

# BRS

Bulletin de la recherche scientifique

CNRS

Inserm

INRIA

IRD

INED

IFREMER

Décembre 2022

N° 525

- Bilan CCHSCT du CNRS 2019-2022
- La Direction du CNRS efface de la carte de France la délégation régionale Normandie
- Elections professionnelles au MESR et dans les organismes de recherche 2022
- Budget de la Mission Interministérielle Recherche et Enseignement Supérieur (MIREES) : décryptage & analyses
- L'ESR européen à l'ère post-pandémique vu par les syndicats



P2 ► Édito

P4 ► Bilan CCHSCT du CNRS 2019-2022

P6 ► La Direction du CNRS efface de la carte de France la délégation régionale Normandie

P8 ► Avancements au choix : le travail du SNTRS-CGT au sein du Groupe de Travail avancement

P11 ► Elections professionnelles au MESR et dans les organismes de recherche 2022

P14 ► Budget de la Mission Interministérielle Recherche et Enseignement Supérieur (MIREES) : décryptage & analyses

P16 ► Bilan partiel de mandature : l'utilité du SNTRS-CGT au sein du Conseil Scientifique

P18 ► Luttons gagnantes

P20 ► L'ESR européen à l'ère post-pandémique vu par les syndicats

P22 ► Rapport introductif présenté à la Commission Exécutive du SNTRS-CGT le 04/10/2022

P24 ► Rapport introductif présenté au Conseil Syndical National du SNTRS-CGT le 22 novembre 2022

P25 ► Tribune Libre : Soutenons la révolution du peuple iranien

P26 ► Tribune Libre : Conférence nationale de l'Union fédérale des retraités de la FERC

P28 ► International

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



Josiane TACK  
Co-secrétaire générale

# ÉDITO

Chère camarade, cher camarade,

Une séquence importante de la vie syndicale s'achève après la parution des résultats aux élections professionnelles qui se sont déroulées du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 2022.

**Au nom du bureau national, je vous remercie pour votre implication**

lors de la campagne électorale et pour votre vote lors des élections professionnelles au comité social d'administration (CSA), aux commissions administratives paritaires (CAP1, 2, 3 et 4) ainsi qu'aux commissions consultatives paritaires (CCP1 et 2) des organismes de recherche.

La plus forte progression en sièges et en pourcentages par rapport à 2018 est à mettre à l'actif du SNTRS-CGT de l'IRD (CSA 3 sièges dont +2) et de l'INSERM (CSA 3 sièges dont +1). Les résultats pour l'INRIA et l'INED, malgré une légère baisse en %, permettent de gagner un siège par rapport à 2018 : INED (CSA 2 sièges dont +1) et INRIA (CSA 3 sièges dont +1). Enfin au CNRS, le SNTRS-CGT est en légère progression en % par rapport à 2018 (+ 0,65 %) et conserve ses 3 sièges.

Le SNTRS-CGT est la deuxième organisation syndicale au CNRS, derrière le SGEN-CFDT, et la première organisation pour chacune des catégories de personnel prises séparément à l'exception des chercheurs et des chercheuses titulaires. Nous sommes la première organisation syndicale pour les précaires quels que soient les corps d'origine.

*Nous notons que le passage au vote électronique n'a pas augmenté la participation aux élections professionnelles comme le prétendaient les directions des établissements.*

**Bien au contraire, le taux d'abstention dans les résultats aux élections professionnelles 2022 n'a jamais été aussi fort.**

Au CNRS, nous observons une chute avec 25,35 % de votants contre 29,38 % en 2018. Au niveau ministériel, les résultats sont particulièrement catastrophiques : le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche est le ministère qui a le moins voté de toute la fonction publique sur le versant de l'État, avec 19,21 % en 2022 contre 30,51 % en 2018.

Les résultats auraient pu, sans doute, être meilleurs si nous n'avions eu à pâtir de procédures de vote électronique indignes qui ont rebuté de nombreux collègues. En particulier les agents ont été entravés par des difficultés cumulées concernant l'ouverture des boîtes mail pour le CNRS mais aussi la procédure de réassort mise en place par le ministère empêchant le personnel des organismes de recherche d'accéder au vote de représentativité des organisations syndicales au Ministère de l'enseignement supérieur et la recherche et dans la fonction publique.



Cependant nous pouvons noter un point positif qui repose sur le nouvel équilibre des forces au sein du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. La majorité des voix s'est portée en faveur des forces de progrès social (8 sièges) et non plus en faveur des syndicats d'accompagnement (7 sièges) des contre-réformes du gouvernement !

**Par leur vote dans les trois versants de la Fonction publique, les agents, fonctionnaires et non-titulaires, ont confirmé la CGT comme première organisation syndicale représentative de l'ensemble des agents publics.**

Cette représentativité est de toute première importance eu égard à la bataille des retraites qui va commencer dès début Janvier 2023.

En effet, force est de constater que malgré l'opposition unanime des syndicats et des organisations de jeunesse, Emmanuel Macron et son gouvernement s'entêtent à vouloir reporter l'âge légal du droit au départ à la retraite à 65 ans, poursuivre et même accentuer le nombre des annuités requises pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein, mettre fin à l'existence de régimes spéciaux.

Parmi les objectifs poursuivis : l'allongement toujours et encore des

temps de vie passés à travailler, l'organisation d'une chute du montant des pensions et des retraites, l'accaparement par le capital des 14 % des richesses créées par le monde du travail (Produit Intérieur Brut) qui, grâce aux cotisations sociales, financent les retraites par répartition et échappent à la spéculation.

Ce dont ils rêvent, c'est d'une généralisation de l'épargne et des systèmes de retraite par capitalisation.

Et pourtant, par une mobilisation de masse en décembre 2019 et tout au long de l'année 2020, ils ont déjà dû abandonner le projet de retraite « à points ».

Et pourtant, la publication successive de sondages d'opinion confirme que 75 % de la population sont opposés à cette contre-réforme.

Disons-le clairement, ils ne disposent ni d'une majorité sociale ni d'une majorité politique pour organiser

de nouveaux reculs des droits à la retraite qu'ils envisagent d'imposer par la mise en œuvre d'un projet de loi de financement de la sécurité sociale rectificatif au moyen d'un 49-3 au mépris de la représentation nationale et de la démocratie parlementaire !

Pour nous permettre d'être en capacité d'alerter et informer nos collègues sur les tenants et aboutissants de ce qui se profile en matière de régression des droits à retraite, le syndicat vous convie à une journée d'études organisée en mode hybride (visio ou présentiel) le 12 janvier 2023 à Villejuif. Cette journée sera animée par Régis Mezzasalma référent retraite pour la Confédération sous le thème : « La retraite, la bataille CGT ». Nous vous invitons à venir nombreux ou à vous connecter pour vous informer et vous former sur ce sujet car « un militant averti en vaut deux » !

2023 s'annonce aussi très difficile en matière de perte de pouvoir d'achat, liée aux augmentations annoncées sur des produits de première nécessité. Les salaires feront également partie de nos revendications en ce début d'année.

*Au nom du bureau national, je vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année, et vous donne rendez-vous en janvier 2023. Reposons-nous et prenons des forces pendant la trêve des confiseurs car une nouvelle bataille s'annonce pour conserver et conquérir de nouveaux droits à retraite mais pas seulement...*



**A** l'issue des élections professionnelles de décembre 2018, le SNTRS-CGT a obtenu deux sièges de titulaires et deux de suppléants au Comité Central d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CCHSCT) du CNRS. Ont siégé pendant ce mandat : Patricia Lefebvre-Legry et Gérard Claverie en tant que titulaires et Lorena Klein et Eric Leroy comme suppléants.

**Pendant la mandature 2019-2022, cette instance s'est réunie 19 fois en réunion plénière ou exceptionnelle et nous avons voté 146 avis et préconisations.**

Nous nous sommes réunis en moyenne 3-4 fois par an, sauf pendant l'année de la crise sanitaire Covid, où nous avons doublé le nombre de réunions, vous avez le détail ci-dessous :

- 2019 : 3 réunions, 11 avis votés ;
- 2020 : 8 réunions, 75 avis votés, période de la crise sanitaire Covid et de la mise en place du télétravail ;
- 2021 : 4 réunions, 15 avis votés, un désaccord sérieux et persistant (DSP) - refusé par le PDG du CNRS A. Petit ;
- 2022 : 4 réunions, 45 avis votés.

Lors des deux premières années le secrétariat a été tenu par le SNCS avec le SNTRS-CGT en secrétaire adjoint (Gérard Claverie). Pour la suite du mandat, le secrétariat est revenu au SNTRS-CGT, toujours Gérard C., avec SUD pour le secrétaire adjoint.

Au début de l'instance, nous avons eu du mal à faire avancer le travail et à faire accepter nos propositions, le Directeur Général Délégué aux Ressources (DGDR), qui présidait l'instance, n'a laissé aucune marge de manœuvre à l'instance. Un personnel du service juridique était même tout le temps invité à participer, sans aucune raison valable, juste pour nous réciter des jurisprudences à l'en-

contre de toute proposition faite par les représentant·e·s du personnel. Le conseiller de prévention du CNRS nous a également mené la vie dure, avec son refus permanent de travailler avec nous. Nous avons fait beaucoup de propositions, mais quasiment aucune n'a été retenue par l'administration. Nous étions dans l'entrave permanente.

