

BRS

CNRS

Inserm

INRIA

IRD

INED

IFREMER

Septembre 2022

N° 524

Bulletin de la recherche scientifique

- Le RIPEC : le nouveau régime de prime pour les chercheur·e·s et enseignant·e·s chercheur·e·s

- L'ombre de l'incertitude : santé mentale et financement sur projet

- Bilan partiel de mandature : analyse des grandes orientations de la politique scientifique du CNRS

- Les nouvelles instances représentatives du personnel : Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail

- Une science engagée pour le bien commun



P2 ▶ Édito

P4 ▶ Le RIPEC : le nouveau régime de prime pour les chercheur·se·s et enseignant·e·s chercheur·se·s

P5 ▶ L'ombre de l'incertitude : santé mentale et financement sur projet

P7 ▶ Bilan partiel de mandature : analyse des grandes orientations de la politique scientifique du CNRS

P10 ▶ Les nouvelles instances représentatives du personnel : Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail

P12 ▶ Analyse SNTRS-CGT du Rapport Social Unique 2021 Inserm

P13 ▶ Élections professionnelles : mobilisons-nous maintenant !

P15 ▶ Lutttes gagnantes

P18 ▶ Urgence pour les salaires - Urgence pour la fonction publique

P20 ▶ Tribune Libre : Le SNTRS-CGT doit être fer de lance de propositions face à deux défis structurels

P21 ▶ International



Patrick BOUMIER
Co-secrétaire général

ÉDITO

Chère camarade, cher camarade,

Jamais les marchands d'armes n'ont été aussi heureux, et, avec eux, les actionnaires de tout poil ! Les prix s'envolent, les jets privés aussi, alors que les mesures de justice sociale restent au ras des pâquerettes et que la loi des marchés assassine les plus démunis : en France, les bailleurs de HLM, obligés d'acheter l'énergie au prix du marché, sans même se voir accorder un droit à un quelconque bouclier fiscal, revendent cette énergie à l'euro près à leurs locataires. Cela conduit actuellement à des augmentations de charge de chauffage de l'ordre de 20 euros par mois, charge impossible à assumer pour beaucoup de locataires déjà étranglés avant la fin du mois.

La lutte de classe est donc plus que jamais d'actualité :

pas question de taxer les « super » profits en France, non, et à l'opposé, il n'est question que de culpabiliser les individus d'allumer la lumière quand il fait trop sombre, de prendre leur voiture pour venir travailler, en quelques mots : de vivre dans l'ABONDANCE, pour reprendre les termes du président par effraction. À quand les rations d'oxygène pour respirer ?

À l'université, plusieurs milliers de nouveaux titulaires du baccalauréat et d'étudiant·e·s sont encore sans point de chute pour leurs études, des établissements sont obligés de décaler la rentrée par manque de moyens, et le RIPEC, processus de primes individualisant les salaires pour les chercheur·se·s et enseignant·e·s chercheur·se·s est en route (voir l'article sur le RIPEC dans ce numéro et les

communications et actions portées par le SNTRS-CGT sur le sujet).



Pour tenter de désamorcer la grogne sociale, le gouvernement a lâché quelques pour-cents d'augmentation des salaires, des pensions de retraite, et des bourses d'étude notamment, loin de couvrir l'inflation, ne serait-ce que de l'année écoulée. Dans la fonction publique,

les 3.5% accordés au point d'indice ne sont même pas pris en charge par le gouvernement :

dans l'Enseignement supérieur et la recherche, les établissements sont incités à assumer cette augmentation par leurs ressources propres, voire par leur fond de roulement !

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

Campus CNRS de Villejuif
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
Co-directeurs de la publication :
Josiane TACK & Patrick BOUMIER
Imprimé par nos soins
Périodicité : Bimestrielle

Une arnaque de plus à verser au compte de la Macronie.

En parallèle, le travail de détricotage des conquêtes sociales continue, avec la loi sur l'assurance chômage, celle sur le RSA, et dans le viseur, des lois de casse de nos systèmes de retraite et plus généralement de nos statuts. Pour se donner une chance de réussir dans ses plans, le gouvernement a lancé un nouvel appel à l'union nationale, à travers le mal nommé CNR (Conseil National de la Refondation). La première étape a fait flop.

Du côté syndical, M. Berger, bien nommé cette fois, a bien tenté d'y guider quelque troupeau, mais y a, semble-t-il, renoncé ; il y a sans doute trop à perdre à s'associer ouvertement avec le gouvernement...

Il y a quelques semaines, tous les regards se portaient vers le Royaume Uni, avec des mouvements de grève inédits dans la période contemporaine.

Le décès de la monarque en chef a pris le devant de la scène, mais il ne faut pas croire que cet épisode de la lutte de classe s'évanouira devant le cercueil de cette soi-disant mère bienfaitrice de l'humanité. Ce décès aura au moins permis à un homme âgé de 73 ans de trouver enfin un travail... Peut-être faudrait-il lui demander s'il a traversé la rue pour cela ? En tout cas, M. Macron a traversé la Manche et à l'heure où j'écris ces lignes, les « grandes figures » de la planète se préparent pour aller montrer et s'échanger leurs airs les plus graves. Au même moment, des milliers d'innocents périront sous les bombes, en Ukraine et ailleurs.

Pour nos camarades d'Outre Manche, le terme « Union » ne signifie pas la même chose que l'union nationale de nos dirigeants.

Aux antipodes de l'union sacrée, il signifie « organisation de classe », une organisation au niveau international, seule à même de pouvoir arrêter la barbarie capitaliste, notamment son cortège de guerres !

En France, une brique de cette organisation est apportée par les prochaines élections professionnelles :



elles sont essentielles pour changer de cap. Activez votre adresse mail requise pour le vote, si cela n'est pas déjà fait, et saisissez-vous de tout le matériel à votre disposition. Le Bureau national est à votre disposition. N'hésitez pas à nous contacter si vous avez besoin d'aide !

Dans la lutte plus générale pour l'augmentation des salaires, des pensions, des bourses d'études, des minima sociaux, le SNTRS-CGT appelle à la journée de grève et de manifestations prévue le 29 septembre 2022 (appel intersyndical de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche).

APPEL À LA GRÈVE

LE 29 SEPTEMBRE 2022

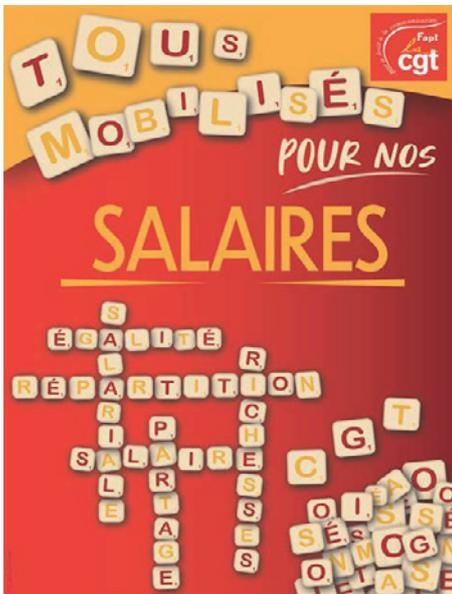


Le RIPEC : le nouveau régime de prime pour les chercheur·se·s et enseignant·e·s chercheur·se·s

Le RIPEC (Régime Indemnitaires des Personnels Enseignants et Chercheurs) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Le SNTRS-CGT a communiqué sur le sujet à plusieurs reprises, expliquant pourquoi notre syndicat est opposé à la mise en place de ce régime indemnitaire issu de la loi LPR. Calqué sur le RIFSEEP, le système de primes pour les ingénieur·e·s et technicien·ne·s,

Le RIPEC ouvre la porte à l'individualisation des salaires, avec une modulation arbitraire possible,

liée aux fonctions reconnues ou pas et liée à la manière dont la direction du CNRS apprécie votre manière de servir, euh pardon, de remplir vos missions.



Sur la base des lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles,

un simulacre de négociation fut organisé,

afin d'élaborer les LDG propres à



chaque établissement. Ainsi, au niveau du CNRS, la direction a convié les organisations syndicales à plusieurs reprises, pendant les premiers mois de 2022. Que ce soit au niveau du DRH, du DGDS et du PDG,

jamais nos oppositions au RIPEC n'ont été entendues,

et toutes nos propositions visant à minimiser l'arbitraire (via notamment la transparence des décisions d'attribution des composantes C2 et C3) et l'individualisation (via notamment un roulement de la composante C3) ont été balayées purement et simplement.

Alors, certes, les primes des chercheur·se·s et enseignant·e·s chercheur·se·s ont déjà augmenté et devraient l'être encore significativement à l'horizon 2027, mais cela s'effectue en échange d'arbitraire et d'individualisation, ce qui est inacceptable.

De plus, il y a fort à parier que dans un contexte budgétaire très contraint par Bercy, cette augmentation de salaire se traduise par une baisse du nombre

de chercheur·se·s et enseignant·e·s chercheur·se·s. Qui sait, enfin, si la trajectoire prévue jusqu'en 2027 sera maintenue ou, au contraire, sera victime d'une période glaciaire ? Avec l'Union sacrée réclamée par les capitalistes, dont notamment la hausse des dépenses d'armement, tout est possible.



D'où le besoin encore plus absolu que jamais, de nous organiser pour résister aux attaques actuelles et à venir !

Comme il est rappelé dans la déclaration du 31 mai 2022, le SNTRS-CGT revendique pour les chercheur·se·s des primes dans un premier temps au moins égales à celles des ingénieur·e·s de recherche, et à terme, identiques au reste de la Fonction Publique d'État, soit 30% en plus du salaire indiciaire. Pour le SNTRS-CGT, les primes doivent être à terme intégrées au salaire.



Patrick Boumier

L'ombre de l'incertitude : santé mentale et financement sur projet

Les pays scandinaves sont souvent montrés en exemple de « modération » dans les relations de travail et de climat social apaisé. Leur système éducatif et les résultats obtenus sont également vantés. Mais le revers de la médaille, comme le montre une enquête de SULF, le syndicat suédois de l'ESR, notre partenaire à l'IE (Internationale de l'Éducation, au CSEE (Conseil Syndical Européen de l'Éducation) et au HERSC (*Higher Education and Research Standing Committee*), est une précarité quasi-institutionnalisée qui a des effets délétères sur la santé mentale des collègues.

La conclusion de cette enquête n'est pas originale : « prévenir les RPS passe par une réduction de l'insécurité créée par le financement et l'emploi précaires ». Mais son contenu, dans un pays où au moins 60% de l'ESR est financé par des sources externes (agences ou fondations), révèle tour à tour le désarroi et la peur, mais aussi une dose de résignation et d'acceptation du système pervers.

Les autorités suédoises voient au contraire l'avantage d'une « liberté » du chercheur à se faire financer par la source de « son choix », ainsi que d'un renforcement de la démocratie grâce à ce « libre choix ». Mais les répondants à l'enquête se sentent au contraire piégés, comme le hamster dans sa roue. Certains pensent que pour venir à bout des exigences du système « il faut être un *Übermensch* ».

Même si seuls 30,5% des 18.197 membres de SULF ont répondu, le syndicat a des raisons de considérer que les résultats sont représentatifs de l'ensemble du personnel de l'université et de la recherche. Sans surprise, ceux dont la recherche (mais aussi l'emploi donc le « pain quotidien ») est financée à 80% ou plus par des projets éprouvent le stress le plus élevé ; leur sentiment d'appartenance à une « communauté de travail » et de satisfaction obtenue par ce travail est le plus bas. Le stress est proportionnel au nombre de demandes de financement déposées. Il est donc en constante augmentation tout le long de la carrière.

Cinq thèmes majeurs décrivent l'en-



vironnement du travail : des cercles impossibles à briser (du financement présent dépend l'emploi futur ; on finance la recherche par des heures d'enseignement...), un gaspillage (temps perdu), un étouffement, un engagement (sorte de « sacrifice volontaire ») et des relations de travail destructrices. Et un sentiment omniprésent : la peur. Ne pas être capable d'apporter l'argent suffisant pour poursuivre son travail et conserver son emploi. Car en Suède, le qualificatif « permanent » est trompeur : tels les contrats que veut nous imposer la LPR en France, un emploi n'est permanent que le temps du projet financé. Les permanents sont des pré-

caires. « C'est la loterie » ; « un jeu du hasard » ; « une pression corrosive » ; « l'estomac noué » ; « ton environnement du travail, mais aussi ton bien-être sont affectés » : des bribes de réponses esquissant une situation qui « finalement nous casse », comme le résume un chercheur.

