDE FACE A L'OBSCURANTISME

Justice vaccinale, espoir mondial

Moderna est pour le partage du savoir-faire et de la technologie, mais seulement sous son contrôle

L'entreprise l'a annoncé triomphalement sur Twitter le 7 octobre, par la voix de son PDG, le Français Stéphane Bancel : elle est « déterminée à étendre [son] impact sociétal (sic) » en investissant dans une infrastructure de savoir-faire dédiée à l'ARN messenger « en Afrique ». Elle travaille à « augmenter sa capacité » de livraison de vaccins et promet que la nouvelle infrastructure servira à « fabriquer notre vaccin anti-COVID19, ainsi que d'autres produits appartenant à notre portefeuille ARN messenger ».

Mais aucune mention d'une volonté de partage ou d'ouverture de la future infrastructure,

pas de précision non plus sur l'éventuelle facturation de ses services, encore moins sur la gouvernance de la structure et la prise de décisions.

Les réactions sont nombreuses, depuis que la militante sud-africaine des droits humains Fatima Hassan a remis les pendules à l'heure : il n'y a aucun besoin de nouvelle création ; Moderna semble ignorer l'existence d'un « hub » mis en place par l'OMS et l'Afrique du Sud, destiné précisément au partage du savoir-faire et de la technologie.

Le fil Twitter de l'alliance The People's Vaccine et celui avec le hashtag #EndVaccineAppartheid pensent que

l'annonce sert la communication de l'entreprise qui occulte opportunément son opposition à la levée des brevets. Et pour cause : si elle met en place une plateforme pour son propre savoir-faire, elle s'en servira pour dire qu'elle a accompli son devoir envers l'humanité (surtout envers les pays pauvres) sans avoir besoin de concessions qui lui coûteraient de l'argent.



La critique se fait avec ironie : « vos projets sont-ils aussi flous au point de ne pas savoir où, en Afrique, vous allez planter votre plateforme ? » ou bien « l'Afrique n'est pas un pays, mais un continent » !

Car la vérité est que Moderna ne dit rien de précis. Peut-être faut-il mettre cette imprécision sur le compte du « secret des affaires », emblème de bien d'entreprises, surtout des multinationales qui pensent que l'ouverture les délétera de leurs profits. Mais personne n'est dupe : une annonce n'est pas un début de construction de plateforme ;

Moderna a besoin d'améliorer son image ;

elle s'inscrit dans la lignée de plusieurs pays riches annonçant des « dons de vaccins », ce qui les exonère d'une prise de position claire sur la levée des brevets et de partage public

du savoir-faire. L'annonce ne contribue en rien à sortir de l'impasse les négociations à l'OMC.

L'augmentation des profits des multinationales qui produisent les vaccins anti-COVID semblent choquer même les félins, qui sortent leurs griffes : l'alliance The People's Vaccine a mis sur Twitter un beau félin poilu qui s'indigne qu'on l'appelle « gros » car le véritable « gros » c'est Pfizer !

Comme l'exprime le titre d'un article de notre vigie vaccinale Thomas Lema-hieu dans *L'Humanité* du 4.10.2021,

il ne faut plus « laisser Big Pharma faire la loi ».

Ce sera possible à condition que des mobilisations massives et rassembleuses exercent des pressions et établissent un rapport de forces. Ce combat, mené depuis plus d'un an en Europe et dans le monde, mérite de devenir notre priorité.

Paru dans la Fenêtre n°25



À l'OMC (Organisation mondiale du commerce), on en est au 11^e round des négociations pour la levée des brevets. Sans surprise, aucune avancée. Les pays continueront donc leurs tractations en coulisses, en vue du 12^e round qui aura lieu dans moins de

deux semaines. Pour faire monter la pression dans le monde entier, plusieurs organisations, y compris The People's Vaccine et Médecins sans frontières, organisent une « manifestation numérique » le 23 novembre avec le mot d'ordre « ne pas faire du commerce avec nos vies », jeu de mots avec le verbe anglais trade, qui se trouve dans l'intitulé anglais de l'OMC (WTO, World Trade Organisation). Même si l'on pense, avec les militants engagés dans cette action, qu'il existe mille raisons pour plaider la suppression de l'OMC, c'est aujourd'hui l'instance qui a la possibilité de lever les brevets, comme elle l'a fait pour le SIDA : à cause de l'urgence de sauver des vies.