Dès la prise du secrétariat par le SNTRS-CGT, l'atmosphère a changé et nous avons pu commencer à travailler plus efficacement, faire passer des projets et faire accepter nos préconisations.

Le travail se fait en intersyndicale avec préparation interne SNTRS-CGT en amont pour l'étude des documents et préparation des avis et préconisations. Les avis sont généralement votés à l'unanimité et le SNTRS-CGT est souvent moteur dans l'écriture.



Nous sommes consulté·e·s sur tout document ou toute action/décision qui a un impact sur la santé. Tous les ans il y a le package réglementaire et nous sommes consulté·e·s et/ou informé·e·s sur :

- le rapport national d'activité de prévention et de sécurité ;
- les programmes annuels de prévention de risques et d'amélioration des conditions de travail ;
- le rapport national d'activité de la médecine de prévention ;
- le rapport de la médiatrice du CNRS ;
- le bilan de la mise en œuvre du plan d'actions pour une démarche de Qualité de Vie au Travail (QVT) ;

- le bilan des actions immobilières liées à la sécurité ;
- le plan quadriennal d'actions handicap, ainsi que sur le plan de situation annuel.

Dans ce cadre, plusieurs Groupes de Travail (GT) ont été mis en place. En résumé, voici ceux dans lesquels nous avons été le plus impliqué·e·s.

## **Groupe de Travail « Note de cadrage Réorganisations ».**

Ce GT avait pour mission pour actualiser « la fiche d'impact réorganisation d'unités/de services ». Nous avons eu du mal à impliquer la direction scientifique du CNRS et nous avons essuyé un refus net du Directeur Général Délégué à la Science (DGDS) à notre demande d'envoyer une personne de son service pour participer aux GT. Il faut savoir que ce sont les instituts qui décident des réorganisations des unités/structures, mais qu'ils ne rendent compte à personne de la manière de le faire.

Nous avons eu 7 réunions entre 2020 et 2021, une vraie bagarre pour mieux cadrer cette note et donner plus de moyens aux agent·e·s des unités ou des services pour se défendre. La note de cadrage a été votée en juin 2021. Le SNTRS-CGT a été représenté par Lorena.

Il y a des laboratoires et des services qui du jour au lendemain sont fusionnés, cassés, fermés, absorbés, sans aucun respect de la vie des agent·e·s, sans les impliquer dans la démarche, limite sans les informer.

**Comme par exemple la fusion entre les deux délégations régionales de Normandie et de Paris Michel-Ange pour laquelle le SNTRS-CGT a fait seul le « taf » de réunir les agent·e·s des deux délégations pour les informer, les consulter pour monter ensemble la lutte.**

## Groupe de Travail Risques Psychosociaux/Qualité de Vie au Travail.

Ce GT RPS/QVT a été créé à la suite de l'évaluation des risques psychosociaux (RPS) des chercheur·se·s et le refus des représentant·e·s du personnel du CCHSCT de voter sur le plan d'actions archi nul proposé. Le SNTRS-CGT a été représenté par Gérard et Lorena ; 10 réunions, de septembre 2021 à juin 2022, ont été nécessaires pour que nous puissions analyser les rapports d'évaluation des RPS des chercheur·se·s et des IT et de proposer un plan d'actions digne de ce nom, qui a été voté à l'unanimité, mais assorti/bordé de 25 avis et préconisations, lors d'un CCHSCT exceptionnel en septembre 2022.

A l'initiative de Gérard, nous avons proposé d'utiliser la technique d'analyse par l'arbre des causes des accidents RPS reconnus par le CNRS. Tous les CRHSCT ont mis en place un groupe d'experts – 2 représentant·e·s du personnel et 2 de l'administration, avec 2 médiateur·rice·s (des assistant·e·s de prévention, AP), qui ont tous et toutes été formé·e·s par le CNRS et ont commencé l'analyse d'accidents RPS reconnus, pour in fine proposer des préconisations. Un guide des situations à risques socio-organisationnels doit être publié et diffusé. Une dizaine de CRHSCT ont réalisé le travail qui doit se terminer en 2023 avec les nouvelles instances.



## Groupe de Travail sur les Assistants de Prévention.

Eric a participé à ce groupe de travail qui a préparé l'année de l'Assistant·e Prévention (AP) en 2022 (nombreuses réunions). Cette action est une vraie réussite, entre 50 et 70 % d'AP ont participé à ces journées, dommage que nous n'ayons pas pu imposer une présentation du rôle des représentant·e·s du personnel dans les instances régionales. Le GT a été prolongé pour l'année 2023, lors du dernier CCHSCT.

Nous avons fait un gros travail sur le télétravail, en amont de la présentation du guide et des lignes directrices en Comité Technique (CT) sur saisine du CT. Nous avons également travaillé sur les modalités de signalement pour le harcèlement sexiste et sexuel ou harcèlement moral, ainsi que sur les enquêtes administratives suite à ces signalements.

En milieu de mandat, la médiatrice, qui nous faisait des retours intéressants, a pris sa retraite, sans nous avoir fait le bilan détaillé de son action comme demandé en CCHSCT. Une médiatrice venant de l'extérieur du CNRS et en CDD pour 3 ans a pris sa place. Depuis, nous n'avons plus de vrais retours, nous ne savons même pas ce qu'elle traite vraiment. Sa lettre de mission était restreinte par rapport à celle de la précédente médiatrice. Ils lui ont fermé le caquet.

## **Le SNTRS-CGT est la locomotive sur beaucoup de sujets.**

Sur le prion, en particulier, Lorena a été moteur dans le traitement de cette thématique complexe et hautement sensible.

Sur la méthode de travail en commun avec les autres organisations syndicales (OS), il est à noter que l'utilisation d'un « etherpad » pour mettre les travaux en commun est un outil précieux qui fait gagner un temps considérable et donc en efficacité dans la préparation des séances et surtout des avis et préconisations.

Aussi, nous avons mis en place une liste de diffusion entre représentant·e·s du personnel dans le CCHSCT et une autre entre les secrétaires des CRHSCT et le CCHSCT qui a très bien marché. Ça donne de la visibilité aux problèmes des CRHSCT et nous aide à demander des travaux au national. Nous leur faisons un retour sur les travaux du CCHSCT en leur envoyant les avis, ce qui les aide beaucoup. Aussi, la liste des secrétaires CRHSCT fait office de forum pour les questions des CRHSCT et ils s'entraident.

Nous avons sauvegardé tous les documents, PV et avis de cette mandature pour que l'historique ne se perde pas et pour que les camarades qui prendront la suite dans la nouvelle



instance, suivent la Formation Spécialisée en matière de Santé Sécurité et Conditions de travail (FS-SSCT), qui remplace celle du CCHSCT, pour être de suite opérationnel·le·s.

Lorena et Eric, sortant·e·s de la mandature 2019-2022, seront élu·e·s et mandaté·e·s dans la FS-SSCT pour assurer la continuité et former les nouvelles et les nouveaux camarades.

**Car sans une bonne formation syndicale par la CGT il est impossible de siéger dans ces instances : on peut se faire rouler dans la farine par l'administration à tout moment. Il n'y a que comme ça que nous pouvons défendre les personnels et porter les revendications du SNTRS-CGT en matière de santé au travail.**



**Lorena, pour vos mandaté·e·s SNTRS-CGT au CCHSCT du CNRS**

# La direction du CNRS efface de la carte de France la délégation régionale Normandie

Les représentants du personnel au comité technique du CNRS ont été informés le 21 mars 2022 d'un projet de « rapprochement » de la délégation régionale Normandie (DR19) avec la délégation régionale Paris Michel-Ange (DR16). La Direction nous a présenté la situation critique d'une délégation régionale dont le faible effectif, d'une part, rendait difficile sa mission d'accompagnement de la recherche localement, et d'autre part générait des conditions de travail dégradées pour les personnels.

**Le SNTRS-CGT dénonce depuis longtemps la baisse des effectifs au CNRS, notamment dans les services d'accompagnement de la recherche.**

Tout comme il dénonce le manque d'attractivité des salaires qui rend de plus en plus difficile le recrutement des personnels.

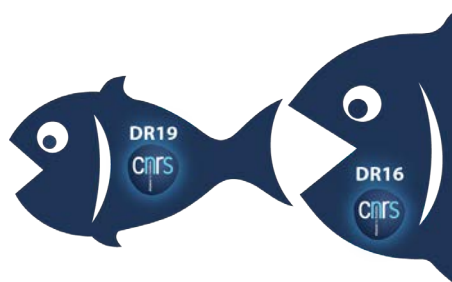
Mais pourquoi la direction du CNRS n'a-t-elle pas attribué des effectifs supplémentaires à la délégation normande pour lui permettre d'accomplir sa mission au service des laboratoires ?

Parce que la direction du CNRS a établi des indicateurs de charge d'activité communs à toutes les délégations régionales, à ne pas dépasser. Fort du postulat, la délégation Normandie aurait trop de personnels : 31 ETPT au lieu de 27 ETPT. Cependant, malgré ce surplus, la délégation n'arriverait pas à gérer le nombre d'agents de la région Normandie, d'où la solution trouvée par la direction du CNRS : la fusion de cette délégation avec celle de Paris Michel-Ange !