Les retombées sur la vie privée sont récurrentes quand « on a la tête sur le billot » en permanence et qu'on travaille bien plus que 40h/semaine. Le pire c'est qu'on accepte volontiers de faire ce genre de « bénévolat » (lire « travail sans salaire » ou « travail dont le salaire a été volé ») en se rendant pleinement compte que ce n'est

pas normal. D'où une frustration. On aimerait bien ne pas avoir à occuper son temps libre à travailler ...

Comme attendu, les femmes ont un environnement de travail de moindre qualité et un stress bien plus important que les hommes. Sont-elles plus exigeantes ? Sûrement plus chargées, comme l'a montré la période COVID19 où elles faisaient systématiquement de la « pastorale », soucieuses de préserver la cohésion de leur communauté scientifique et les liens avec les étudiants et les jeunes collègues. Peut-être plus dévouées ou plus « passionnées » ?

Dans des réunions syndicales européennes, SULF s'inquiète du fait que la « passion » et « l'engagement » aboutissent à ne pas être conscient de l'exploitation subie et à accepter le surcroît de travail dû à la recherche de financement comme une chose banale. Dans ces conditions, c'est certes la précarité, qui expose à des sanctions de la part du management, mais aussi cette passivité qui empêchent les protestations. Mais personne n'est dupe : les dirigeants parlent de défi, d'opportunité ; c'en est une « car c'est la seule opportunité » de continuer à exercer le métier choisi.

Ce métier est indissociable de la qualification et de sa reconnaissance. Or cette dernière dépend du succès des

Et ce succès augmente le stress, car il faut avoir un résultat à présenter dans le temps imparti. Le hamster continue de tourner éternellement dans sa roue. Quant au sens de communauté et de la nécessaire coopération, ils ont disparu : « on est des îlots isolés ». Vous avez parlé de « climat social » et de « relations » sains ? Parlez plutôt de la « folie » d'utiliser sa recherche du moment pour financer la suivante !

L'étouffement est le sentiment dominant : manque d'air pour respirer et pour penser, mais aussi pour élever sa voix. Cela s'accompagne d'une sorte de culpabilité, déplaçant les risques liés à l'environnement du travail de l'employeur à l'individu employé, qui pense que son étouffement est peut-être le résultat « d'une ambition démesurée, due à la soumission d'un grand nombre de demandes ». Certains en viennent à se qualifier d'« alcooliques du travail ». L'aliénation à l'état pur.

La destruction des relations entre personnel et institution se traduit par la colère, la tristesse et le désespoir que les collègues ressentent quant à la façon dont ils sont traités : « des consommables ». « Sans le financement externe, ma recherche ne vaut rien ». Dans cet environnement malade, « on est sévèrement puni ». Être payé pour faire un travail intellectuellement stimulant ? Un luxe. Fina-

lement, « on ne vaut rien ». Les cas d'épuisement chronique sont nombreux.

L'enquête succincte ne fait que 15 pages (l'intégralité est en suédois), mais confirme et systématise nos connaissances empiriques. 15 pages sombres. L'espoir est-il permis ? À l'heure où, de l'autre côté de la Manche ou à l'autre bout du monde (aux antipodes australiens par exemple) la voix de la revendication n'est plus étouffée mais retentit fièrement invitant à prendre notre destin en mains, il est permis non seulement de rêver, mais surtout de réaliser les rêves. Faire de notre travail une source de bonheur que nous refusons de laisser tarir. Briser les cercles, casser les pièges. Respirer, enfin.



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022
VOTEZ FAITES VOTER

SNTRS
la cgt
la cgt
FEREC

Du 1^{er} au 8 DÉCEMBRE

Bilan partiel de mandature : Analyse des grandes orientations de la politique scientifique du CNRS

Interview de Marc Regny-Demery, élu au Conseil Scientifique du CNRS (2018/2023)

B.R.S : Lors de ton dernier compte rendu, tu précisais que le Conseil Scientifique préparait son bilan. Quel bilan tires-tu de ton mandat qui touche bientôt à sa fin ?

M. RD : Je suis particulièrement déçu par l'attitude de la direction du CNRS à l'égard du Conseil Scientifique (CS), et par

les difficultés voire l'impossibilité pour le CS d'avoir des informations claires, précises et argumentées sur la politique scientifique du CNRS.

En un mot, à mon sens le CS n'a pas pu jouer son rôle et cela me désole. Toutefois, il est nécessaire que nous, SNTRS-CGT, ayons des élus au CS.

B.R.S : Je perçois une frustration. Si je ne me trompe pas le CS « veille à la cohérence de la politique scientifique du centre ». Peux-tu nous dire en quoi, plus précisément, tu penses que le CS n'a pas pu jouer son rôle ?

M. RD : Pour reprendre, comme tu l'as fait, la référence aux textes, c'est finalement sur les principales missions du CS que nous n'avons pas pu jouer notre rôle : cf.

« Il donne notamment un avis sur :

- les grandes orientations de la politique scientifique du CNRS ;
- les principes communs d'évaluation de la qualité des recherches et de l'activité des chercheurs ;
- la création ou la suppression de programmes intéressant un ou plusieurs instituts ;
- les modalités de répartition des moyens financiers et humains entre les instituts, les programmes

intéressant plusieurs instituts et les services communs ;

- le plan stratégique et le contrat pluriannuel (État/CNRS) ».

Peut-être le plus simple sera d'aborder cette question point par point, si tu en es d'accord.

B.R.S : Allons-y ! Alors l'avis porté sur « les grandes orientations de la politique scientifique du CNRS », ce qui est a priori le plat principal de résistance ...

M. RD : Bien vu ! À vrai dire, au final, c'est assez déstabilisant :

au terme de ce mandat, je ne sais pas si le CNRS a réellement une politique scientifique construite par la direction ou si la direction n'a pas souhaité faire partager ses grandes orientations de politique scientifique.

B.R.S : C'est grave ce que tu dis là !!!

M. RD : Entre la personnalité d'Antoine PETIT, la taille et la complexité d'un organisme comme le CNRS, la question reste à mes yeux ouverte. Entre le conservatisme du milieu, l'étendue et la diversité des champs de recherche, les modes de recrutement des chercheurs, l'absence de marge de manœuvre financière, le pilotage de la recherche par le ministère voire par Bercy, etc. Je finis par me demander effectivement quelle réelle latitude a un PDG, souvent aux ordres du gouvernement, pour définir et mener sa politique scientifique.

Quoiqu'il en soit, il a toutefois un rôle important à jouer et par là-même le CS devrait avoir à jouer un rôle également important dans sa mission de veille à la cohérence de cette politique scientifique (quelle que soit d'ailleurs la marge de manœuvre du PDG) ! ...

M. RD : Pour illustrer mes propos,

abordons, si tu le veux bien, comme premier point la question de « la politique de site »

qui est un des axes importants des grandes orientations de la politique scientifique du CNRS sur lequel le CS aurait pu donner un avis et veiller à sa cohérence d'ensemble sur le plan national.

B.R.S : Oui, c'est un point important avec la montée en puissance des universités, la création des établissements publics expérimentaux (EPE), sans compter les universités « européennes ». C'est tout un chantier ces affaires-là !

M. RD : Eh oui... En fait, notre travail au sein du syndicat nous permet d'affirmer qu'il y a une volonté des gouvernements successifs de réformer l'ESR (l'Enseignement Supérieur et la Recherche), mais concrètement, en tant qu'élu au CS du CNRS, je n'ai pas vu la cohérence d'ensemble. Au début de notre mandature, les conventions étaient soumises pour avis au CS et nous avons interrogé la direction sur sa « politique de site ». De façon récurrente la réponse de la direction était que ces conventions formalisaient les relations existantes avec les forces existantes (pas de



politique particulière de soutien, ni d'orientations scientifiques nouvelles, ni même de renforcement de thématiques ou d'équipe). Bref : un « circuit », il n'y a rien à voir » !

Et quand justement, (ce que nous avons fait), on regarde en détail ces conventions, on trouve une forme de bric à brac emballé dans un paquet cadeau. Pour plaire au ministère, les porteurs de projet ont fait un effort en terme de « gouvernance », mais en revanche nous ne voyons pas de cohérence scientifique. De même,

quand on interroge la direction sur une cohérence d'ensemble (comment ces politiques de site structurent la recherche et les divers champs ou thématiques scientifiques), nous avons vraiment l'impression de prendre la direction de l'organisme au dépourvu.

En gros, la direction acte/avalise le travail des universités concernées et des équipes & laboratoires impliqués. À écouter la direction, c'est à se demander quels ont été le rôle et la plus-value apportée par la direction. Quant à la cohérence de tout cela : à vrai dire je ne l'ai pas du tout perçue...

B.R.S. : C'est peut-être une bonne chose : cela veut dire que les acteurs s'auto-organisent comme bon leur semble ?

M. RD : Effectivement, c'est possible. Mais d'un autre côté,

nous voyons bien des super-structures se mettre en place. Donc si ces super-structures ne jouent aucun rôle en terme de politique scientifique, à quoi servent-elles ?

Sont-elles des instruments du « new public management », ou des montages pour une meilleure « visibilité à l'international » ou les outils pour une future restructuration et spécialisation territoriale ?

Au niveau gouvernemental, il y a une volonté claire de mettre la recherche au service des entreprises et du tissu économique local, qui peut conduire, à terme, à une spécialisation territoriale de la recherche ...

M. RD :

Prenons un autre point, toujours lié aux grandes orientations de la politique scientifique

du CNRS, sur lequel le CS n'a pas pu jouer pleinement son rôle :

le renforcement des équipes ou thématiques scientifiques. Là encore, j'ai l'impression qu'il y a une forme d'absence de politique construite,

peut-être parce que la direction ne peut pas matériellement piloter et laisse donc les instituts et surtout les sections du comité national faire de facto ce pilotage à travers les recrutements...

B.R.S. : Là encore : c'est peut-être une bonne chose ! Cela veut dire que les acteurs s'auto-organisent via leurs représentants au comité national.

M. RD : Peut-être... J'avoue qu'à travers mes expériences personnelles je suis sceptique.

Comme tu le sais peut-être, mon labo qui avait un bel objet de recherche interdisciplinaire (le travail : sous l'angle du droit, de l'économie et de gestion des ressources humaines) a fermé faute de recrutement de chercheurs CNRS. Par ailleurs, mon expérience au sein de la section 37 du CoNRS montre le conservatisme du milieu : les postes vont dans les champs bien établis (ou mainstream) et dans les laboratoires reconnus et trop souvent parisiens. Plus globalement, des disciplines rares des SHS étaient menacées de disparition faute

de politique volontariste de recrutement. De même, il y a un renforcement de la région parisienne, alors que des laboratoires aujourd'hui reconnus ont vu le jour en « région » grâce à une politique volontariste du CNRS, il y a plus de 30 ans maintenant...

M. RD : Cette interrogation rejoint un autre point important de politique scientifique sur l'incrémentation et la rupture, c'est à dire comment se construisent les nouvelles connaissances.

B.R.S. : Alors là tu es bien abscons mon ami !

M. RD : (rires). Dit simplement c'est tout bête : les nouvelles connaissances se construisent soit via un phénomène d'accumulation (les travaux et résultats antérieurs s'accumulent les uns aux autres et forment in fine un tout cohérent un peu comme une maison construite par des rangs successifs de briques), soit via un phénomène de rupture (une nouvelle voie est explorée comme au fil de balades on peut découvrir un lieu prometteur pour une future maison).

En termes de politique scientifique, la question se pose d'un juste équilibre entre continuité/accumulation/ incrémentation et rupture/ innovation.

C'est également en lien avec la reconnaissance de champs ou thématiques dites hétérodoxes, c'est à dire allant à l'encontre du champ ou des idées dominantes (« maistream »).

Là encore, en qualité d'élu au CS je n'ai pas pu savoir si la direction n'avait pas de politique sur ce point ou si elle n'a pas voulu la partager avec le CS

et recevoir un avis de celui-ci. A mes yeux sur ce thème de l'incrémentation versus rupture, là encore le CS n'a pas pu jouer pleinement son rôle de veiller à la cohérence des principales orientations de politique scientifique du CNRS.