La Grèce, avec d'autres pays des Balkans, est parmi les pays européens où sévit aujourd'hui la « cinquième vague » pandémique. La question du taux de vaccination de la population générale en est bien sûr l'une des causes (et la façon dont a été menée la campagne d'information sur la vaccination), mais le taux de vaccination est au plus bas chez une partie des travailleurs qui sont les plus exposés, comme ceux qui travaillent dans les grandes usines agroalimentaires.

Le Journal des rédacteurs du 18.11.2021 publie une enquête éclairante concernant les travailleurs de trois industries de la volaille dans la région d'Épire (nord-ouest de la Grèce), menée conjointement par le journal et les ONG Lighthouse Reports



et Reporters United. Les trois industries concernées ont été sollicitées par le journal suite à l'enquête. L'une n'a pas donné suite, la deuxième a répondu faire le nécessaire (des tests anti-géniques...) mais « s'il y a des travailleurs illégaux, c'est à l'inspection du travail d'agir ». La dernière a esquivé : « on ne peut pas obliger les gens à se faire vacciner ».

Mais les quelques travailleurs qui ont osé parler voient leurs collègues partir et revenir au bout de 14 jours sans aucune info ni possibilité de se protéger.

« Ce sont des foyers de contamination », conclut l'enquête. Les syndicats suivent la situation comme ils peuvent et enregistrent « des plaintes anonymes ».

Certes, des travailleurs sans papiers qui ne sont pas vaccinés et attrapent la COVID19 existent dans beaucoup de pays européens. Mais l'enquête a montré un triste record de la Grèce, qui ne fait rien pour la vaccination de ces populations surexposées. En juillet 2021, le maire de la ville de Ioannina, la capitale de l'Épire, a protesté ; l'une de ces usines a fermé pour quelques jours : « la situation est grave et très inquiétante ; ces gens n'étaient pas vaccinés même s'ils travaillaient dans des entreprises à haut risque sanitaire », a-t-il dénoncé.

Pourquoi ne sont-ils pas vaccinés ? Parce qu'ils ne sont pas employés de leur entreprise, mais intérimaires « loués » par des sous-traitants. Les syndicats ne savent même pas combien ils sont : pas toujours les mêmes, de différentes nationalités, employés pour de courtes périodes (impossible de vérifier les horaires et les noms) ...

L'un d'entre eux témoigne sous le nom d'emprunt Hassan : « nous n'avons reçu aucune information de la part de notre entreprise sur le vaccin. Moi, je me suis fait vacciner il y a trois mois, car j'ai eu peur. Pendant l'été, nous n'avons pas eu des cas COVID, mais maintenant ils augmentent ».

En Grèce, il n'existe pas de données statistiques sur les travailleurs sans papiers, et

pas de campagne de vaccination multilingue, notamment traduite en langues non-européennes,

malgré le fort taux de résidents parlant des langues persanes ou l'arabe. Comme la pandémie a empiré, les autorités ont commencé en août la campagne en 10 langues avec l'aide des ONG (Intersos Hellas, le Forum grec des migrants et le Forum grec des réfugiés). Mais le médecin chef d'Intersos Hellas dénonce la lenteur de cette campagne et le fait qu'on n'a pas vraiment essayé d'obtenir la confiance des travailleurs concernés : s'ils allaient se faire vacciner, leurs données n'allaient-elles pas servir à les expulser ? Le médecin souligne aussi qu'on demandait au moins un papier d'identité, mais plusieurs n'en avaient aucun : leur vaccination était impossible.

Ce n'est qu'en octobre qu'une nouvelle loi a permis à toute personne, même sans aucun papier, à aller se faire vacciner dans un centre. Mais à la mi-novembre les décrets d'application ne sont pas encore parus...

À la Bourse du travail de Ioannina, on dispose des listes des sous-traitants qui « louent » cette main-d'œuvre. Les syndicalistes savent que ces éléments sont faux : « ils ne travaillent pas 4 ou 6 heures, mais 8, 10 et 12 heures ».

Et ces listes ne disent rien sur le taux de vaccination de ces travailleurs, qui reste inconnu de tous.

Les travailleurs qui ont répondu à l'enquête ont dit que personne ne les a informés de leur droit à se faire vacciner. Les informations ont seulement circulé via les réseaux sociaux ou leurs amis et connaissances.

On est en novembre, les urgences en Grèce sont au bord de l'explosion, des restrictions sont en cours (par exemple passe sanitaire pour accéder dans la plupart des lieux, y compris les commerces non alimentaires), mais on laisse ces travailleurs sans protection. S'ils attrapent la COVID19, peu d'entre eux iront se faire soigner.