Comment peut-on à la fois avoir trop de personnels et être dans l'incapacité de gérer les effectifs de la région, si ce n'est que les indicateurs calculés sur des bases technocratiques ne correspondent pas à la charge de travail

réelle mais à un besoin politique de réduire toujours plus les effectifs ? A cause de cette règle arbitraire, d'autres délégations doivent diminuer leurs effectifs de 20 % sur 5 ans. Quand s'arrêtera cette « optimisation » ? Cette réduction de personnels conduit aujourd'hui à la rupture d'une structure (la DR19) et à la fuite des agents vers d'autres administrations telles que l'université ou la région. Quand s'arrêtera cette spirale infernale ? Cette réorganisation est source de grandes difficultés, à cause de la surcharge de travail occasionnée mais aussi à cause de l'incertitude de l'avenir professionnel, voire personnel.

Pour la fusion Normandie Paris-Michel Ange, la direction du CNRS n'a pas respecté le délai de deux ans préconisé par la direction du CNRS elle-même dans la note de cadrage du 27 juillet 2021 relative à l'accompagnement RH des réorganisations. Pour rappel, la fusion des délégations Ivry et Thiais s'était étalée entre avril 2013 et l'automne 2015.



Au printemps nous nous interrogeons sur le devenir du personnel des délégations dans ce contexte anxiogène et de surcharge de travail.

**En fait, nous assistons aujourd'hui à une véritable hémorragie des effectifs sur les deux délégations, la note présentée au comité technique du 30 novembre est une véritable supercherie.**

En effet, à la DR 19, sur un effectif de 31 personnes avant la fusion, effectif

déjà jugé insuffisant, déjà 9 d'entre elles sont parties depuis le début de l'année 2022. Et la campagne NOEMI qui arrive au mois de décembre va accentuer cette fuite. Car comment réagir quand son poste se voit déclassé (passer d'encadrant·e à agent·e au sein du même service car chaque service de la DR19 sera absorbé au sein de son équivalent parisien) ? Quand les offres de recrutement de CDD pour des fonctions équivalentes sont proposées en Technicien·ne à Caen et en assistant·e ingénieur·e à Paris ? Quand le responsable de site (en cours de recrutement à la DR19) aura sous sa responsabilité en tout et pour tout deux agent·e-s (accueil et logistique du bâtiment) ?

À Paris Michel-Ange, dans un contexte de sous-effectif permanent, une hémorragie s'est déclarée avec la fusion (par exemple, au service RH : plus de RRH depuis 2 mois, l'adjointe au RRH est partie ainsi qu'un conseiller...). Certes, des recrutements sont en cours ... de nouveaux responsables de service sans connaissance du CNRS arrivent en pleine réorganisation !

Si le but recherché était de diminuer les effectifs : c'est gagné !

**Mais à ce rythme, le site de Caen sera fermé avant fin 2023 et de nombreux collègues parisiens seront en arrêt maladie pour cause de burn-out !**

L'annonce par la direction du bon fonctionnement de groupes de travail incluant toutes les agentes et tous les agents pour travailler sur la réorganisation des services est totalement fausse ! Les agent·e-s témoignent que très peu de services des deux délégations ont travaillé conjointement dans des groupes de travail, le travail n'a eu lieu qu'entre responsables de service. Pour nombre d'entre eux, rien n'est fait ; les organigrammes sont calqués sur ceux de la délégation Paris Michel-Ange. Les réunions de travail

commenceront réellement au mois de janvier avec une feuille blanche, alors que la fusion sera déjà actée !

La fusion avait pour but annoncé l'amélioration de l'offre de service pour les unités, mais aussi la qualité de vie au travail du personnel ; in fine, on aura une augmentation de la souffrance au travail du personnel des deux « ex » délégations déjà impactées par un contexte de sous-effectif chronique, avec pour conséquence, sans nul doute, une dégradation du service attendu.

Le CRHSCT du 25 novembre 2022 a obtenu :

- d'inclure la durée des déplacements dans le temps de travail ;
- de mettre immédiatement en œuvre un questionnaire élaboré en concertation avec les représentants du personnel et un psychologue du travail, pour évaluer au plus tôt les répercussions de cette restructuration sur la santé des agent·e·s.

Nous demandons :

- de stopper cette marche forcée de

la fusion au 1<sup>er</sup> janvier 2023 ; même si celle-ci est actée, il est URGENT de se poser !

- d'inclure tout le personnel à la réflexion de l'organisation des services ;
- d'élaborer un nouveau règlement intérieur avec les représentants du personnel ;
- de tenir compte des spécificités de la délégation normande.

Nous demandons également la création de deux instances de formations spécialisées avec des prérogatives pleines et entières en matière de santé, sécurité et conditions de travail dans les deux sites normand et parisien. Il en va de la bonne marche des laboratoires dont certains sont à l'étranger, ainsi que de la santé du personnel CNRS.

La note présentant la fusion se termine par : « ... la délégation Paris-Normandie est prête à fonctionner dès le 1<sup>er</sup> janvier 2023, en garantissant de bonnes conditions de travail à l'ensemble des personnels de la nouvelle délégation ». Cette assertion est com-

plètement fausse, et ne correspond absolument pas aux remontées des collègues concerné·e·s.

*Le SNTRS-CGT conteste formellement que l'absorption de la DR19 par la DR16 se passe dans de bonnes conditions avec l'adhésion des agents.*

La direction du CNRS est pleinement responsable de la dégradation des conditions de travail de son personnel et doit prendre toutes les mesures nécessaires pour arrêter ses pratiques managériales anxiogènes qui font fuir les agent·e·s loin du CNRS.

**Le SNTRS-CGT votera contre cette fusion et continuera à apporter son soutien et son accompagnement aux agents et agent·e·s sur le terrain.**

## Avis portant sur la fusion proposés par le SNTRS-CGT au comité technique du CNRS le 30 novembre 2022

**L'ensemble des avis ci-dessous ont été votés à l'unanimité par le comité technique.**

La décision instaurant la fusion des délégations Normandie et Paris Michel-Ange a reçu un vote unanime défavorable du comité technique qui est reconvoqué pour un nouveau vote sur cette décision de fusion le 13 décembre 2022.

### Avis 1 : fusion des délégations régionales

Les restructurations en cours s'inscrivent dans la continuité de la politique menée depuis des années, au détriment tant des conditions de travail que des nécessités mêmes d'une recherche publique de qualité : externalisation, chasse aux ressources propres, mutualisation, désuétude, politique de site...

La fusion des délégations régionales DR19 et DR16 se situe dans cette logique.

Par ailleurs, cette fusion est faite dans la précipitation et dans la désorganisation. Comment peut-on faire une telle structuration en à peine 9 mois ? La santé mentale et physique des agent·e·s est au plus bas. La dégradation des conditions de travail est palpable : fatigue, épuisement, stress,

burn-out... Nous alertons la direction du CNRS sur sa responsabilité dans la détérioration des conditions de travail et de santé de son personnel. Le comité technique dénonce les motivations qui ont amené à la fusion ainsi que les conditions dans laquelle elle se déroule.

Pour toutes ces raisons le comité technique votera contre cette fusion.

### Avis 2 : stopper la marche forcée de la fusion et associer réellement les agent·e·s

Nous demandons de stopper cette marche forcée de la fusion au 1<sup>er</sup> janvier 2023, même si celle-ci in fine est actée, il est URGENT de se poser !

Le comité technique demande :

- d'inclure tout le personnel à la réflexion de l'organisation des services ;
- d'élaborer un nouveau règlement intérieur avec les représentants du personnel ;
- de tenir compte des spécificités de la délégation normande ;
- d'inclure la durée des déplacements dans le temps de travail ;

- de mettre immédiatement en œuvre un questionnaire élaboré en concertation avec les représentants du personnel et un psychologue du travail, pour évaluer au plus tôt les répercussions de cette restructuration sur la santé des agent·e·s.

### Avis 3 : Deux formations spécialisées sur les deux sites normand et parisien

Nous demandons la création de deux formations spécialisées avec des prérogatives pleines et entières en matière de santé, sécurité et conditions de travail dans les deux « ex » délégations normande et parisienne. Il en va de la santé et de la bonne marche des laboratoires dont certains sont à l'étranger, ainsi que du personnel CNRS sur ces deux délégations mais aussi à l'international.



Josiane Tack

# Avancements au choix : le travail du SNTRS-CGT

## Au sein du Groupe de Travail avancement

**BRS** : Le SNTRS-CGT a obtenu, au CNRS, la création d'un groupe de travail afin de préciser/compléter les Lignes Directrices de Gestion (LDG) avancement. En quelques mots, peux-tu nous rappeler les enjeux et le contexte de la création de ce groupe de travail ?

**M. RD** : La loi dite de transformation de la fonction publique a supprimé les prérogatives des CAP en matière de promotion au choix. De ce fait, alors qu'il était déjà difficile pour les représentants des personnels de peser sur les choix de la direction, **le nouveau cadre juridique permet à la direction d'avoir la maîtrise complète des promotions au choix.**

Lors des discussions entre la direction et les organisations syndicales pour l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion (LDG) notre syndicat a été le plus actif. **Le SNTRS-CGT avait proposé de nombreux amendements et a obtenu la création d'un groupe de travail** ayant pour mission de proposer des outils d'évaluation et de classement qui seront utilisées pour les promotions de grade et de corps au choix.

**BRS** : Dans le cadre de la préparation des réunions au groupe de travail, il semble que les choses ne se soient pas passées comme prévu. Vous aviez commencé à constituer un groupe de travail interne au syndicat qui a été peu mis à contribution. Pouvez-vous nous préciser quelles difficultés vous avez rencontrées ?