B.R.S. :

Tu parles d'innovation et de rupture.

Il me semble que c'est pourtant au cœur des politiques gouvernementales, avec à la fois les PEPR (Programmes et Equipements Prioritaires de Recherche), et la question du transfert technologique, de la valorisation avec les licornes, tricornes et tout le tintouin...

M. RD : Oui, là encore, tu as raison !

Pourtant, le conseil n'a pas eu l'occasion de discuter sérieusement avec la direction...

Outre la question de l'équilibre à trouver entre recherche fondamentale et recherche appliquée – sachant qu'il n'y a pas de frontière entre les deux mais plutôt un continuum – il faut aussi s'interroger sur cette représentation de nos gouvernants qui tendent à assimiler recherche (c'est à dire production de connaissances nouvelles) et innovations techniques/technologiques contribuant au développement économique.

Le CNRS sera pilote ou co-pilote de nombreux PEPR. Le conseil a d'ailleurs contribué à identifier certains champs ou problématiques susceptibles de justifier la création de PEPR ; mais la direction du CNRS n'a fait aucun retour sur ces suggestions.

C'est comme si le travail du CS était nul et non avenu alors même que ce travail avait été fait à la demande de la direction ! Autant dire que celles et ceux qui se sont investis l'ont particulièrement mal vécu. En dehors de cet aspect qui peut sembler anecdotique, il n'a jamais été débattu des PEPR (exploratoires ou classiques). Or pour chacun d'eux, le CS était légitime à porter un avis :

c'est un élément important des orientations de politique scientifique du CNRS. En effet, les PEPR classiques visent « à construire ou consolider un leadership français dans des domaines scientifiques liés ou susceptibles d'être liés à une transformation technologique, économique, socié-

tales, sanitaire, environnementale, etc, et considérés comme prioritaires aux niveaux national ou européen » ; et les PEPR exploratoires ciblent « des secteurs en émergence avec des travaux de recherche dont les domaines d'application peuvent, pour certains, relever encore d'hypothèses de travail.

Il s'agit d'explorer des champs scientifiques dont les retombées espérées peuvent être multiples ».

Ces PEPR risquent d'avoir un rôle très structurant non seulement pour le CNRS mais aussi pour tout l'ESR.

Or le CS n'est pas correctement informé ni associé aux réflexions. Le risque est une vision étroite et très utilitariste des recherches à poursuivre.

B.R.S. : Je rebondis sur ce point.

Il me semble que dans le COP (Contrat d'Objectifs et de Performances) du CNRS, l'accent était également mis sur cette vision utilitariste

avec notamment les « grands défis sociétaux » ; ce qui n'est pas sans incidence !

M. RD : Oui là encore tu as raison.

Antoine Petit a effectivement opté pour une défense du CNRS en (1) essayant de démontrer son utilité sociale, et (2) en privilégiant un CNRS recentré mais fort ; sans que cela ait été débattu au CS dans le cadre d'un dialogue ouvert...

Si tu le veux bien, ce sera notre conclusion provisoire avant la poursuite de nos échanges sur ce mandat 2018/2023 au CS. Je pense que nous avons fait le tour de ce point sur l'avis du CS sur les principales orientations de politique scientifique du CNRS.

A bientôt pour la suite !

Il y a encore tant de points à aborder : non seulement sur les autres missions du CS (cf. avis sur : les principes communs d'évaluation de la qualité des recherches et de l'activité des chercheurs ; la création ou la suppression de programmes intéressant un ou plusieurs instituts ; les modalités de répartition des moyens financiers et humains entre les instituts, les programmes intéressant plusieurs instituts et les services communs ; le plan stratégique et le contrat pluriannuel Etat/CNRS), mais aussi sur le travail réalisé, et bien entendu sur les perspectives ou points de vigilance pour la prochaine mandature (car 2023 c'est presque demain !).

Marc REGNY-DENERY



Les nouvelles instances représentatives du personnel : Formation spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de « transformation de la Fonction publique » s'inscrit comme d'autres réformes régressives du règne d'E. Macron dans la lignée des politiques libérales, et impacte en profondeur l'organisation et le fonctionnement de la fonction publique.

Lors de la journée d'étude et de la Commission Exécutive du SNTRS-CGT du mois de juin 2022 nous avons eu une présentation et des débats sur les nouvelles instances de « dialogue social » et vous pouvez consulter les documents présentés, envoyés à tous depuis.

Si des modifications structurelles importantes ont été apportées au niveau des Instances Représentatives du Personnel (IRP) au niveau ministériel et d'établissements, avec la création des Comités Sociaux d'Administration (CSA) et un élargissement de compétences des Comités Techniques qu'ils remplacent,

en ce qui concerne la prévention de la santé, dans les Formations Spécialisées en Santé Sécurité et Conditions du Travail (FS-SSCT), le terrain du travail militant reste toujours aussi vaste

et il y a largement de la place pour tous les camarades intéressés à s'investir sur les questions de santé & conditions du travail et de la « santé au travail ».

Au niveau ministériel et d'établissements, les membres titulaires sont issus des CSA, mais les suppléants sont nommés librement par les organisations syndicales au prorata du nombre de sièges obtenus lors des élections professionnelles de décembre 2022.

Des structures régionales ou locales dites de « proximité » peuvent être mises en place

en cas de risque professionnel particulier et/ou lorsque l'implantation géographique de plusieurs services dans un ou plusieurs immeubles le justifie. Elles peuvent prendre le nom de « Service » ou de « Site » et

les titulaires et les suppléants sont nommés librement par les organisations syndicales au prorata des résultats électoraux de site ou de service*, comme avant.

* de « Service », sens assez large, par exemple, au CNRS, ils ont choisi de remplacer les Comités Régionaux d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail, CRHSCT, par des Formations Spécialisées de Service en Santé, Sécurité et Conditions de Travail.



Si la loi a un peu toiletté les missions des FS-SSCT, comparées à celles des CHSCT, on peut dire que globalement on a gardé les mêmes compétences,

surtout pour les structures FS-SSCT de proximité qui seront mises en place. Globalement, la totalité des CHSCT régionaux seront remplacés par des formations spécialisées et le nombre de sièges à pourvoir est plus élevé. Si des CHSCT régionaux ou nationaux ne sont pas remplacés par les nouvelles instances, on peut toujours voter en CSA leur mise en place ; les inspecteurs santé sécurité du travail ministériels peuvent aussi la demander et, d'après les informations données au ministère, ils n'hésiteront pas !

Comme nous allons faire une campagne électorale d'enfer pour les élections professionnelles de décembre 2022, nous allons obtenir beaucoup de sièges dans les FS-SSCT. Ceci va nous donner une grande responsabilité car

il va falloir trouver et mandater des camarades motivés par la santé au travail, les former, animer le collectif des mandatés, militer et rendre compte des mandats, et surtout défendre les agents.

Car, comme les CHSCT, les FS-SSCT restent, à mes yeux et suite à l'expé-

rience engrangée, une des instances les plus puissantes dans la défense de agents. C'est la seule instance représentative qui a le pouvoir d'enquêter en cas d'accident ou maladie professionnelle, la seule qui permet le contact direct avec les agents lors des visites des services et laboratoires, et lors des enquêtes. On est en permanence en contact avec la réalité du travail, avec les souffrances des travailleurs ; et on a la possibilité de les faire cesser. On peut forcer l'employeur à mettre en place des mesures de prévention des risques à la hauteur des enjeux de santé et des dysfonctionnements organisationnels qui impactent fortement la santé de tous.

On doit s'approprier ce nouvel outil, se former pour pouvoir imposer le point de vue de la CGT sur le Travail et la Santé. Il y a de la place pour tous, militants motivés et hardis, pour défendre les travailleurs et leur santé.



Lorena Klein

Secrétaire du CHSCT ministériel de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

Co-animatrice du Collectif Travail-Santé de la FERC et formatrice CGT en Travail-Santé

Ne restez pas seule!

VOUS AVEZ DES DROITS

ACCIDENT DE TRAVAIL

UTILISATION DES REGISTRES SANTÉ

ADAPTATION DE POSTE

DROIT DE RETRAIT

photo créé par Drazen Zigic - fr.freepik.com

Analyse SNTRS-CGT du Rapport Social Unique 2021 Inserm



Précarité, déqualification, baisse d'effectif, inégalité femmes/hommes, blocage de carrière : voici quelques-uns des constats faits à l'issue de l'analyse du bilan social 2021 !

Un niveau de précarité élevé touchant principalement les femmes :

La réalité de la situation sociale de 2021 est le **niveau toujours élevé de la précarité (39,6% de non titulaires)**, avec une **hausse continue du nombre de CDD** (20% d'augmentation sur 5 ans), dont 66% de femmes.

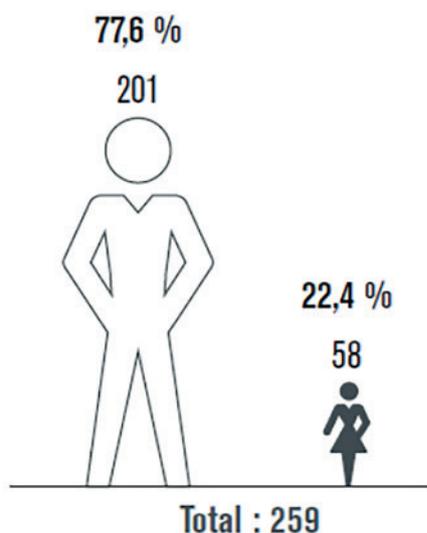
Les catégories C : les premières victimes de la baisse des effectifs

Les effectifs réels (personnes physiques) montrent une **baisse de 70 personnes depuis 2016 (5 ans)** dont une **baisse de 95 IT (3%)**, pour une hausse de 25 chercheurs. Cette baisse significative d'IT résulte d'une **politique de repyramidage** car c'est surtout pour les **catégories AT (moins 61%)** et **T (moins 12%)** de 2012 à 2021 qui sont en forte diminution tandis que les catégories IR (plus 23%), IE (plus 11%) et AI (plus 14%) augmentent.

Inégalités femmes/hommes : une situation toujours catastrophique

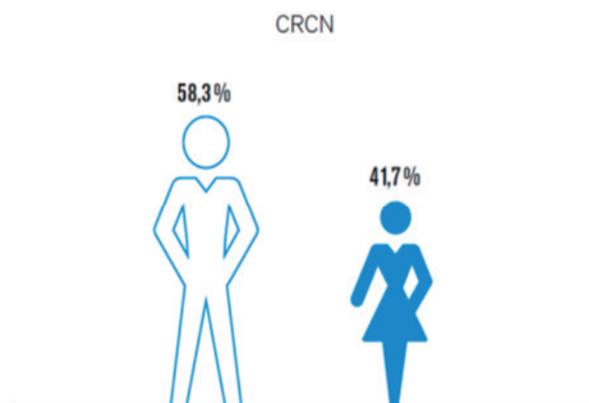
On constate toujours plus de femmes en T (72%) et en AI (77%) qu'en IE (67%) et qu'en IR (58%). De même, 62% de CRHC pour 41% DR2, 34% DR1, 29% DRCE : pour les femmes, le plafond de verre est bien installé !

Et toujours 77,6% d'hommes en directeurs d'unités ! On retrouve cette inégalité F-H pour les bénéficiaires de l'IS-FIC : 100 hommes pour 50 femmes ! (ce qui risque de perdurer avec le nouveau RIPEC !).



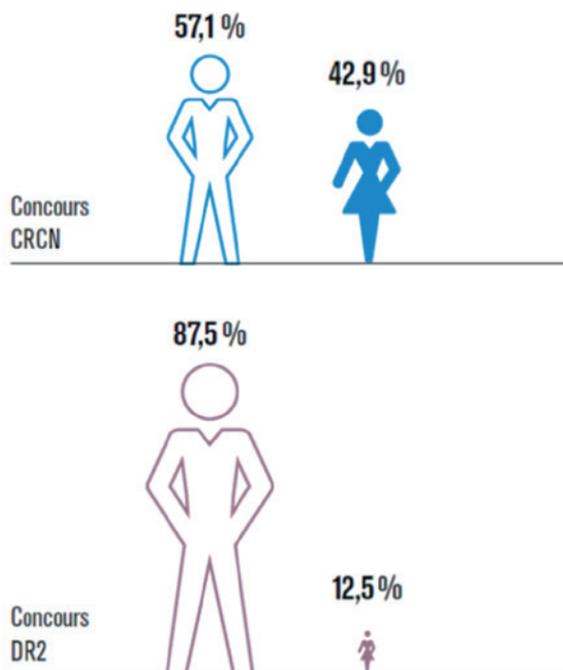
Pour les recrutements de chercheurs, la **situation cette année est la même qu'en 2020 pour le concours CRCN** : alors qu'il y avait parité pour les candidatures CRCN, il y a eu **58,3% d'hommes recrutés CRCN**.