Les syndicats seuls ne peuvent pas nettoyer ces écuries d'Augias. Les autorités regardent ailleurs. Il ne s'agit en fin de compte que de migrants... Le premier ministre Kyriakos Mitsotakis n'a-t-il pas récemment agressé verbalement une journaliste hollandaise qui a osé lui poser une question sur des migrants que la Grèce repousse vers la Turquie dans les barques gonflables dans lesquelles ils sont arrivés ?

Royaume-Uni



Sous la COVID19, les grèves

UCU (*University College Union*), notre syndicat partenaire à l'IE, au CSEE (Comité syndical européen de l'éducation) et au HERSC (*Higher Education and Research Standing Committee*) ne perd pas de temps : dès que les règles sanitaires se sont assouplies et que les universités ont rouvert leurs portes, les actions revendicatives ont commencé dans tous les établissements.

C'est vrai que plusieurs sujets de la plus haute importance sont aujourd'hui en jeu, après avoir été mis en sommeil pour cause de pandémie.

À commencer par les salaires et la précarité, ce fléau endémique dans les universités britanniques,

même les plus prestigieuses. À continuer par les conditions de travail, après plus d'un an et demi de fonctionnement en ligne qui a épuisé les collègues et les étudiants. Les employeurs universitaires traitent les revendications des collègues par



le mépris, et dénoncent la « disruption » du fonctionnement des établissements pour cause de grève.

UCU a voulu créer un mouvement dans tout le pays, impliquant l'ensemble de ses membres et communiquant largement dans les médias et surtout sur *Twitter* : un vote a été organisé, avec bulletins en papier s'il vous plaît, ce qui a la valeur symbolique du geste. Les votants postaient sur *Twitter* une photo de la boîte aux lettres au moment d'y introduire leur bulletin.

76% des bulletins en faveur de la grève nationale. Elle sera de trois jours, à partir du 1^{er} décembre,

et s'étendra dans 58 universités. La grève aurait pu concerner plus d'établissements, mais les lois antisyndicales instaurées par le gouvernement conservateur obligent d'avoir un score de 50% des inscrits pour commencer une grève. UCU va organiser un nouveau scrutin dans les quelques établissements où ce score n'a pu être obtenu.

Un préavis de grève sert à mettre la pression sur les « employeurs » universitaires (les collègues sont employés par leur université, non par l'État). UCU a donc écrit aux organisations patronales leur montrant comment éviter la grève : révoquer les coupes dans les retraites ; augmenter les salaires ; signer des engagements pour réduire la précarité et la charge de travail ; mettre en place l'égalité salariale. Tout a été refusé.

En 12 ans, les salaires ont baissé de 20%, ils sont sous l'inflation ; un tiers du personnel a un contrat précaire ; l'inégalité salariale entre hommes et femmes s'élève à 15%, et pénalise les 27% d'universitaires femmes (pas de parité dans les recrutements ; seulement 1% de ces femmes sont noires) ; les travailleurs en situation de handicap gagnent 9% moins que leurs collègues.

Le stress lié au travail est très important, plus de la moitié des collègues montrent des signes inquiétants de dépression.



Selon la tradition anglo-saxonne qui donne la priorité aux négociations « co-gestionnaires », UCU a essayé à plusieurs reprises de négocier. Mais les employeurs n'ont pas voulu. « La résolution du conflit est simple. Mais si les employeurs persistent à écraser les retraites et à exploiter le personnel qui a maintenu l'ESR à flot durant la pandémie, les campus seront en grève avant les vacances de Noël, et l'action va encore monter dans la durée », prévient le syndicat.

Les étudiants soutiennent la grève, selon la déclaration de la présidente de la *National Union of Students Larissa Kennedy* : « nous avons une longue histoire de nous tenir main dans la main avec le personnel des universités » qui subit des baisses de salaire tandis que les rémunérations des dirigeants des universités montent en flèche.

Le SNTRS-CGT est solidaire des collègues britanniques. Leurs combats sont aussi les nôtres. Aucun Brexit n'empêchera la convergence des luttes des deux côtés de la Manche.



Dina Bacalexi

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).

Le Bureau National sélectionnera les articles soumis et décidera de leur date de parution.

Afin de respecter la ligne éditoriale du BRS, nous demandons aux contributeurs de respecter :

Le syndicat appelle tous les camarades désireux de contribuer à notre publication syndicale à soumettre un ou plusieurs articles.

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 ou tribunes sont à envoyer par courriel à :

marc.regny-demery@cnsr.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.

L'ensemble du Bureau National vous souhaite de passer de bonnes fêtes de fin d'année