**M. RD** : En accord avec le bureau national, nous avons demandé la constitution d'un groupe de travail interne afin de nous aider à peser sur la production du groupe de travail avancement CNRS (GT Avancement). **Cette démarche n'a pas donné les résultats escomptés** pour plusieurs raisons. En premier lieu, le calendrier de réunions du GT avancement était particulièrement dense avec un délai court pour travailler les documents. **Il a donc été matériellement difficile d'organiser des réunions du GT interne au syndicat en amont des réunions CNRS.** En second lieu, **ce GT SNTRS n'a pas pu constituer une aide utile** pour essentiellement deux raisons. (a) Le GT Avancement travaillait en sous-groupes tournants sur diffé-

rentes thématiques ; les conclusions de ces travaux, transmises à l'administration, reflétaient la divergence ou convergence des points de vue des membres du GT Avancement. Dans ce cadre, nous avons jugé plus pertinent de travailler à la construction d'un consensus, plutôt que de porter des revendications qui seraient transmises à l'administration au même titre que d'autres propositions (d'experts ou représentants de l'administration, voire de certains syndicats) qui seraient moins disantes et sur lesquelles l'administration pourrait s'appuyer pour définir les outils d'évaluation et de classement ainsi que le mode de fonctionnement des différentes commissions de classement. (b) Étant donné les délais extrêmement courts pour réunir le GT SNTRS et permettre à ces membres de s'approprier les documents, les échanges à l'intérieur du groupe n'ont pas permis de préparer utilement les réunions et nous aider à construire des argumentaires pour convaincre les autres membres du GT Avancement.

***Nous espérons aussi travailler en amont en intersyndicale car nous savions que certains représentants d'autres organisations syndicales défendraient des points de vue similaires ou convergents avec notre orientation ;***



**SNTRS**  
**la cgt** **Une force à vos côtés**

mais pour les mêmes raisons nous avons dû renoncer à ce projet.

**BRS** : Comment finalement avez-vous fonctionné ?

**M. RD** : Nous étions deux représentants au titre du SNTRS. **Chacun de nous a essayé de peser dans les sous-groupes pour construire un consensus** et ainsi éviter que l'administration puisse s'appuyer sur une position émise par des membres du GT Avancement qui ne défendrait pas, selon nous, assez les droits et intérêts des agents. A cet égard, il faut reconnaître que les experts étaient très ouverts, et certains étaient même plus revendicatifs que certains représentants de syndicat.

Au sein du GT Avancement, nous nous sommes attachés à gagner en crédibilité et entraîner avec nous les experts les plus proches de nos positions afin que collectivement nous pesions sur la construction d'un consensus. **De fait, nous sommes parvenus à marginaliser ceux ayant une position moins-disante, et à construire systématiquement un consensus empêchant ainsi l'administration de pouvoir opter pour une proposition moins-disante.**

**BRS** : De votre point de vue comment avez-vous pesé sur le contenu du travail produit ? Sur quels points avez-vous le sentiment d'avoir fait positivement avancer les choses ?

**M. RD** : Je pense que le syndicat a pu peser en étant particulièrement actif tout au long du processus. Il s'agit d'un travail collectif avec notamment nos représentants au comité technique, des membres du bureau national et les deux membres du GT Avancement. C'est d'ailleurs grâce à ce que le syndicat a obtenu lors des CT que nous avons pu essayer d'enfoncer le clou dans le cadre du GT Avancement.

A mon sens, **un point essentiel obtenu par le syndicat est la reconnaissance de la spécificité de la promotion au choix par rapport au concours interne ou la sélection professionnelle.**

Nous avons également obtenu l'engagement de la direction qu'il y ait 50 % d'experts métiers en 2023 lors

de l'étude des dossiers au niveau régional.

**BRS :** À l'inverse, quels sont vos principaux points de frustration ?

**M. RD :** La loi de transformation de la fonction publique est un recul très important avec **la suppression des prérogatives des CAP en matière de promotion**. Certaines directions de ministère ou d'organisme ont permis aux représentants des personnels de jouer un rôle dans le processus de promotion au choix. Ce n'a pas été le choix du CNRS.

Une autre frustration tient à **la place encore attribuée aux directeurs d'unité et aux représentants de l'administration** (Responsable des Ressources Humaines (RRH), délégué régional, etc.), et les consignes données aux experts (dont certains sont spontanément proches de nos positions).



De même, en tant qu'organisation syndicale, nous avons finalement peu de moyens de nous assurer que les engagements pris seront respectés.

Enfin, alors que le SNTRS-CGT et d'autres organisations syndicales auraient souhaité une démarche d'ensemble garantissant une égalité de traitement des agents et processus transparent à tous les niveaux, le choix a été fait par l'administration d'une approche séquentielle. Il me semble que cela a nuit à la qualité du travail et qu'une approche plus transversale aurait été plus fructueuse bien que difficile à mener.

**De même, le rythme de travail et le souhait d'aboutir rapidement à des « livrables » a pu escamoter des débats de fond potentiellement importants.**

**Pour conclure, le processus de promotion au choix reste au bon vouloir du directeur d'unité et des représentants de l'administration.**

**BRS :** Le travail réalisé a été conséquent. Peux-tu résumer en quelques mots ce travail ? Y-a-t-il eu des propositions importantes du groupe de travail au niveau général ? Lesquelles ?

**M. RD :** **Je pense qu'un des mérites du travail du GT Avancement a été de remettre en cause la place des non experts** (Directeurs d'unité, RRH, délégués régionaux) **ainsi que la diversité et opacité des fonctionnements aux différents niveaux** (laboratoire, délégation régionale, commission nationale). Cependant en raison du mode de travail adopté, les avancées sont plutôt spécifiques et partielles.

**BRS :** Le groupe de travail devait travailler sur l'outil méthodologique et les critères d'évaluation. En quoi votre

travail peut-il permettre une évaluation plus juste des agents ?

**M. RD :** **Aujourd'hui tous les agents ne bénéficient pas d'un cadre de travail leur permettant d'obtenir une promotion.** En effet, bien qu'ayant permis de limiter l'arbitraire des directions, les critères reposant sur l'expertise ou les compétences effectivement mises en œuvre, excluent de nombreux agents du processus de promotion en raison du contenu des missions qui leur sont confiées. Or c'est leur hiérarchie qui définit leurs missions. Les possibilités de mobilité d'un agent restent très limitées, et la sélection des candidats est opaque. En un mot, à l'opposé des discours de l'administration, les agents (sauf exceptions) n'ont pas réellement les moyens d'être « acteurs de leur parcours professionnel ». Or, il n'y a aucune raison qu'un agent qui n'a pas démérité et dont le travail répond aux besoins de son laboratoire ne puisse pas avoir un déroulé de carrière satisfaisant.

**Nous nous sommes, collectivement investis pour que les agents puissent espérer une promotion au choix.**

**Le SNTRS-CGT a œuvré pour que soit écrit dans les LDG le principe d'un déroulé de carrière sur au moins deux grades, ainsi qu'une réelle prise en compte de l'apport de l'agent en lien avec son contexte de travail et les besoins de son unité.** Les différents points de vigilance et l'outil d'évaluation permettent de mettre en évidence ceux ayant un retard de carrière et de mieux évaluer la contribution de l'agent en prenant en compte les opportunités ou handicaps liés à son contexte de travail (sur lequel il n'a pas prise !).

Alors que l'administration du CNRS envisageait une approche assez quantitative/check list de type tableur, **nous avons obtenu la construction d'un outil d'évaluation et de classement plus adapté à une approche qualitative et prenant en compte l'ancienneté et le déroulé de carrière de l'agent.**

**BRS :** Le groupe de travail a fait des préconisations, par rapport au fonctionnement des commissions régionales. Lesquelles ?

**M. RD :** Nous avons pointé du doigt la diversité des pratiques des commissions régionales d'interclassement. **Nous avons obligé le CNRS à harmoniser ses pratiques dans les diverses délégations régionales afin de garantir une égalité de traitement des agents** quelle que soit leur délégation régionale.

**Nous avons également obtenu un engagement du CNRS que les commissions régionales comprennent au moins 50 % d'experts alors que l'administration voulait limiter cet engagement à 30 %.**

**BRS :** Quelles ont été les propositions du groupe de travail concernant le dossier de carrière ?

Pensez-vous que la direction du CNRS



mettra en œuvre les conseils du groupe de travail ?

**M. RD :** Pour être tout à fait franc, j'ai été étonné que l'administration du CNRS reprenne les préconisations du GT Avancement avec très peu de modifications. Il faut reconnaître, en notre faveur, que nous avons plutôt bien travaillé en forçant le CNRS à assumer le non respect des préconisations, grâce à deux leviers. Le premier était la construction systématique d'un consensus : de ce fait le GT produisait une seule préconisation et non différentes alternatives qui auraient permis à l'administration du CNRS d'opter pour la solution la moins disante en terme de droits pour les agents ou transparence. L'autre levier a été d'exiger que l'administration argumente/justifie des raisons la conduisant à ne pas suivre la recommandation du GT. Ce sont d'ailleurs ces deux leviers qui ont permis au SNTRS-CGT d'obtenir l'engagement du CNRS à avoir 50 % d'experts dans les commissions régionales.