Répartition par sexe de la présidence des jurys de concours



* la présidence des jurys d'admission CR et DR est assurée par le PDG de l'Inserm

On a toujours **57,1% des présidents de jurys CRCN et 87,5% des présidents jurys DR2 sont des hommes !**



Déqualification des Ingénieurs & Techniciens, et recrutement tardif des Chargés de Recherche

Il y a toujours un nombre élevé de candidats ayant un **niveau de diplôme supérieur au corps postulé pour les concours externes de recrutement d'IE** (80% des admis), des AI (62% des admis) et des T (43% des admis).

Malgré une légère baisse (8 mois) de l'**ancienneté postdoctorale moyenne des CR recrutés en 2021**, celle-ci **reste toujours trop élevée et atteint 8,7 ans** (elle était de 9,3 ans en 2020).

Trop de CRCN bloqués en fin de grille

83% des bénéficiaires du GIPA sont des chercheurs CRCN bloqués en fin de carrière (250 CRCN à plus de 3 ans dans l'échelon terminal).

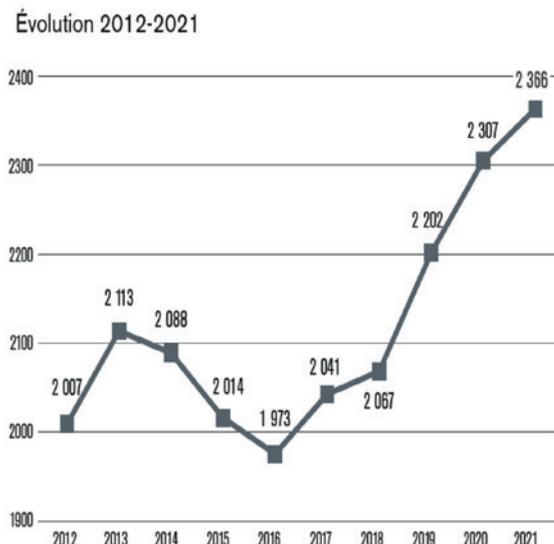
Une mobilité des Ingénieurs & Techniciens en chute libre

La mobilité des IT chute drastiquement : moins 67% entre 2018 et 2021 (alors qu'elle est stable pour les chercheurs), sans doute due à une gestion « patrimoniale » des IT dans les gros centres de recherche : un IT ne peut plus « sortir » de son centre !

200 000 euros en moins pour le CAES

L'année 2021 a été aussi l'année d'une baisse importante de la subvention au CAES : moins 200 K€ ce qui correspond à un non-respect de la convention CAES-Inserm (baisse du taux de subvention de 0,62% à 0,56%) sous le prétexte du COVID en 2020 alors qu'au contraire, le CAES a encore plus besoin d'aider les agents Inserm et leur famille dans ce contexte de crise et de hausse de l'inflation.

Nombres de CDD Inserm (Bilan Social Inserm 2021) Répartition Homme / Femme des Directeurs d'unités Inserm (Bilan Social Inserm 2021)



Jean Kister

Élections professionnelles : mobilisons-nous maintenant !

Les trois versants de la fonction publique voteront du

1^{er} au 8 décembre 2022.

Ce sont plus de 5 millions d'électeurs et électrices qui renouvelleront leurs instances.

Les enjeux de ces élections sont majeurs.

Elles déterminent la représentativité de la CGT dans la fonction publique, notre ministère et nos organismes de recherche. En instaurant le vote électronique obligatoire pour les CSA ministériels et des organismes de recherche avec quelques dérogations pour des élections locales d'universitaires, nos gouvernants nous entravent dans la mise en œuvre d'un vote véritablement représentatif.

Depuis l'apparition du vote électronique, nous avons tiré la sonnette d'alarme : non ce n'est pas facile de voter ainsi ! Les obstacles sont nombreux : mauvaise adresse postale de

réception, boîte courriel non consultée ou non consultable, appréhension face à une procédure dématérialisée, absence d'ordinateur sur le lieu de travail, messages de vote tombant dans les spams. Même avec des personnels aguerris à l'outil informatique, des obstacles demeurent.

Au printemps, les premiers tests dans la Fonction Publique, ont été loin d'être satisfaisants. En particulier aux finances publiques, ils n'ont pas permis d'obtenir de résultats.

La procédure de vote mise en place par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) conjointement avec le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse (MENJ) a également été testée.

Nous étions 15259 inscrits volontaires et seulement 4250 votants soit 26,06% de participation.

La complexité du système de vote pour ces CSA a dissuadé bon nombre de testeurs. Cela n'augure rien de

bon ! Nous tenons à vous alerter et vous mobiliser pour que tous les adhérents en activité puissent être en mesure de voter à ces élections.

En effet, nous allons devoir exprimer notre vote sur une semaine :

- Pour le CSA ministériel ;
- Pour nos instances d'organisme : CSA et CAP ;
- Pour certains d'entre nous pour le CSA de l'université hôteuse.

Ainsi, nous aurons deux ou trois procédures de vote différentes envoyées sur l'adresse mail de notre employeur mais aussi depuis celle de l'hôteuse universitaire pour ceux qui travaillent dans une UMR.

Une attention particulière est à apporter pour les camarades CNRS :

Vous devez activer votre adresse mail @cnrs.fr au plus tôt, pour pouvoir voter en décembre. Une procédure explicative d'activation de l'adresse mail est accessible sur l'intranet du CNRS, nous allons vous en proposer une pour lever les difficultés rencontrées. Il n'est pas nécessaire d'utiliser l'adresse CNRS comme adresse principale ni même de configurer son

client de messagerie pour ceux qui ne veulent pas le faire. Par contre pour pouvoir voter il sera indispensable d'activer son adresse CNRS, la consultation pourra se faire par webmail.

Le vote déterminant pour la représentativité de la CGT auprès de notre employeur est bien le vote pour le CSA de l'organisme de recherche dont nous dépendons.

Le vote pour le CSA du ministère donne la représentativité de la CGT au ministère mais aussi donne la représentativité de la CGT dans la fonction publique de l'état.

Le vote au CSA des universités permet d'avoir son mot à dire sur les conditions d'hébergement et de travail fournies par l'université aux UMR.

Ces élections vont se dérouler sous l'égide de la loi de la transformation

de la fonction publique, attaque frontale du statut général des fonctionnaires. Le gouvernement a choisi de réformer le mode de représentation des fonctionnaires pour le rapprocher de celui du privé. Création des Comités Sociaux d'Administration (CSA) d'organisme et ministériels, qui fusionnent Comités Techniques et Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) voir article page 10 de ce BRS. Nous allons aussi voter pour les Commissions Administratives Paritaires (CAP). Même si une partie de leurs prérogatives a été supprimée, il est important de voter pour les CAP qui continuent à traiter des recours et du disciplinaire (voir le BRS n° 516).

Dès à présent, nous devons reconquérir le vote de tous nos adhérents, sympathisants, de nos collègues statutaires ou contractuels. Nous devons mener une campagne au plus près

des personnels. Nous devons aussi trouver des candidat.e.s dans les différentes instances en respectant la proportionnalité femmes/hommes en fonction de leur représentativité parmi les personnels (en application des dispositions du décret d'application n°2017-1201 du 27 juillet 2017).

Nous devons dès la rentrée nous mobiliser pour mener une campagne victorieuse. C'est ainsi que nous pourrions continuer à porter la voix et les revendications du monde de la recherche.



Magali Fasseu & Josiane Tack

Rétroplanning prévisionnel année 2022 :

Début mai au 20 octobre : dialogue entre l'administration et les organisations syndicales sur la constitution et la composition des listes avec contrôle de l'éligibilité des candidats.

Lors la commission exécutive (CE) du 15 septembre proposition des 1^{er} listes de candidature, et profession de foi.

Finalisation des listes et profession de foi à la CE du 4 octobre.

Du 15 septembre au 20 octobre à 17h : dépôt des fichiers par les organisations syndicales (profession de foi, logo, liste de candidats).

Du 20 octobre au 27 octobre 17h : repérage d'un candidat inéligible par l'administration avant le **lundi 24 octobre 17h**. Le délégué de liste a **jusqu'au jeudi 27 octobre 17h** pour remplacer le candidat inéligible.

Entre le 28 et le 31 octobre : tirage au sort de l'ordre des listes. Ce tirage au sort déterminera l'ordre de présentation des listes de candidats dans la solution de vote électronique ainsi que leur affichage papier dans les locaux de l'administration.

Du 1^{er} au 8 décembre : semaine des élections par vote électronique. Nous aurons besoin de tous pour faire voter autour de nous.

Calendrier des résultats :

Le 9 décembre avant 12 heures : remontée des taux de participation ;

Le 12 décembre avant 18 heures : remontée des résultats nationaux provisoires ;

Le 13 décembre 2022 à 17 heures : publication des résultats.

**ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES 2022**



**DONNE-TOI LE DROIT
VOTE CGT**



LUTTES GAGNANTES



Marc REGNY-DENERY

Luttes et mobilisations : la CGT aux côtés des travailleurs

De nombreuses actions étaient en cours avant la trêve estivale pour des revalorisations salariales. Avec l'inflation galopante et les NAO (Négociation Annuelle Obligatoire), la question des salaires est l'un des thèmes majeurs des batailles syndicales en cours et à venir pour cette rentrée.

Les conditions de travail, dégradées par la recherche effrénée du profit ou par les restrictions budgétaires, alimentent aujourd'hui quelques combats. Ces derniers pourraient être nombreux à la rentrée en raison du caractère devenu insupportable des conditions de travail notamment dans les services publics, laissés volontairement à l'abandon.

Plus surprenante est la multiplication des sanctions contre les employeurs « ripoux ». La CGT prend une part importante à ces actions. Le SNTRS-CGT a lui aussi permis (voir numéro précédent, pages 10&11) de mettre en lumière les comportements inacceptables de l'État employeur dans notre milieu, pour favoriser un syndicat plus docile ...

Luttes et mobilisations pour les salaires

Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture : 60 euros supplémentaires pour les salariés du sport

en mesure d'urgence avant la négociation de la convention de branche.

Le combat continue avec les négociations qui se rouvriront en septembre.

Aéroport de Paris (ADP) : hausse des salaires de l'ordre de 6%.

La direction d'ADP, gestionnaire des installations aéroportuaires, a proposé une augmentation générale des salaires de 3% pour les employés du groupe, ainsi qu'une compensation pour couvrir la perte de salaire provoquée par les mesures mises en place pendant la crise sanitaire. À cela s'ajoutent des revalorisations des grilles salariales pour les nouveaux entrants pour certaines catégories professionnelles, comme les pompiers. Au total, il s'agit d'une augmentation des salaires de l'ordre de 6%. L'accord prévoit aussi une clause de revoyure à la rentrée pour faire le point sur l'inflation.



Conseil Départemental 31 : versement d'une prime annuelle de 500 euros bruts.

Depuis janvier 2022, la CGT et FO étaient convaincues que leurs revendications étaient justes. Une délégation composée de 2 représentants CGT et 2 représentants FO a été reçue par le président du CD 31. Georges Méric a écouté d'une oreille attentive et s'est engagé à verser la prime de 500 euros bruts, chaque année, dans la mesure où les finances du département le permettent. 500 euros bruts annuels, additionnés aux 60 euros bruts mensuels déjà gagnés, ça fait 100 euros bruts par mois pour les 4600 agents les moins bien payés du CD 31.

Les salariés des hôtels Campanile et Première Classe de Suresnes mobilisés pour aller au-delà des 2% d'augmentation concédés par la direction.



Les grévistes réclament une augmentation des salaires de base de 300 euros par mois, une généralisation de la prime de nuit de 25 euros par nuit travaillée, et la mise en place d'une prime d'ancienneté mensuelle.

À noter que les chaînes Campanile, Première Classe, Kyriad, Tulip Inn, Golden Tulip et Royal Tulip sont détenues par Louvre Hotels Group, deuxième entreprise hôtelière européenne. Louvre Hotels Group fait face à une vague de grèves simultanées soutenues par la CGT. Dans les trois hôtels mobilisés, dont le très chic 5 étoiles Golden Tulip de Marseille, tous les salariés ont harmonisé leurs revendications (voir ci-dessous).

Louvre Hôtel group.

Ne pouvant plus faire face, les salariés du Louvre Hôtel Group, filiale du 2^e groupe hôtelier mondial chinois Jin Jiang International, sont en grève. Ils réclament une augmentation des salaires immédiate de 300€, la mise en place d'une prime d'ancienneté, la reconnaissance financière pour tous du travail de nuit, etc.



De nombreuses actions étaient en cours au début l'été pour des hausses salariales.

Citons quelques-unes des entreprises concernées en attendant de pouvoir



faire le point sur ce qui aura pu être obtenu.

Groupe STG :

N°2 du transport frigorifique : les travailleurs refusent les miettes proposées aux NAO et sont bien décidés à se faire entendre pour une revalorisation des salaires et de meilleures conditions de travail.

CEA : 8 revendications intersyndicales pour de meilleurs salaires.

Les organisations syndicales du CEA (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, Unsa/SPAEN) avaient appelé de nouveau à la grève fin Juin.

L'intersyndicale revendique : (a) Rebasage de la grille de rémunération avec un ajout de 60 points pour l'ensemble des salariés, pour compenser le gel de la valeur du point depuis 2009 pour les salariés en place ; (b) Mise en place d'un dispositif permettant d'ajuster la valeur du point à partir de 2021 en fonction de l'évolution de l'inflation, lorsque celle-ci est positive ; (c) Réévaluation des augmentations individuelles des salariés ; (d) Alignement des primes PSC et PSNC à 10 % ; (e) Reconnaissance de la pénibilité du travail par la réévaluation des primes de sujétion ; (f) Revalorisation des forfaits de postes et d'astreintes ; (g) Revalorisation des frais de missions et de déplacements ; (h) Revalorisation de la butée d'ancienneté et de la prime individuelle à 25% pour tenir compte de l'allongement de la durée de carrière et de cotisation.

Novasep : la CGT revendique une

hausse de 200€ par salarié ainsi qu'une prime vacances de 1200€.

L'opérateur pharmaceutique avait certes conclu les négociations annuelles avec deux organisations (FO, CGC) mais sur des bases jugées insuffisantes par la CGT (1 à 2% d'augmentations individuelles et générales).

Ratier Figeac : les salariés demandent 300 euros d'augmentation

Figeac Aero, l'autre grande entreprise métallurgique de la ville, ainsi qu'Augvergne Aero, dans le Puy-de-Dôme, connaissent également un mouvement social, à l'appel de la CGT et de la CFDT.



Amélioration des conditions de travail

Hôpital de Boulogne sur Mer (Pas-de-Calais) : la direction de l'hôpital a accepté les revendications des soignants du service des urgences.

En grève depuis début juin, le service d'urgences de l'hôpital Duchenne a signé mardi 12 juillet le protocole de fin de grève. Les agents verront leurs heures supplémentaires effectuées, payées, le recrutement d'infirmiers et

d'aides-soignants de nuit va être lancé tandis que du matériel manquant doit être commandé.



Soitec :

mécontents de leurs conditions de travail, des salariés ont bloqué la production en France du spécialiste isérois des semi-conducteurs.

Marionnaud :

les salariées en très grande majorité payées au SMIC, espèrent que les négociations annuelles obligatoires aboutiront à une revalorisation digne.

Patrons Ripoux

La Poste : des contrats requalifiés en CDI par le tribunal des prud'hommes

Le tribunal des prud'hommes saisi par la CGT et 3 salariés intérimaires, dont des CDI intérim, vient d'ordonner à la Poste leur requalification en CDI à Nantes.

État employeur : atteinte à la liberté syndicale et au droit de participation des travailleurs sanctionnée par le Conseil d'État.

Le Conseil d'État a rendu sa décision à la suite du recours unitaire de la CGT, de la FSU et de Solidaires Fonction Publique, concernant le décret d'application relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique. Cette décision d'annulation partielle du décret clôt favorablement ce combat judiciaire et syndical en confortant très largement l'analyse de la CGT.

Dans le prolongement de la Question Préalable de Constitutionnalité (QPC), le Conseil d'État réaffirme clairement que réserver aux seules organisations syndicales représentatives signataires l'initiative de la révision porte atteinte aux principes du préambule de la constitution de 1946 relatif à la liberté syndicale et au droit de participation des travailleurs.

Le Conseil d'Etat rappelle également

que le comité de suivi ne doit pas excéder ses prérogatives et doit se contenter de suivre la simple mise en œuvre de l'accord. Il ne doit pas s'apparenter à de nouvelles négociations.

Sur ces points, le revers de l'administration est évident.

SNCF : réquisitoire cinglant à l'encontre de la direction SNCF, jugement attendu le 26 Octobre 2022.

Le 15 juin 2022, l'avocat général du tribunal d'Évry a prononcé un réquisitoire cinglant à l'encontre de la direction SNCF au cours du procès lié à la catastrophe ferroviaire de Brétigny survenue en 2013 et qui a fait 7 morts et 400 blessés.

L'avocat général requiert la peine maximale de 450 000 euros d'amende ainsi que la relaxe du cheminot incriminé par la direction. La justice considère que ce dernier a été « victime d'un système ». Ce réquisitoire met donc en lumière ce que la Fédération CGT des Cheminots, partie civile dans ce procès, dénonce depuis de trop nombreuses années : le sabotage de l'entreprise publique, mené tambour battant, avec l'aide des gouvernements successifs.

PPG Sealants Europe : annulation de la validation du plan social

La justice annule le plan social chez PPG Sealants Europe. La cour administrative d'appel de Versailles a annulé la validation du plan social de cette usine. Les 200 salariés licenciés vont pouvoir demander des indemnités en attaquant leur employeur devant les conseils de prud'hommes.

Agence Française de Développement (AFD) : saisine en cours du Conseil d'État.



Matignon et Bercy ont décidé de passer outre les mises en garde des syndicats concernant le nouveau statut de l'AFD en publiant ce 14 juin, l'arrêté instaurant un nouveau statut du personnel de l'AFD au 1^{er} janvier 2023.

Après trois mouvements sociaux,

les syndicats majoritaires de l'AFD, SNB-CFE-CGC, CGT et Force Ouvrière ont décidé de saisir le Conseil d'État compte tenu du caractère manifestement illégal de cet arrêté qui ne respecte pas les engagements pris et signés par la direction au travers d'un accord collectif.

Orpea : la CGT saisit la justice pour « entrave au droit syndical ».

Le syndicat accuse la direction du groupe privé d'Ehpad et de cliniques de lui avoir mené une « guerre d'usure ». Outre des enregistrements d'une ancienne responsable des ressources humaines du groupe, d'autres témoignages – soixante-dix pièces au total – visent à convaincre le procureur de la république de Nanterre d'ouvrir une enquête pour sept délits, dont ceux d'« entrave au droit syndical » et « aux négociations collectives ». La CGT demande également qu'Orpea soit jugé pour « escroquerie en bande organisée ». Selon la CGT, « le personnel est trompé » par la direction, qui « pilote » en sous-main un syndicat maison, Arc-en-ciel, majoritaire.

General Electric attaqué en justice.

La CFE-CGC et SUD industrie, représentés par le cabinet de l'ancienne juge Eva Joly, ont saisi le parquet national financier pour blanchiment de fraude fiscale, faux et usage de faux et recel.

La multinationale américaine, qui a racheté une partie d'Alstom en 2014, est accusée d'avoir creusé artificiel-

lement les caisses de l'entité basée à Belfort et d'avoir jonglé avec la localisation de ses bénéfices pour échapper au fisc français.

McDo : l'action syndicale qui valait 1 milliard.



La justice a validé l'accord qui clôt une enquête lancée à la suite d'une plainte de la CGT pour « blanchiment de fraude fiscale en bande organisée ». Un milliard deux cent quarante-cinq millions d'euros – ou 1 245 624 269 euros pour être plus précis : c'est la somme folle que Mc Donald's a accepté de payer à l'état afin d'éviter d'être poursuivi au pénal pour fraude fiscale.

Nous aussi : mobilisons nous !

Les sujets ne manquent pas... augmentation du point d'indice, amélioration des conditions de travail, résorption de la précarité, défense de nos organismes, etc.

Tous dans la rue le 29 !





URGENCE
POUR LES SALAIRES

URGENCE
POUR LA FONCTION
PUBLIQUE



Avec une inflation de plus de 6 % sur un an, la situation salariale atteint un niveau insupportable. La fin de l'insouciance et de l'abondance, nous y sommes confronté-es depuis longtemps!

L'augmentation de 3,5 % de la valeur du point d'indice au 1^{er} juillet a marqué une rupture indispensable avec l'absurde politique de gel menée par les gouvernements successifs. Mais le niveau de cette augmentation est clairement insuffisant, d'autant que la montée de l'inflation devrait continuer (jusqu'à frôler les 10 % fin 2022 selon certaines estimations).

Dans de nombreux secteurs, en France et dans le monde, les grèves et mouvements sociaux se développent pour l'augmentation des salaires. Après plus d'une décennie de refus obstiné d'augmentation générale pour tou-ttes les agent-es de la Fonction publique, les annonces de dégel — très insuffisantes, donc — sont aussi un encouragement à agir pour obtenir plus !

De l'argent disponible pour d'autres choix

De même que le « quoiqu'il en coûte » et ses dizaines de milliards versées sans condition aux grandes entreprises et aux plus riches, la loi « Pouvoir d'achat » et ses plus de 20 milliards démontrent une nouvelle fois qu'il n'y a pas de pénurie de moyens financiers dans notre pays.

Mais cette loi reste fondée sur une logique de mesures parcellaires et non contraignantes pour les employeurs. Macron, son gouvernement et sa majorité relative vont devoir finir par accepter la nécessité d'augmenter tous les salaires, seul moyen de faire face à l'inflation et de reconnaître le travail à sa juste valeur !

SALAIRES : LA VÉRITÉ DES CHIFFRES

Le gouvernement affirme que 3,5 % d'augmentation de la valeur du point représenteraient un coût de 7 milliards d'euros. En incluant les effets sur les impôts et les rentrées de cotisations sociales, ce coût est en fait de l'ordre de **4,5 milliards pour plus de 5 millions d'agent-es**.

Pour **moins de 400 000 contribuables** concerné-es, la suppression de l'ISF voulue par Macron représente, elle, **3,5 milliards** de manque à gagner fiscal ! Parmi ces privilégiés, on trouve les 500 plus grosses fortunes françaises dont le patrimoine représente 1 000 milliards d'euros.



Union fédérale CGT des syndicats de l'État - ufsecgt.fr
Fédération CGT des Services publics - cgtservicespublics.fr
Fédération CGT Santé Action Sociale - sante.cgt.fr



AGISSONS POUR GAGNER!

Agissons pour gagner!

- Une augmentation d'au moins 10 % de la valeur du point d'indice avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022;
- L'indexation de l'évolution de la valeur du point sur celle de l'inflation;
- Le SMIC à 2000 € brut;
- Un plan de rattrapage des pertes cumulées;
- La revalorisation des grilles;
- L'égalité femmes-hommes avec notamment la revalorisation des métiers et filières à prédominance féminine;
- L'intégration des primes dans le calcul de la retraite;
- L'augmentation des pensions à la hauteur des pertes subies;
- La construction d'une rémunération plus juste pour les agent·es non titulaires;
- La confirmation des engagements quant à l'effectivité de l'extension du Complément de traitement indiciaire à tou·tes les « oublié·es du Ségur »;

ALERTE SUR LES RETRAITES!