**BRS :** Selon vous sur quels points le syndicat doit être maintenant vigilant dans la mise en œuvre des LDG et des préconisations du groupe de travail ?

**M. RD :** La campagne de promotion pour 2022 a montré que le CNRS n'avait pas pu mettre en œuvre les préconisations du GT Avancement. Il faudra être vigilant à ce que l'harmonisation des pratiques régionales soit effectivement mise en œuvre : respect des préconisations notamment par rapport au nombre d'expert mais aussi bon usage des outils d'évaluation et de classement. Nous devons être particulièrement vigilants au suivi des agents bloqués, mais égale-

ment pouvoir dénoncer les pratiques clientélistes permettant à certains agents de bénéficier d'un déroulé de carrière particulièrement intéressant (par exemple promotion de grade, puis de corps, puis à nouveau de grade) reposant exclusivement sur une succession ininterrompue des promotions au choix !

**BRS :** Le travail réalisé n'est qu'une étape d'un processus plus long. Pour l'avenir quelles revendications ou combats mener ? Quelles suites voyez vous ?

**M. RD :** Il me semble qu'il serait intéressant d'avoir une vue sur le déroulé de carrière des agents. Lorsque nous discutons avec les agents, certains blocages semblent récurrents (pour les T et les AI, difficultés à passer dans le corps supérieur, pour les T et IR difficultés à atteindre la classe exceptionnelle ou la hors classe). Le CNRS dispose de personnels compétents pour mener des études ou recherches pertinentes et interroger l'existence de biais systématiques.

**Probablement, il existe aussi des combats à mener en faveur d'un (ou plusieurs) plan de reclassement. Il s'agit là de revendications allant bien au-delà du GT Avancement.**

Pour revenir au GT Avancement, il faut se battre pour obtenir les indicateurs de suivi demandés, obtenir et analyser les bilans de campagne, être en capacité de dénoncer les situations anormales (retards de carrière, mais

aussi pratiques éhontées de clientélisme). Il faut que chaque agent qui fait correctement son travail puisse avoir un déroulé de carrière satisfaisant.

**Je pense qu'aujourd'hui le compte n'y est pas ; mais que nous ne sommes pas en capacité d'identifier les laissés-pour-compte, ni d'avoir une vision claire de ce qu'est un « déroulé de carrière satisfaisant ».**

En revanche, je crois que si les agents veulent réellement atteindre ces objectifs, cela passera par une mobilisation forte du personnel avec l'appui de notre syndicat et probablement de notre fédération (car les négociations se situeront à un niveau au minimum ministériel). J'espère aussi que le personnel de nos établissements se mobilisera pour obtenir, dans un premier temps, des niveaux de primes équivalents à ceux des autres ministères, puis, dans un deuxième temps, l'intégration de ces primes. C'est sûrement un combat un peu lointain ... Il faut aussi continuer à se battre maintenant pour la revalorisation du point d'indice, pour une retraite dès 60 ans et plus juste.



Patrice Morales et Marc Regny-Demery



# Elections professionnelles au MESR et dans les organismes de recherche 2022

**La semaine du 1<sup>er</sup> ou 8 décembre 2022 a été intense pour tous les militants de la FERC-CGT,**

les résultats auraient pu, sans nul doute, être meilleurs si nous n'avions eu à pâtir de procédures de vote électronique indignes qui ont rebuté plus d'un agent et plus d'un militant ou sympathisant CGT. Les témoignages de camarades empêchés de voter sont légions. En particulier au CNRS, nous avons été entravés par des difficultés cumulées concernant :

1. l'activation des boîtes mail CNRS, étape préalable à tous les votes. Une fois cette difficulté surmontée très souvent grâce à l'aide de militants, le vote pour l'établissement CNRS était relativement aisé. Cette étape était indispensable aussi pour le vote au MESR.
2. le vote au MESR pour les agents CNRS et INSERM, s'ils ou elles avaient égaré le courrier ministériel donnant le code de vote.

Ils ont été désorientés car il n'y avait aucune explication sur le site du ministère pour aiguiller les agents CNRS et INSERM dans le choix du réassort. Ainsi, nombre d'entre eux se sont cassé les dents pendant plusieurs heures à essayer d'utiliser un numen (qui n'existe pas) ou rentrer leur numéro de sécurité sociale (procédure non valide pour les agents CNRS et INSERM).

Pour ceux qui n'ont pas renoncé, ils ont obtenu du SNTRS-CGT, la bonne marche à suivre : utiliser l'authentification via France connect. Mais cette seule information n'a pas été suffisante pour certains d'entre eux (pas d'authentification France connect existante ou échec lors de l'authentification).

**Nous avons mis en place, au sein du SNTRS-CGT, une liste de diffusion dédiée aux élections**

qui nous a servi durant la préparation de la campagne, durant la campagne de vote, et s'est avérée très efficace pour partager les difficultés rencontrées et leurs résolutions. Cette liste d'échange a été vitale pour le partage d'expériences et a permis de faire voter de nombreux camarades et collègues.

Cependant, c'est finalement des centaines d'agents, militants, adhérents, sympathisants que nous avons perdus dans ce parcours du combattant.

*Ce que nous venons de vivre est une véritable honte pour le ministère et les établissements entièrement responsables de cette participation scandaleusement faible.*

Des agents ont dit être « empêchés » pour la première fois de leur vie de pouvoir voter CGT à une élection.

Alors oui, notre ténacité a permis de limiter les dégâts et même d'obtenir des scores en hausse dans certains organismes de recherche tels que l'INRAE, l'INSERM ou l'IRD. Au CNRS, nous avons enfin enraillé la baisse de nos résultats enregistrée depuis 2014, avec même un % en légère hausse.

*Le SNTRS-CGT est le premier syndicat parmi les ingénieurs, les techniciens, les adjoints techniques et les précaires au CNRS. Il est deuxième derrière la CFDT et conserve le nombre de sièges (3) au CSA du CNRS.*

Comment ne pas être frustré, lorsque l'on constate que ce bon score n'a pas pu se reporter sur les voix FERC-CGT au ministère ? Comment ne pas penser que sans cette entrave au vote au MESR, subie par les agents des organismes de recherche et des CROUS, nous aurions probablement pu obtenir un quatrième siège au CSA du ministère ?

Une note très positive à relever, repose sur le nouvel équilibre des forces au sein de MESR : dorénavant, la majorité des voix sera en faveur des forces de progrès social et non plus en faveur des syndicats d'accompagnement des contre réformes du gouvernement !

*Nous devons maintenant analyser le plus objectivement possible les chiffres, les contextualiser et en tirer des leçons pour ne pas être confrontés à la même situation dans quatre ans.*

Nous ne sommes pas là pour comparer les performances ou les contre-performances des uns et des autres, mais au contraire, nous devons progresser ensemble pour enfin passer première organisation du MESR dans quatre ans. Nous en avons largement les moyens, si nous savons analyser nos faiblesses et y remédier.

**Les syndicats de la FERC-CGT au MESRI ont beaucoup progressé en terme de travail collectif ces dernières années.**

La meilleure preuve est le quatre pages FERC-CGT sorti pour la campagne de vote. Ce quatre pages a permis de tracter et faire campagne ensemble sur les sites universitaires.

**Le SNTRS-CGT est fier du chemin parcouru en termes de respect mutuel et de travail collectif, sur le terrain mais aussi dans les instances.**

La FERC-CGT garde le même nombre de sièges au CSA du MESR, gardons ce score comme un score à améliorer. Seule une analyse fine des résultats et des décisions pourra nous permettre de nous améliorer et bien cibler là où notre marge de progression est la meilleure.



Josiane Tack

| CSA MESR 2022      |           |         |         |           |          |          |        |        |        |           |        |           |        |
|--------------------|-----------|---------|---------|-----------|----------|----------|--------|--------|--------|-----------|--------|-----------|--------|
|                    | Inscrits  | Votants |         | Blanc+Nul | Exprimés | FERC CGT |        | FSU    |        | SGEN CFDT |        | SNIRS CGC |        |
| CSA MESR 2022      | 270 872   | 52 025  | 19,21%  | 3 028     | 48 997   | 8 872    | 18,11% | 8 687  | 17,73% | 8 424     | 17,19% | 560       | 1,14%  |
| CT MESR 2018       | 274 108   | 83 638  | 30,51%  | 4 991     | 78 647   | 14 612   | 18,58% | 10 323 | 13,13% | 13 111    | 16,67% | 1 203     | 1,53%  |
| Différence         | -3 236    | -31 613 | -11,31% | -1 963    | -29 650  | -5 740   | -0,47% | -1 636 | 4,60%  | -4 687    | 0,52%  | -643      | -0,39% |
| Nb Sièges CSA 2022 | 15 sièges |         |         |           |          | 3        |        | 3      |        | 3         |        | 0         |        |
| Nb Sièges CT 2018  | 15 sièges |         |         |           |          | 3        |        | 2      |        | 3         |        | 0         |        |
| Différence Sièges  |           |         |         |           |          | 0        |        | 1      |        | 0         |        | 0         |        |