Le gouvernement ne renonce pas à son projet régressif sur la retraite, avec l'objectif de repousser l'âge de départ au nom de la « nécessité de redresser les comptes publics ». Alors que le financement des retraites n'est pas menacé, il s'agit en réalité de réduire la part financière reposant sur le capital en faisant davantage travailler les salarié·es. N'oublions pas que la réforme combattue en 2019 répondait aux attentes des fonds d'investissement capitalistes comme BlackRock.

La CGT milite, elle, pour le maintien des retraites par répartition, le départ à 60 ans à taux plein avec maintien du calcul de la retraite des fonctionnaires sur les 6 derniers mois, pour qu'aucune pension ne soit en dessous du SMIC.

ALERTE SUR LES MISSIONS PUBLIQUES!

La pandémie, le dérèglement climatique (incendies, sécheresse, orages extrêmes...) ont remis en pleine lumière le manque d'effectifs, d'investissements dans les services publics, les conditions de travail dégradées. C'est particulièrement criant à l'hôpital, l'ONF, les SDIS, Météo-France, mais c'est toute la Fonction publique qui est impactée. Cumulée à la perte d'attractivité de la Fonction publique, cette situation entrave la capacité des services publics à répondre aux besoins de la population. Pour nos concitoyen·nes, pour les personnels, il faut investir massivement dans la Fonction publique!

**C'EST POURQUOI LA CGT FONCTION PUBLIQUE
APPELLE PARTOUT À CONSTRUIRE
LA JOURNÉE D'ACTION
DANS LA SANTÉ LE 22 SEPTEMBRE
ET LA JOURNÉE DE GRÈVE ET DE MOBILISATION
INTERPROFESSIONNELLE DU 29 SEPTEMBRE.**





Le SNTRS-CGT doit être fer de lance de propositions face à deux défis structurels

Extrait du rapport d'actualité présenté à la Commission Exécutive du 15 Septembre 2022.

La situation actuelle en France, doit nous inciter en tant que syndicat national des travailleurs de la recherche scientifique, à réfléchir et proposer des pistes d'actions à des problèmes structurels mis en exergue par l'actualité.

La Covid et la guerre en Ukraine notamment ont souligné quelques problèmes structurels sur lesquels notre confédération, mais également notre syndicat, doit être fer de lance de propositions.

La Covid a mis en lumière combien la France pouvait être dépendante de l'étranger en raison de la désindustrialisation de notre pays.

Si les gouvernements successifs, à travers leurs réformes ont fait un raccourci non étayé entre recherche et développement industriel, via l'innovation et une politique de transfert technologique, notre syndicat est particulièrement bien placé pour proposer une réflexion sur ce thème.

À l'évidence, les réformes proposées ne nous conviennent pas ! Que sommes nous en capacité de proposer ?

Pour rappel : quelques éléments chiffrés :

Notre dépendance à l'égard de l'étranger représente presque 20% de notre Pib (585,6 Milliards d'euros en 2021).

Si nous avons tous en tête que la Chine est le pays plus grand importateurs de la France, c'est en fait l'Allemagne qui est notre premier fournisseur avec plus de 80 Milliards. Viennent ensuite la Chine (plus de 60 Milliards), l'Italie et la Belgique (avec chacun plus de 45 Milliards). Au delà donc l'idée d'une concurrence des pays à bas coûts, il faudrait mieux analyser les causes de

cette dépendance et y apporter une réponse étayée.

En terme de secteurs d'activités, les importations portent sur : automobiles (62,1 M€), informatiques et électroniques (51,7 M€), machines et équipements d'usage général (49,2 M€), métallurgie (46,3 M€), chimie (45,6 M€).

Là encore, nos représentations spontanées sont mises à mal et le coût du travail ne peut pas être la seule entrée puisque le coût de la main d'œuvre (salaire brut et les cotisations santé et retraite) en France dans le secteur industriel est inférieur de près de 10% à celui de l'Allemagne.

L'enjeu est important en terme d'emploi puisque entre 1989 et 2021, l'emploi industriel a baissé de plus de 30% passant de 4,58 millions de travailleurs à seulement 3,11 millions (représentant environ 13% des emplois occupés).

À titre de comparaison, au sein de l'UE : l'emploi industriel représente plus de 20% pour l'Allemagne (20,6%), pour l'Italie (20%), la Bulgarie, la Croatie, l'Estonie, la Hongrie (25%), la Pologne, la Roumanie, la Slovaquie, la Slovénie, la république tchèque (30,2%).

Si le niveau d'investissement dans la R&D peut être facteur explicatif, il n'est pas suffisant, loin s'en faut, pour expliquer ce déclin. En 2019, la France occupait le 7^e rang en terme de dépenses de R&D au sein de l'union européenne derrière la Suède, l'Allemagne, la Belgique, l'Autriche, le Danemark et la Finlande. La question ne peut se résumer à ce point.

Pour conclure sur ce point, notre syndicat doit donc réfléchir et proposer des pistes de structuration du secteur recherche et penser les liens industries/recherche.

La guerre en Ukraine, à travers la crise énergétique doit

nous alerter sur l'épuisement des ressources naturelles, et plus largement sur la déstabilisation de notre écosystème.

Là encore, en tant que syndicat des travailleurs de la recherche scientifique, nous devons être force de proposition et prendre notre place dans ce compte à rebours des urgences climatique et sociale.

Rappelons quelques faits :

À l'heure d'aujourd'hui, au niveau mondial, nous avons besoin de 1,6 planète Terre afin de subvenir à nos besoins mais si toute l'humanité vivait comme les Français, nous aurions besoin de 2,8 planète Terre. Si nous ne changeons rien, en 2050 nous utiliserons l'équivalent de 2 planètes.

Le jour dit du dépassement de la France était le 30 septembre en 1961. Il est aujourd'hui le 5 Mai.

Depuis le 30 septembre 1961 la France qui a accumulé l'équivalent de 35 ans de dette écologique (à comparer à la dette publique représentant en 2021 113,3% de son PIB).

Notre déficit écologique s'élève à 78% à comparer au déficit public qui représentait 6,5% du PIB en 2021.

En utilisant 2,8 fois plus de biocapacité que ce qui est disponible par personne sur cette planète, l'économie française est mal préparée au réchauffement climatique ainsi qu'aux conséquences des pressions exercées sur les ressources naturelles.

La recherche et notre syndicat doivent contribuer à des analyses, propositions et actions nécessaires pour éviter le désastre qui s'annonce et qui affectera prioritairement les plus démunis.

Marc Régné-Démery



Hors des frontières de la France

Rubrique coordonnée par Dina Bacalexii

Votre rubrique retrouve provisoirement sa forme habituelle, sans les références à la Fenêtre sur le monde, la lettre internationale COVID19 du SNTRS-CGT. Or la pandémie court toujours et les forces qui, aux quatre coins du monde, ne cessent de lutter pour les droits et la protection des travailleurs et des peuples sont toujours en action. Mais le monde regorge d'informations dignes d'être mentionnées dans le BRS : dissocier rubrique et lettre a permis de doubler le plaisir, de diffuser plus de nouvelles qui ne sont pas toutes liées à la pandémie. La consultation des numéros de la Fenêtre sur le monde, qui se trouvent sur le site internet du SNTRS-CGT, est le complément quasi naturel de cette rubrique qui n'a pas dit son dernier mot. Sa forme sera une fois de plus renouvelée au prochain numéro du BRS. Faisons un vœu un rêve ? : qu'elle soit bientôt la seule à vous informer de ce qui se passe « hors des frontières de la France », sans avoir besoin de complément COVID !

Justice vaccinale, espoir mondial

International



La guerre des brevets

Le 24 août, Moderna a intenté une action de justice contre Pfizer et BioNtech pour usurpation de ses brevets concernant la technique ARN messenger sur laquelle sont basés les vaccins anti-COVID des deux géants de Big Pharma. Trois brevets développés par Moderna entre 2011 et 2016 sont censés avoir été « copiés » par Pfizer.

Cette situation cocasse ne vise pas à stopper la production de vaccins ou médicaments de Pfizer basés sur la technologie incriminée, mais à obtenir un dédommagement conséquent, ainsi que le contrôle sur les profits à venir. Grand seigneur, Moderna précise qu'elle ne demande pas d'argent pour les vaccins vendus par Pfizer aux pays à bas revenus. Elle ne réclame pas non plus de dédommagement de la part du gouvernement états-unien qui a acheté des millions de doses à Pfizer. Rappelons que ce même gouvernement a été très généreux envers Moderna, « champion » national.

Moderna est très attachée à ses brevets. Elle avait engagé un conflit avec le NIH (*National Institute of Health*,

agence de recherche publique fédérale) sur la paternité d'un composant essentiel du vaccin anti-COVID. Était-ce le fruit du travail des chercheurs publics ou de l'entreprise privée ? Si ce conflit n'a pas abouti au tribunal, les deux parties n'ont toujours pas trouvé un terrain d'entente.



Mais en quoi la plainte d'une entité capitaliste contre une autre nous concerne-t-elle ?

La réponse est donnée par l'alliance *The People's Vaccine* et la juriste et militante sud-africaine Fatima Hassan : Pfizer et Moderna ont dépensé des sommes énormes pour empêcher la levée des brevets et le partage de la technologie, afin de s'assurer de la manne des profits. La plainte confirme les craintes des groupes de la société civile et des pays qui ont bataillé auprès de l'OMC (Organisation Mondiale du Commerce) pour obtenir l'allégement des règles de propriété intellectuelle et faciliter ainsi la lutte contre la pandémie COVID19 : si Moderna va au tribunal contre Pfizer, elle n'hésitera pas à le faire contre l'OMS et l'Afrique du Sud, qui ont créé la plateforme publique de mutualisation et de transfert de technologie. Même si cette plateforme n'a pas été un franc succès surtout parce que les pays les plus riches ne s'y sont pas engagés, elle existe et fonctionne,

empêchant le contrôle total auquel aspire Moderna.

À qui appartiennent les vaccins ? *The People's Vaccine* précise :

« Ces vaccins ont été développés grâce à une injection sans précédent d'argent public qui a financé la recherche publique pendant des décennies. Si quelqu'un doit porter plainte, ce sont les millions de personnes qui ont perdu des êtres aimés pendant que Moderna et Pfizer vendaient leurs doses à ceux qui pouvaient offrir le prix le plus élevé ».

Europe



Appel pour une infrastructure publique de médicaments, vaccins et innovations biomédicales

Le 28 septembre, le Parlement européen organise un atelier où sera discutée l'étude du 16 décembre 2021 préparée suite à une commande de la commission concernant « l'avenir de la science et de la technologie » et coordonnée par le professeur de finances publiques de l'Université de Milan Massimo Florio, l'un des initiateurs par ailleurs de l'appel auquel on accède via le site militant www.sbilanciamoci.info.

Le constat aujourd'hui largement partagé par la communauté scientifique et la société civile est que la pandémie a mis en lumière l'écart entre les priorités de la recherche biomédicale publique et privée, et que, malgré l'injection de sommes colossales publiques dans l'industrie privée, le problème est loin d'être résolu. Les « marchés » non rentables ne vont jamais être investis par l'industrie privée dont le but est la rentabilité ; c'est pourquoi « il est nécessaire d'orienter la recherche majoritairement dans l'intérêt public ». C'est la proposition de l'étude précitée que l'appel soutient : créer une infrastructure publique de recherche au niveau européen, à l'instar de l'ESA (l'Agence Spatiale Européenne), du CERN ou du EMBL (*European Molecular Biology Laboratory*).

Les signataires de l'appel demandent que cette proposition soit adoptée non seulement par le Parlement, mais aussi, et surtout, par les gouvernements et dotée d'un budget adéquat. Cette ambition pourrait faire de l'Europe une pionnière dans la recherche et l'innovation biomédicales des 30 prochaines années. L'urgence de la COVID19 a conduit à la prise de conscience que d'autres épidémies ou maladies demandent prévention et que la prévention résulte d'une meilleure connaissance globale des maladies et de leur écosystème, ce qui est une mission de service public.

L'appel a été publié le 13 juillet et signé de collègues de plusieurs universités et centres de recherche italiens (et de quelques-uns hors péninsule), d'anciens ministres italiens de la santé, de médecins et de militants. Parmi les organisations qui en font la promotion on retrouve *Medicina Democratica*, ou le *Forum Disuguaglianza e Diversità*.