| CSAE EPST 2022 /           |               |               |                |              |               |              |               |              |               |
|----------------------------|---------------|---------------|----------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| CNRS                       | Inscrits      | Votants       |                | Blanc+Nul    | Exprimés      | SNTRS CGT    |               | SNCS FSU     |               |
| <b>CSA 2022</b>            | <b>29593</b>  | <b>7502</b>   | <b>25,35%</b>  | <b>436</b>   | <b>7 066</b>  | <b>1715</b>  | <b>24,27%</b> | <b>1424</b>  | <b>20,15%</b> |
| CT 2018                    | 29228         | 8587          | 29,38%         | 132          | 8 455         | 1997         | 23,62%        | 1406         | 16,63%        |
| <i>Différence</i>          | <b>365</b>    | <b>-1085</b>  | <b>-4,03%</b>  | <b>304</b>   | <b>-1389</b>  | <b>-282</b>  | <b>0,65%</b>  | <b>18</b>    | <b>3,52%</b>  |
| <b>Nb Sièges CSA 2022</b>  | 10 sièges     |               |                |              |               | 3            |               | 2            |               |
| Nb Sièges CT 2018          | 10 sièges     |               |                |              |               | 3            |               | 2            |               |
| <i>Différence Sièges</i>   |               |               |                |              |               | 0            |               | 0            |               |
| INSERM                     | Inscrits      | Votants       |                | Blanc+Nul    | Exprimés      | SNTRS CGT    |               | SNCS FSU     |               |
| <b>CSAE 2022</b>           | <b>7425</b>   | <b>1769</b>   | <b>23,82%</b>  | <b>100</b>   | <b>1669</b>   | <b>477</b>   | <b>28,58%</b> | <b>329</b>   | <b>19,71%</b> |
| CT 2018                    | 7224          | 1847          | 25,57%         | 41           | 1806          | 459          | 25,42%        | 319          | 17,66%        |
| <i>Différence</i>          | <b>201</b>    | <b>-78</b>    | <b>-1,74%</b>  | <b>59</b>    | <b>-137</b>   | <b>18</b>    | <b>3,16%</b>  | <b>10</b>    | <b>2,05%</b>  |
| <b>Nb Sièges CSAE 2022</b> | 10 sièges     |               |                |              |               | 3            |               | 2            |               |
| Nb Sièges CT 2018          | 10 sièges     |               |                |              |               | 2            |               | 2            |               |
| <i>Différence Sièges</i>   |               |               |                |              |               | 1            |               | 0            |               |
| INRIA                      | Inscrits      | Votants       |                | Blanc+Nul    | Exprimés      | SNTRS CGT    |               | SNCS FSU     |               |
| <b>CSAE 2022</b>           | <b>2547</b>   | <b>839</b>    | <b>32,94%</b>  | <b>56</b>    | <b>783</b>    | <b>231</b>   | <b>29,50%</b> | <b>240</b>   | <b>30,65%</b> |
| CT 2018                    | 2309          | 540           | 23,39%         | 10           | 530           | 160          | 30,19%        | 183          | 34,53%        |
| <i>Différence</i>          | <b>238</b>    | <b>299</b>    | <b>9,55%</b>   | <b>46</b>    | <b>253</b>    | <b>71</b>    | <b>-0,69%</b> | <b>57</b>    | <b>-3,88%</b> |
| <b>Nb Sièges CSAE 2022</b> | 10 sièges     |               |                |              |               | 3            |               | 3            |               |
| Nb Sièges CT 2018          | 8 sièges      |               |                |              |               | 2            |               | 3            |               |
| <i>Différence Sièges</i>   |               |               |                |              |               | 1            |               | 0            |               |
| IRD                        | Inscrits      | Votants       |                | Blanc+Nul    | Exprimés      | SNTRS CGT    |               | SNCS FSU     |               |
| <b>CSAE 2022</b>           | <b>2039</b>   | <b>756</b>    | <b>0,37</b>    | <b>61</b>    | <b>695</b>    | <b>198</b>   | <b>0,28</b>   | <b>156</b>   | <b>0,22</b>   |
| CT 2018                    | 2101          | 1007          | 0,48           | 79           | 928           | 192          | 0,21          | 165          | 0,18          |
| <i>Différence</i>          | <b>-62</b>    | <b>-251</b>   | <b>-10,85%</b> | <b>-18</b>   | <b>-233</b>   | <b>6</b>     | <b>7,80%</b>  | <b>-9</b>    | <b>4,67%</b>  |
| <b>Nb Sièges CSAE 2022</b> | 10 sièges     |               |                |              |               | 3            |               | 2            |               |
| Nb Sièges CT 2018          | 7 sièges      |               |                |              |               | 1            |               | 1            |               |
| <i>Différence Sièges</i>   |               |               |                |              |               | 2            |               | 1            |               |
| INED                       | Inscrits      | Votants       |                | Blanc+Nul    | Exprimés      | SNTRS CGT    |               |              |               |
| <b>CSAE 2022</b>           | <b>245</b>    | <b>151</b>    | <b>61,63%</b>  | <b>2</b>     | <b>149</b>    | <b>42</b>    | <b>28,19%</b> |              |               |
| CT 2018                    | 224           | 131           | 58,48%         | 2            | 129           | 48           | 37,21%        |              |               |
| <i>Différence</i>          | <b>21</b>     | <b>20</b>     | <b>3,15%</b>   | <b>0</b>     | <b>20</b>     | <b>-6</b>    | <b>-9,02%</b> |              |               |
| <b>Nb Sièges CSAE 2022</b> | 8 sièges      |               |                |              |               | 2            |               |              |               |
| Nb Sièges CT 2018          | 4 sièges      |               |                |              |               | 1            |               |              |               |
| <i>Différence Sièges</i>   |               |               |                |              |               | 1            |               |              |               |
| INRAE                      | Inscrits      | Votants       |                | Blanc+Nul    | Exprimés      | CGT INRAE    |               |              |               |
| <b>CSAE 2022</b>           | <b>10252</b>  | <b>4708</b>   | <b>45,92%</b>  | <b>361</b>   | <b>4347</b>   | <b>1276</b>  | <b>29,35%</b> |              |               |
| CT 2020                    | 10140         | 5594          | 55,17%         | 602          | 4992          | 1278         | 25,60%        |              |               |
| <i>Différence</i>          | <b>112</b>    | <b>-886</b>   | <b>-9,24%</b>  | <b>-241</b>  | <b>-645</b>   | <b>-2</b>    | <b>3,75%</b>  |              |               |
|                            | Inscrits      | Votants       |                | Blanc+Nul    | Exprimés      | CGT          |               | SNCS FSU     |               |
| <b>TOTAL CSA EPST 2022</b> | <b>52 101</b> | <b>15 725</b> | <b>30,18%</b>  | <b>1 016</b> | <b>14 709</b> | <b>3 939</b> | <b>26,78%</b> | <b>2 149</b> | <b>14,61%</b> |
| TOTAL CT EPST 2018-2020    | 51 226        | 17 706        | 34,56%         | 866          | 16 840        | 4 134        | 28,11%        | 2 073        | 12,31%        |
| <i>Différence</i>          | <b>875</b>    | <b>-1 981</b> | <b>-4,38%</b>  | <b>150</b>   | <b>-2 131</b> | <b>-195</b>  | <b>-1,33%</b> | <b>76</b>    | <b>2,30%</b>  |

## / CT MESR 2018

| SNPTES UNSA |        | FNEC-FP FO |        | SUD    |       | CFTC EPR |        | SNALC SPLENSUP |       | SPEG Guadeloupe |        | SAGES FAEN |       | SPLEN-SUP CSEN |       |
|-------------|--------|------------|--------|--------|-------|----------|--------|----------------|-------|-----------------|--------|------------|-------|----------------|-------|
| 11 828      | 24,14% | 3 706      | 7,56%  | 3 651  | 7,45% | 974      | 1,99%  | 935            | 1,91% | 110             | 0,22%  | 919        | 1,88% | 322            | 0,66% |
| 23 806      | 30,27% | 5 057      | 6,43%  | 5 589  | 7,11% | 2 073    | 2,64%  | 1 315          | 1,67% | 658             | 0,84%  | 900        | 1,14% |                |       |
| -11 978     | -6,13% | -1 351     | 1,13%  | -1 938 | 0,35% | -1 099   | -0,65% | -380           | 0,24% | -548            | -0,61% | 19         | 0,73% | 322            | 0,66% |
| 4           |        | 1          |        | 1      |       | 0        |        | 0              |       | 0               |        | 0          |       | 0              |       |
| 5           |        | 1          |        | 1      |       | 0        |        | 0              |       | 0               |        | 0          |       | 0              |       |
| -1          |        | 0          |        | 0      |       | 0        |        | 0              |       | 0               |        | 0          |       | 0              |       |
| UNSA        |        | SNPTES     |        | 2018   |       |          |        |                |       |                 |        |            |       |                |       |
| 7 238       | 9,20%  | 16 568     | 21,07% |        |       |          |        |                |       |                 |        |            |       |                |       |
| 1           |        | 4          |        |        |       |          |        |                |       |                 |        |            |       |                |       |