Un coup d'œil sur la présentation succincte de l'étude est instructif pour comprendre son originalité. La fameuse HERA (*European Health Emergency preparedness and Response Authority*) dont la Commission s'était tant vantée aux premiers temps de la pandémie est considérée comme inadéquate car elle n'est pas indépendante des acteurs de l'industrie pharmaceutique. « Il faut une masse critique et un changement structurel », ce que la nouvelle

infrastructure européenne publique peut apporter. De plus, celle-ci sera en phase avec la science ouverte, dont la commission nous rebat les oreilles sans pour autant remédier aux principaux freins. La propriété intellectuelle sera gouvernée par le seul intérêt public.

Deux options sont proposées : une infrastructure qui aurait la capacité de développer ses propres projets en interne de la conception à la commercialisation, et une autre, moins ambitieuse, qui en sous-traiterait une partie. Le financement serait de 3,5 milliards/an (l'équivalent de investissement du NIH, le *National Institute of Health états-unien*) à 6,5 milliards/an (l'équivalent de investissement pour l'ESA en 2021).

Il faut une nouvelle politique de recherche européenne publique, coordonnée et financée, guidée par l'accessibilité économique et la soutenabilité des systèmes.

Et si, sous la pression de la communauté scientifique et de la société civile, l'Europe néolibérale servait pour une fois, d'espace de coordination pour le bien commun ?



Ce titre d'un article du très sérieux journal australien *The Age*, paru le 25.07.2022, dénonce ce qu'on appelle l'économie basée sur la grande précarité de l'emploi hautement qualifié, sur ces scientifiques qui travaillent dans des secteurs de pointe mais n'ont aucune sécurité de financement, même pas de salaire. Cette « modernité », prisée dans plusieurs pays et souvent montrée comme modèle de « performance » en France, détruit le tissu scientifique et la santé mentale des travailleurs

de l'ESR sans pour autant profiter « à l'innovation » ou faire naître des initiatives.

« J'ai peur, car je n'ai aucune idée de comment je vais vivre l'année prochaine » dit un collègue qui travaille sur la pression sanguine, « même si j'ai soumis cinq demandes de financement ». Un autre a vu tous les délais expirer sans recevoir de réponse. Il est catastrophé car il craint que sa carrière s'arrête ou, au moins, s'interrompe pour une durée indéterminée, même s'il a de l'expérience et que sa recherche est originale.



Car la règle en Australie est le financement sur projet. Les agences paient la recherche, l'université ou l'institut reçoit une somme pour les salaires, mais elle est insuffisante. 83% des collègues disent faire des heures supplémentaires non payées, ce que la NTEU (*National Tertiary Education Union*), notre syndicat partenaire à l'IE (Internationale de l'Education) appelle « le vol de salaire ». Sa campagne, lancée il y a trois ans, contre cette exploitation, continue. Le secteur de l'ESR est d'ailleurs, avec l'industrie agroalimentaire et l'hôtellerie-restauration, dans le viseur du défenseur des droits australien.

Les fonds des deux agences qui financent la recherche, la National Health and Medical Research Council et l'Australian Research Council, n'ont pas augmenté depuis une décennie, ce qui signifie qu'ils ne suivent pas l'inflation. Cette année, le taux de réussite est de 10%, tandis que, pour un système considéré comme soutenable, le taux de réussite est estimé à 30-40%. De nombreux contrats ne durent qu'un an, ce qui est ridicule : que peut-on chercher pendant une seule année ? Les chercheurs cherchent donc des emplois ailleurs et négligent le secteur académique.

Ce type d'économie est comparé aux artistes qui vivent de leur cachet. Une enquête réalisée l'année dernière sur les chercheurs en début et milieu de carrière aux universités de Melbourne

et de Monash a montré que la moitié ont fait un burn-out (taux supérieur aux autres secteurs d'emploi comparable), 28% ont développé des symptômes de dépression, 90% travaillent bien plus que leur horaire habituel et seulement un tiers pensent rester à leur poste. L'enquête a par ailleurs montré un taux élevé de pressions ou chantages émanant de l'impératif de « compétitivité ». 46% des collègues interrogé(e)s en ont fait l'expérience, tout grade, poste ou profession confondus.

Une jeune neuroscientifique diplômée de Cambridge a été obligée de soumettre des projets une semaine après la naissance de son bébé : l'appel à projets est publié une fois par an, elle ne pouvait pas risquer de le rater. « Je tenais mon bébé dans les bras et tapais sur le clavier de mon ordinateur » confie-t-elle.

Suite à cette enquête, les universités concernées ont modifié les contrats du personnel, pour les faire durer au moins pendant le temps nécessaire pour que les recherches soient accomplies. Cette demi-mesure a conduit à une réduction de 20% de la précarité ; 31-54% des nouveaux contrats sont devenus permanents. Mais les autres ?

La NTEU dénonce : « même si le financement des universités est consistant, les personnes qui font le travail sont sur des contrats précaires, d'une année sur l'autre ».

Le combat du syndicat est que le contrat par défaut soit le contrat permanent, afin que les risques ne pèsent pas sur l'employé mais sur l'employeur. La difficulté, reconnaît-il, c'est que les gens ont intériorisé l'oppression qu'ils subissent.

Diverses solutions « rustines » sont proposées, au lieu de la seule solution adéquate, l'augmentation du financement public de l'ESR : plus de « dons » de la part du secteur « philanthropique » ou plus de contrats avec l'industrie privée.

Mais l'un des collègues qui a conduit l'enquête sur Melbourne et Monash et qui aide les jeunes grâce à son expérience, pense que la sécurité d'emploi est la seule façon d'améliorer les choses. Un peu désabusé, il avoue : « j'ai toujours une boîte de Kleenex sur mon bureau, car j'ai régulièrement des gens qui pleurent quand ils viennent me demander conseil ».



C'est une décision du président Biden qui va dans le bon sens : annulation d'une partie de la dette étudiante pour les personnes qui gagnent moins de 125.000\$/an (250.000\$ pour un couple), prolongement de la suspension de paiement COVID (instaurée en mars 2020) jusqu'à la fin de 2022, annulation de la totalité de la dette si on travaille dans un service public (fédéral, d'un état, d'une collectivité locale ou « tribale ») ou dans une ONG, suspension des paiements pour les personnes qui gagnent 15€/heure ou moins si l'employeur n'augmente pas le salaire. Ces mesures conduisent à alléger de 300 milliards de \$ cette dette honteuse.

Certes, ce qu'il aurait fallu faire c'est l'annulation totale de la dette : « rendre l'université gratuite ou la fermer » selon la déclaration du sénateur Bernie Sanders. Mais les personnes et les syndicats qui militent depuis longtemps contre la dette sont déjà satisfaits. Car dans le monde anglo-saxon, l'idée d'une université publique gratuite ne va pas de soi. Dès l'annonce de l'annulation, outre les néolibéraux qui ont prétexté qu'elle augmenterait l'inflation et ferait perdre tous les bénéficiaires de l'*Inflation Reduction Act*, les contribuables ordinaires ne semblent pas convaincus que l'argent de leurs impôts doit servir à financer le « choix individuel » d'aller à l'université. Les familles paient et se saignent : c'est le prix de l'accomplissement du « rêve américain ».



Le « rêve américain » est donné à tous : c'est l'avancement au mérite, au prix d'un travail dur et d'un dévouement long dont font partie les études universitaires. Les familles de la classe ouvrière sont les plus endettées : elles ont cru à ce rêve et incité leurs enfants à obtenir les plus hauts diplômes. Mais « l'enfer de la dette » provoqué en grande partie par des intérêts exorbitants (7,45%, contre 3% pour un prêt d'achat d'un logement) cause des abandons nombreux d'études parmi les jeunes issus de familles modestes. On renonce au rêve, mais il faut rembourser le prêt contracté.

Le département de l'éducation estime que 90% du bénéfice de l'annulation de la dette ira aux personnes gagnant moins de 75.000\$/an. Certains prétendent que cela créera une dérive « morale » : les plus pauvres contracteront facilement des prêts étudiants sachant qu'ils n'auront pas à les rembourser (!). Tous les arguments sont bons pour détourner l'attention du but ultime : rendre l'éducation, à tous les niveaux, un droit humain gratuit et accessible à tout le monde.

L'AFT (*American Federation of Teachers*), notre syndicat partenaire à l'IE, célèbre l'annulation de la dette. Sa branche ESR avait organisé le 30 juin une « clinique de la dette » pour aider les étudiants à naviguer dans cette jungle. L'AFT annonce aux étudiants qu'ils peuvent demander leur remboursement s'ils se sont fait avoir et ont continué à payer entre mars 2022 et aujourd'hui malgré la suspension COVID.

Lee Bidoski, aujourd'hui professeure de psychologie, ancienne policière et militaire, diplômée en droit, livre un témoignage émouvant de « l'enfer de la dette » où elle est encore plongée pour plusieurs années, sans pour autant avoir manqué un seul paiement. Fille d'une mère qui a élevé seule ses 4 enfants, Lee a emprunté pour ses études et s'est fait une fierté de rembourser cette dette. Avant de reprendre ses études pour obtenir son doctorat, elle était agent du service public : militaire, puis policière à Miami.

Elle estime avoir fait partie des travailleurs pauvres : ni l'état fédéral, ni celui de Miami ne se soucient du salaire des fonctionnaires...

Pendant ses études doctorales, elle était considérée comme assez



« pauvre » pour ne pas payer de frais de scolarité, mais assez « riche » pour payer ses impôts, car elle travaillait comme précaire à l'université, en espérant que ce travail serve à son insertion professionnelle dans son domaine une fois diplômée. C'est une sorte d'investissement.

C'est là qu'interviennent les organismes de crédit. C'est là que se situe la porte de « l'enfer » : exonérée de frais de scolarité et de mensualités de remboursement, Lee a compris après la fin de ses études que l'intérêt de 7,45% courait toujours et la dette augmentait d'autant. « Ce n'est pas juste que la dette étudiante soit un tel racket », conclue-t-elle.

Finalement, 43 millions de personnes verront leur dette allégée, et 20 millions totalement effacée. Ce 24 août 2022 sera un grand jour, une étape de plus, espérons-le, vers la fin de « l'enfer de la dette » étudiante.



Ce n'est pas un slogan syndical. Aussi étrange que cela puisse paraître, c'est une claquette envoyée à la ministre de l'éducation nationale (dont dépendent les établissements du supérieur) de la part de la conférence des Prytanés (l'équivalent des présidents des universités en Grèce).

Ces dirigeants ont élevé leur voix : il n'est pas question de changer la gouvernance collégiale et démocratique des universités pour y installer une sorte de super-conseil d'administra-

teurs qui gèreraient un établissement d'enseignement et de recherche comme une vulgaire entreprise lucrative ; il n'est pas question de changer le mode d'élection du Sénat (nom donné en Grèce au conseil d'administration), ni du/de la Prytane ; il faut arrêter de prendre les collègues pour des imbéciles et de leur accorder des miettes, dans des bâtiments vétustes et des labos sous-équipés. Tout cela doit changer. Quand la ministre se sera intéressée un peu à son travail, l'éducation de la jeunesse et la production du savoir, on reparlera peut-être d'une nouvelle loi.

Fait très rare, tous les Prytanés, tous



les conseils d'administration, tous les syndicats de toutes les catégories de personnel ainsi que tous les syndicats étudiants rejettent la loi. Plus de 100 communiqués d'instances pour appeler à son retrait. Mais la ministre prétend que « l'opinion » y est favorable. Elle se base sur une seule enquête d'opinion qui est effectivement favorable à... seulement deux mesures, dont l'une ne concerne ni l'organisation des études ou de la recherche, ni la gouvernance des établissements : la création d'un Centre de soutien psychologique pour les étudiants et le personnel. L'autre mesure prétendument plébiscitée est les « start-up étudiantes ». Mais les étudiants demandent la revalorisation de leurs études et diplômes et pensent que les « start-up étudiantes » ne leur apportent rien.

La communauté universitaire grecque qui a conquis la démocratie de haute lutte, est méfiante envers des « grands administrateurs » nommés, omnipotents et omniscients, ou des « managers généraux ». Elle se méfie de la « technostructure ».

La ministre prétend que dans la majorité des pays européens le président d'une université n'est pas élu, car « l'université n'est pas une instance de représentation comme le parlement, c'est un établissement scienti-

fique » (sic). Curieuse façon de séparer science et démocratie...