## CT EPST 2018 par EPST

| SGEN CFDT       |         | SNIRS CGC |        | SNPTES UNSA |        | SNPREES FO |        | SUD Recherche |        |      |        |
|-----------------|---------|-----------|--------|-------------|--------|------------|--------|---------------|--------|------|--------|
| 1947            | 27,55%  | 257       | 3,64%  | 722         | 10,22% | 270        | 3,82%  | 731           | 10,35% |      |        |
| 2240            | 26,49%  | 533       | 6,30%  | 1184        | 14,00% | 325        | 3,84%  | 770           | 9,11%  |      |        |
| -293            | 1,06%   | -276      | -2,67% | -462        | -3,79% | -55        | -0,02% | -39           | 1,24%  |      |        |
| 3               |         | 0         |        | 1           |        | 0          |        | 1             |        |      |        |
| 3               |         | 0         |        | 1           |        | 0          |        | 1             |        |      |        |
| 0               |         | 0         |        | 0           |        | 0          |        | 0             |        |      |        |
| SGEN CFDT       |         |           |        | SNPTES UNSA |        |            |        |               |        |      |        |
| 649             | 38,89%  |           |        | 214         | 12,82% |            |        |               |        |      |        |
| 643             | 35,60%  |           |        | 385         | 21,32% |            |        |               |        |      |        |
| 6               | 3,28%   |           |        | -171        | -8,50% |            |        |               |        |      |        |
| 4               |         |           |        | 1           |        |            |        |               |        |      |        |
| 4               |         |           |        | 2           |        |            |        |               |        |      |        |
| 0               |         |           |        | -1          |        |            |        |               |        |      |        |
| SGEN CFDT       |         |           |        |             |        |            |        |               |        |      |        |
| 312             | 39,85%  |           |        |             |        |            |        |               |        |      |        |
| 187             | 35,28%  |           |        |             |        |            |        |               |        |      |        |
| 125             | 4,56%   |           |        |             |        |            |        |               |        |      |        |
| 4               |         |           |        |             |        |            |        |               |        |      |        |
| 3               |         |           |        |             |        |            |        |               |        |      |        |
| 1               |         |           |        |             |        |            |        |               |        |      |        |
| STREM SGEN CFDT |         |           |        |             |        | SNPREES FO |        |               |        |      |        |
| 248             | 0,36    |           |        |             |        | 93         | 0,13   |               |        |      |        |
| 434             | 0,47    |           |        |             |        | 137        | 0,15   |               |        |      |        |
| -186            | -11,08% |           |        |             |        | -44        | -1,38% |               |        |      |        |
| 4               |         |           |        |             |        | 1          |        |               |        |      |        |
| 4               |         |           |        |             |        | 1          |        |               |        |      |        |
| 0               |         | 0         |        |             |        |            |        |               |        |      |        |
| SGEN CFDT       |         |           |        |             |        |            |        | SUD Recherche |        |      |        |
| 73              | 0,49    |           |        |             |        |            |        | 34            | 22,82% |      |        |
| 48              | 0,37    |           |        |             |        |            |        | 33            | 25,58% |      |        |
| 25              | 11,78%  |           |        |             |        |            |        | 1             | -2,76% |      |        |
| 4               |         |           |        |             |        |            |        | 2             |        |      |        |
| 2               |         |           |        |             |        |            |        | 1             |        |      |        |
| 2               |         |           |        |             |        |            |        | 1             |        |      |        |
| SGEN CFDT       |         |           |        |             |        | SNPREES FO |        | SUD Recherche |        | CFTC |        |
| 1472            | 33,86%  |           |        |             |        | 206        | 4,74%  | 875           | 20,13% | 518  | 11,92% |
| 1912            | 38,30%  |           |        |             |        | 336        | 6,73%  | 933           | 18,69% | 533  | 10,68% |
| -440            | -4,44%  |           |        |             |        | -130       | -1,99% | -58           | 1,44%  | -15  | 1,24%  |
| SGEN CFDT       |         | SNIRS CGC |        | SNPTES UNSA |        | SNPREES FO |        | SUD Recherche |        | CFTC |        |
| 4 701           | 31,96%  | 257       | 1,75%  | 936         | 6,36%  | 569        | 3,87%  | 1 640         | 11,15% | 518  | 3,52%  |
| 5 464           | 32,45%  | 533       | 3,17%  | 1 569       | 9,32%  | 798        | 4,74%  | 1 736         | 10,31% | 533  | 3,17%  |
| -763            | -0,49%  | -276      | -1,42% | -633        | -2,95% | -229       | -0,87% | -96           | 0,84%  | -15  | 0,36%  |



## Budget de la Mission Interministérielle Recherche et Enseignement Supérieur (MIREs) : décryptage & analyses

**A** l'heure où le projet de loi de finances pour l'année 2023 vient d'être adopté à coups de 49.3 répétés il nous paraît opportun de faire le point sur le budget de la MIREs (la mission interministérielle recherche et enseignement supérieur) et sur celui de nos organismes de recherche.

Ce budget réparti entre plusieurs ministères n'augmente que de 1,5 milliards d'euros passant de 29,238 milliards à 30,806 milliards ce qui ne représente que 5,3 % de croissance, moins que l'inflation. La part revenant à notre ministère n'augmente, elle, que de 1,1 milliards.

**Examinons les chiffres de trois programmes au sein de cette mission :**

### **Le programme 172 « recherches pluridisciplinaires »**

qui finance les organismes de recherche et l'ANR (Agence nationale de la recherche).

Il augmente de 330 millions d'euros, soit 4,4 %, avec 120 millions pour financer l'augmentation du point d'indice dans les EPST, 44 millions à l'ANR et 81 millions pour les laboratoires. Le reste ira, entre autres, au financement des augmentations de primes liées à la LPR (Loi de Programmation de la Recherche).

### **Le programme 150 « formations supérieures et recherche universitaire »**

progresses de 700 millions pour passer à 14,9 milliards, soit une modeste augmentation de 4,6 %, avec 370 millions consacrés à l'augmentation du point d'indice et 140 millions seule-

ment attribués au titre de la LPR.

### **Le programme 231 « vie étudiante »,**

lui, ne progresse que de 50 millions, soit 1,6 % !

*Le gouvernement refuse de discuter d'une éventuelle augmentation supplémentaire du point d'indice, n'ayant absolument rien prévu dans son budget, à cet effet. Et pour faire face à l'augmentation des coûts de l'énergie, ce qu'il a accordé finalement, en traînant les pieds, est notoirement insuffisant (voir plus bas).*

### **Analyse :**

### **La loi de programmation de la recherche est un leurre : seules les primes et le financement par appels à projet ont augmenté.**

En matière d'emploi, toutes les créations reposent sur de l'emploi hors statut, comme les CDI de mission et les chaires de professeur junior contre lesquels nous avons déposé des recours en conseil d'État.

Ce budget pitoyable est imposé dans



un contexte très tendu pour les organismes de recherche et les universités. En effet, pour le budget 2022, l'augmentation du point d'indice de 3,5 % n'a pas été compensée financièrement pour les établissements de notre ministère. Cela représente au bas mot 250 millions d'euros dont 37 millions pour le seul CNRS ! La FERC-CGT, avec le SNTRS-CGT, a écrit une lettre ouverte à notre ministre pour dénoncer cette trahison de l'État envers ses agents publics. La CGT fonction publique et la FERC-CGT ont également écrit à ce sujet au ministre de la fonction publique. Ces interpellations sont restées sans réponse. Les ministres de tutelle suivent les injonctions de Bercy et laissent les établissements se débrouiller pour payer leurs fonctionnaires et leurs contractuel·le·s sur leurs « économies ». Il va sans dire que cela se fera au détriment de dépenses programmées comme le nombre de postes ou le montant des primes. En effet, le ministère vient de retarder de 9 mois, par décret n° 2022-1231 du 13 septembre 2022, le versement de la composante C3 du RIPEC (prime chercheur). Quoi que l'on pense de cette composante C3 dont le SNTRS-CGT réclame le versement à tous les chercheurs et toutes les chercheuses, un tel comportement est véritablement mesquin !



Mais le désengagement de l'État envers les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche ne s'arrête pas là : ainsi, le gouvernement ne finance qu'à hauteur de 275 millions d'euros en 2023 l'augmentation de la facture énergétique... tout en admettant conjointement avec les président·e·s d'université que la facture totale s'élèvera à 140 millions d'euros pour 2022 et 700 millions pour 2023. Il manque donc 565 millions d'euros sur 2022 et 2023 pour la facture énergétique.

Nous connaissons aujourd'hui les conséquences de ce budget pour les organismes de recherche, car les projets de budget sont soumis en ce moment même aux Conseils d'Administration des établissements. Pour le CNRS la subvention de service public progresse de 145 millions, (+5,5 % en euros constants). Cette augmentation



couvrira l'augmentation du point d'indice et ne rattrapera pas l'inflation pour les laboratoires. La campagne de recrutement à hauteur de 270 chercheurs et 360 IT est certes en léger progrès sur 2022 et les années suivantes mais uniquement parce que les départs en retraite progressent. En réalité le taux de remplacement n'est pas de 100 %. Les effectifs titulaires vont continuer à décroître, comme c'est le cas depuis 2005. Les autres organismes ne sont pas mieux lotis. La subvention de service public de l'Inserm progresse de 4,7 %, celle de l'INRIA de 5,5 %, tout comme celle de l'INED. IRD et Inrae se contenteront de 5,1 % d'augmentation. Du côté des EPIC comme l'IFREMER ou le CEA la situation est encore pire avec respectivement 1,7 % et 3,1 % de « progression ». Le gouvernement voudrait se moquer du monde qu'il ne procéderait pas autrement en affichant une soi-disant « priorité » à la recherche.