Les deux syndicats hongrois affiliés à l'IE, le Syndicat des enseignants de Hongrie (PSZ-SEH) et la Teacher's Democratic Union of Hungary (PDSZ) ont gagné en juillet leur longue bataille judiciaire contre le gouvernement qui prétendait que leur grève de janvier 2022 pour la hausse de leur salaire était illégale.

Dans le pays de Victor Orbán, les syndicats ont toujours le courage de revendiquer. Leurs représentants, qui ont participé début juillet à la conférence de mi-mandat du CSEE (Comité Syndical Européen de l'Éducation) à Liège, nous ont exposé leurs actions et ont partagé avec nous leur joie. Car c'était le jour même où ils ont pris la parole qu'ils ont appris la bonne nouvelle : la cour suprême du pays, dont les décisions sont définitives, a déclaré la grève tout à fait conforme à la loi. Ni Orbán, ni personne ne peut désormais prétendre le contraire.

Dans une Hongrie qu'on imagine acquise aux idées réactionnaires, la grève des enseignants (27.000 participants) avait suscité une large adhésion citoyenne, malgré la propagande gouvernementale. Les parents n'ont pas envoyé leurs enfants à l'école. Une confédération syndicale avait organisé une « manifestation motorisée » avec des voitures dans la capitale pour soutenir les grévistes.

Le gouvernement avait beau faire





la guerre aux syndicats, la mobilisation sociale n'a pas cessé. Près de 40.000 travailleurs ont commencé une grève illimitée en mars 2022. Une première depuis le changement de régime du pays.

Les syndicats voulaient négocier avec le « nouveau » gouvernement sorti des élections d'avril 2022. Mais ce n'est qu'un « nouvel-ancien » gouvernement Orbán, qui n'a toujours aucune intention de résoudre les problèmes de l'éducation et de payer correctement les enseignants. Pas étonnant que la majorité des collègues hongrois ont plus de 50 ans. Les jeunes n'ont pas envie d'exercer cette profession, payée 58-60% moins que le salaire moyen d'une personne avec le même niveau de diplôme. Les syndicats demandent 90%, même pas l'égalité ! Mais c'est impensable pour le gouvernement.

Voilà comment on traite les enseignants sous un régime que l'extrême-droite française considère comme ami.



Double assassinat dans l'ESR irakien

Nous apprenons ce tragique événement par un communiqué de la Kurdistan Teachers Union, le syndicat kurde irakien membre de l'IE. Le 28 juin, à Erbil, dans le Kurdistan irakien, ont été assassinés le doyen de la faculté de droit, Kawan Ismael, et Idris Hamakhan, un autre universitaire de renom. Le bureau de la KTU réaffirme que l'attaque contre le personnel de l'éducation est une attaque contre l'éducation tout court, qui ne peut de ce fait pas accomplir son rôle clé pour une société de paix, saine et

soutenable.

Dans la région, et tout particulièrement à Erbil, les violences contre le personnel de l'éducation ont été nombreuses pendant longtemps et les individus qui les ont perpétrés ont toujours joui d'impunité. Plusieurs procès n'ont pas eu lieu, sans cesse reportés.

La KTU n'oublie pas qu'il y a trois ans elle avait soumis aux parlementaires un mémorandum avec neuf propositions pour mettre un terme aux violences. Elle visait le vote d'une loi « d'immunité éducative » pour le personnel qui serait ainsi protégé. Mais les parlementaires n'ont pas prêté attention à ces propositions : de cette négligence résulte la tragédie d'Erbil, mais les choses peuvent empirer.

Trois revendications doivent être immédiatement entendues :

- Le parlement doit enfin voter la loi de protection du personnel de l'éducation.
- Le gouvernement du Kurdistan doit rendre illégal le port d'armes qui tuent trop de gens, hommes et femmes, dans la région.
- Les tribunaux doivent utiliser tous les moyens que leur offre la loi pour punir les individus qui attaquent les enseignants.



Tous les étudiants de l'Université d'Haïfa sont égaux devant les bourses, mais certains sont plus égaux que les autres

Les étudiants arabes constituent 41% de la population étudiante de l'université d'Haïfa. En théorie, les bourses sont accordées selon des critères « objectifs » et ne tiennent pas compte de la nationalité. Mais voilà qu'une d'entre elles, financée par un homme d'affaires brésilien (très actif dans les milieux juifs orthodoxes) et

destinée aux étudiants de première année, serait accordée sur un critère qui exclut de fait les arabes : l'obtention d'une certification suite à un examen de « culture du judaïsme ». Les étudiants arabes ne passent nullement de tels examens et, par conséquent, n'obtiennent pas la certification. Pas de bourse pour eux !

Un collègue du département de sociologie qui témoigne dans *Haaretz* du 8.06.2022 trouve que c'est déjà difficile pour les étudiants dont l'environnement langagier n'est pas l'hébreu d'arriver à réussir leurs examens de première année en hébreu ; la deuxième année, certes, ils peuvent déposer leur demande, mais ils se trouvent en concurrence avec les étudiants ex-militaires, car il est expressément stipulé sur le site web de l'université que ce critère sera pris en compte. En effet, selon la politique de l'État, certaines bourses sont spécifiquement accordées aux étudiants ex-combattants ou ayant récemment terminé leur service militaire.

L'association israélienne des droits civiques a dénoncé la discrimination et déposé plainte contre l'Université pour rupture du principe d'égalité. Bien évidemment l'Université pense que ce principe est respecté, car elle offre « gratuitement » (sic) des cours de rattrapage en études juïques à ceux qui veulent et a « le droit de flécher » ses bourses. Par ailleurs, déclare hypocritement un responsable, il existe bien d'autres bourses : pourquoi se focaliser sur celle-ci ?

Parce qu'elle est une preuve de plus de cet État d'apartheid où les non-juifs sont des sous-citoyens. Le rapport d'Amnesty international de février dernier est implacable.

« Quand on vous offre 50 millions de \$ et qu'on vous fait signer une clause de non-dénigrement, je ne vois pas de personne sensée qui refuserait »

Voilà où on arrive quand les universités dépendent des « généreux donateurs » pour une grande partie de leur financement. Le président de l'Université de Tel-Aviv est en conflit avec son personnel concernant l'acceptation ou non de cette somme accordée par l'oligarchie russe Roman Abramovitch.

Le président avait accepté le don et signé, sans en informer le Sénat



L'APARTEID ISRAÏELIEN ENVERS LE PEUPLE PALESTINIEN

UN SYSTÈME CRUEL DE DOMINATION ET UN CRIME CONTRE L'HUMANITÉ

RÉSUMÉ EXÉCUTIF



académique, une lettre défendant l'oligarchie et appelant les États-Unis à ne pas lui imposer des sanctions. D'autres chefs d'établissements (dont un hôpital) qui ont bénéficié du financement d'Abramovitch ont signé la même lettre, mais l'Université de Tel-Aviv était la première de la liste révélée par les médias tout de suite après l'invasion russe en Ukraine. La lettre datait du 5 février. Les tensions étaient déjà palpables. La guerre a éclaté le 24.

Cette étrange coïncidence a sérieusement fâché des collègues, même ceux qui ne trouvent rien à redire à ce mode de financement de l'ESR. Tous sont choqués, considérant qu'une université n'a pas à se vendre ainsi. Une université doit plutôt servir de « boussole d'éthique », ce qui n'est pas possible si sa réputation est entachée. D'autant plus que ce n'est pas la première fois : malgré les protestations, le nom de la famille Sackler, très impliquée dans le scandale des médicaments opiacés aux États-Unis, n'a jamais été enlevé de la liste des bienfaiteurs de l'école de médecine...

Les 50 millions sont dédiés à la construction d'un nouveau bâtiment de recherche en nanosciences et portera le nom de son bailleur de fonds. 100 chercheurs y seront employés. Le président pense que cela donnera de la valeur à son campus. Mais de nombreux collègues dénoncent cette hypocrisie : on ne peut pas ignorer le lien entre l'argent des oligarques, le régime de Poutine et la guerre. Pourquoi a-t-on besoin de cet argent ? Pourquoi cette confusion entre « philanthropie » et éthique ?

Le président pense avoir fait tout ce qu'il fallait : consulter le « Sénat restreint », qui n'est pas représentatif du personnel car composé d'une douzaine de professeurs du plus haut grade. Suite aux accusations, il a mis en place une commission de suivi des dons reçus par l'université, composée de personnes « de confiance ». Mais il refuse qu'elle soit supervisée par le Sénat académique, le vrai, représentant tout le corps enseignant.

Espérons que le CNRS ne se retrouvera jamais dans un tel dilemme. Sa Fondation a été créée il y a quelques années pour favoriser les dons et les legs, afin que « le mécénat scientifique devienne en France aussi banal que le mécénat culturel et artistique », selon les dires du PDG. Mais quand on pointe la situation dans laquelle se trouvent les collègues de Tel-Aviv furieux contre leur direction et qu'on met en garde contre ce mode de financement, notre PDG s'offusque car les « petites gens » qui donnent de l'argent à la science ne sont pas à assimiler à Abramovitch. Il oublie que la Fondation est aussi destinée aux personnes désireuses d'alléger leur impôt sur la fortune immobilière, donc les grands patrimoines, comparables au magnat russe.



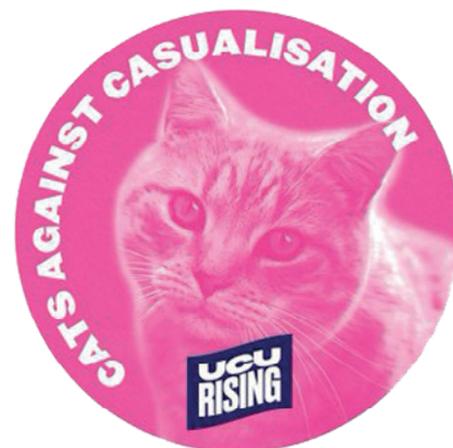
UCU (*University and College Union*), notre syndicat partenaire à l'IE, au CSEE et au HERSC (Higher Education and Research Standing Committee) ne lâche rien. Outre les grèves et « actions autres que la grève » qui alternent depuis décembre 2021 avec des négociations dures face à un patronat universitaire inflexible, UCU s'attaque maintenant à la question salariale. Car la crise frappe et l'inflation n'a jamais été aussi haute depuis 40 ans. L'index des prix a augmenté de 11,7% et cela continuera en 2023, surtout concer-

nant l'alimentation et l'énergie.

Deux catégories d'établissements du supérieur existent dans le monde anglo-saxon : les *Colleges* où on ne fait pas de recherche et qui ne délivrent pas de master ou doctorat, et les universités qui font de la recherche et où on peut faire un cursus d'études complet, y compris un doctorat. UCU a enquêté auprès de 2.700 personnels de plus de 200 *Colleges*.

Le résultat est honteux pour un pays riche : 8 sur 10 avouent que leur situation financière porte atteinte à leur santé mentale ; 80% sont dans une situation plus précaire qu'il y a un an ; et 42% trouvent que leurs revenus ne couvrent pas le coût de la vie. Et pourtant, UCU sait bien que les établissements ont reçu des subventions supplémentaires de près de 400 millions de £, mais que l'argent a été fléché ailleurs : ce sont les dirigeants qui augmentent leur salaire et gagnent jusqu'à 200.000£/an (169.300€), quand les enseignants qualifiés sont recrutés à 26.000£/an (22.000€)...

UCU dénonce cette situation plus que scandaleuse. 64% des répondants disent chauffer moins leur logement, 40% restreindre l'eau chaude, 25% sauter des repas. On est dans une situation de pauvreté, pour ne pas dire de grande pauvreté. Le monde académique à la paille ! C'est pourquoi on exploite le personnel : la charge de travail supplémentaire correspond à 2 jours par semaine qui ne sont bien sûr pas payés.



Outre occuper un deuxième ou troisième emploi pour finir le mois, les collègues s'apprentent à démissionner. Même un emploi en supermarché serait préférable... Un répondant, pourtant qualifié et travaillant à temps plein, s'est vu refuser un prêt pour acquérir un logement : « mon salaire est insuffisant même pour une

RENDEZ-VOUS EN DÉCEMBRE



**ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES**

VOTEZ

SNTRS
la
cgt

Du 1^{er} au 8 décembre 2022

la
cgt
FERC