La recherche publique a des besoins énormes que le SNTRS-CGT avait évalué à 10 milliards sur 4 ans début 2020 (4 pages SNTRS-CGT) alors que se discutait le projet de la loi de programmation de la recherche. En raison de l'inflation, il faut aujourd'hui réévaluer ces demandes jusqu'à hauteur de 13 milliards supplémentaires sur 4 ans. Cela correspondrait à une augmentation progressive vers le quasi doublement du financement annuel de la recherche à l'issue des 4 ans.

*Dès l'année 2023, il faut 4 milliards d'euros supplémentaires pour :*

- augmenter le point d'indice;
- commencer à résorber l'emploi précaire dans la recherche en créant les postes de fonctionnaires nécessaires;

- abonder les subventions de service public des établissements;
- abonder les crédits récurrents des laboratoires à tripler d'ici à la fin du quinquennat.

*L'argent nécessaire à ces investissements existe, notamment si on accepte d'imposer les grandes entreprises à la hauteur des profits colossaux qu'elles ne cessent d'engranger et si on met un terme aux cadeaux fiscaux et aux exonérations indues qui se sont multipliées ces dernières années, à l'instar du crédit impôt recherche dont le "rendement" pour les entreprises a été multiplié par dix en 15 ans.*

**Sans une mobilisation forte de la communauté de la recherche et de l'enseignement supérieur, la recherche et ses agents resteront la variable d'ajustement des budgets de l'État.**



François Bonnarel

# Bilan partiel de mandature : l'utilité du SNTRS-CGT au sein du Conseil Scientifique CS

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

**B.R.S :** Dans l'article-interview paru dans le précédent BRS, tu avais dressé une analyse des grandes orientations de la politique scientifique du CNRS en exprimant une forme d'insatisfaction. **En quoi penses-tu que la participation du SNTRS-CGT au conseil scientifique du CNRS ait été utile et soit nécessaire ?**

**M. RD :** Pour faire court, je dirai que la participation de notre syndicat au conseil scientifique permet d'une part d'avoir accès à des informations de premières mains. Cela nous permet d'alimenter nos réflexions, d'informer les agents, mais également de construire des actions pour peser dans le sens de nos revendications.

En second lieu, la présence de notre syndicat est utile également pour peser sur les débats. Il faut rappeler qu'environ les 2/3 des membres sont nommés par l'administration, et que seuls les 2 élus C sont issus d'un scrutin de liste syndicale. Le SNTRS-CGT porte dans cette instance la parole des IT et plus largement celle des personnels.

En troisième lieu, la présence du SNTRS-CGT au conseil scientifique, et au sein des sections du Comité National de la Recherche Scientifique (CoNRS) a largement pesé lors de la plénière du CoNRS du 04/07/2019 au cours de laquelle notre communauté a établi des recommandations fortes pour l'avenir de l'ESR. Je pense que nous y reviendrons en détail car cela a été un moment clé de la mandature.

**B.R.S :** Oui, nos élus se sont fortement mobilisés et se sont rendus disponibles pour cette session extraordinaire du comité national. **En quoi, notre présence syndicale a pesé ?**

**M. RD :** Il faut effectivement remercier tous nos élus pour leur mobilisation. La composition du comité national de la recherche scientifique et le mode d'élection des collèges A et B sont extrêmement défavorables à la représentation syndicale. Le syndicat ayant le plus d'élus est lui-même minoritaire au sein des diverses instances. Aussi lors des débats, des positions en faveur de nouveaux

contrats précaires plus longs, ou en faveur de rémunérations individualisées au profit de chercheurs dits d'excellence et/ou de modes de financement très sélectifs sur appel d'offre ont été largement exprimées. Notre présence, nos arguments, ainsi que ceux du SNCS ont permis de peser, de convaincre et d'aboutir à un consensus, qui sans correspondre à nos revendications, allait tout de même dans le bon sens.

## **Sans notre présence, cette session extraordinaire aurait pu aboutir à des recommandations de type néolibérales :**

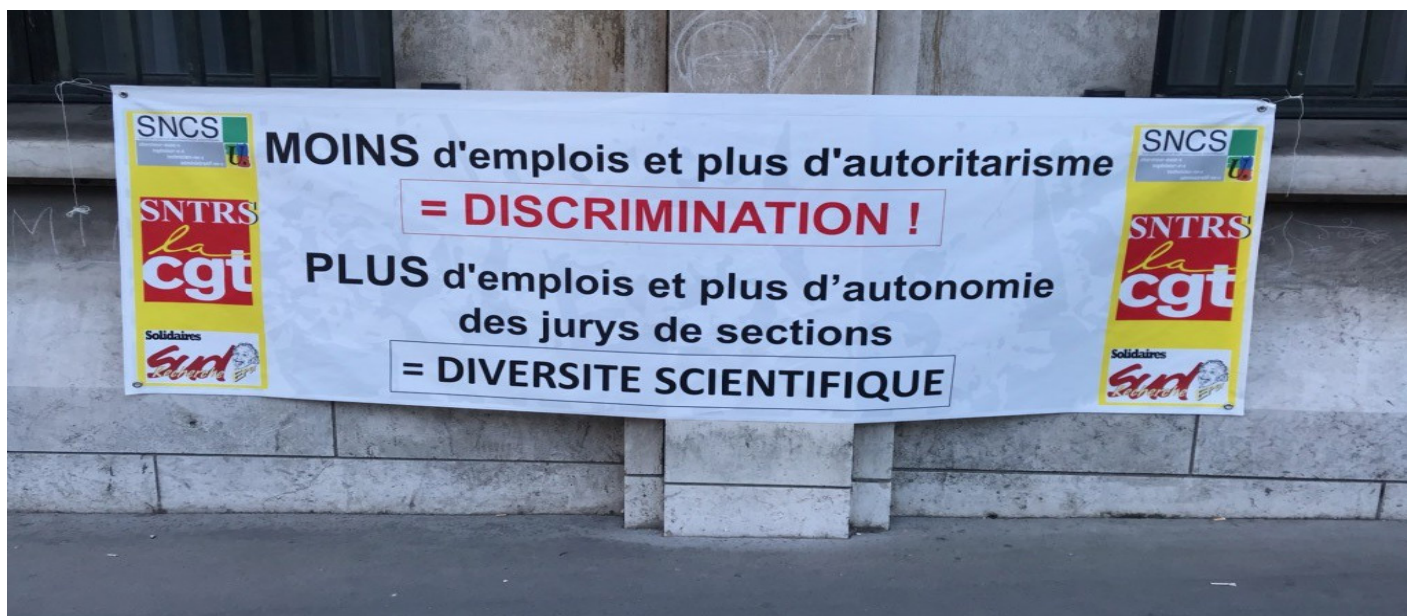
individualisation des salaires pour retenir soit disant les meilleurs, financement différencié des laboratoires et des équipes en fonction de leurs résultats scientifiques ou de l'intérêt de leurs recherches, possibilité de recruter en CDD sur des périodes longues ou avec moult renouvellements, etc. Rappelons que ces recommandations établies lors de cette plénière du comité national s'inscrivaient dans le cadre de la préparation de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR).

**B.R.S :** Quelles ont été ces recommandations ?

**M. RD :** C'est difficile de résumer ce travail en quelques mots car le document final ne met malheureusement pas en exergue les points principaux. En essayant de ne pas trahir le travail fait, en voici une synthèse :

1. Augmenter d'au moins 2 milliards d'euros supplémentaires chaque année le budget public de la recherche publique, jusqu'à ce que ce budget atteigne (au bout de 3 ans) un pourcent du PIB.
2. Augmenter l'enveloppe financière affectée aux crédits « de base » des unités de recherche, à hauteur du triplement au moins de ces crédits pour l'ensemble du système national de recherche.
3. Permettre le financement de projets de formats divers.
4. Redévelopper de manière très significative l'emploi scientifique permanent. Pour le seul CNRS, et s'il l'on veut seulement revenir aux effectifs de personnels scientifiques permanents de 2005, cela représentera dans les prochaines années l'embauche de 500 chercheurs et de 1000 ingénieurs et techniciens en plus de la compensation de l'ensemble des départs (estimés à environ 650 par an) ; cela correspond, par exemple, à des campagnes de recrutement de 400 chercheurs et 700 ingénieurs et techniciens par an pendant au moins trois ans.
5. Réaffirmer le principe d'évaluation collégiale par les pairs dans les processus de recrutement et d'avancement.
6. Améliorer la rémunération et les possibilités de progression de carrière des personnels scientifiques.





7. **Refonder la régulation du système de recherche publique** sur un principe central de confiance a priori.
8. **Favoriser l'augmentation du temps professionnel** véritablement disponible pour la recherche.
9. **Développer**, notamment à l'échelle des sites, des stratégies de qualité de vie au travail et des dispositifs efficaces de prévention, d'alerte et de gestion des risques psychosociaux, des situations de souffrance au travail et des situations de harcèlement moral, professionnel ou sexuel.
10. **Encourager et soutenir la recherche partenariale** avec une pluralité de partenaires : entreprises, administrations nationales et locales, associations et autres émanations de la société civile, organismes publics français, européens ou internationaux...
11. **Cibler plus précisément et mieux contrôler les aides financières publiques** à la recherche en entreprise.
12. **Simplifier le paysage des dispositifs de soutien** à l'innovation et des dispositifs de valorisation des résultats de la recherche publique et clarifier leurs liens avec le système de recherche publique.

**B.R.S :** Le gouvernement ne semble pas avoir beaucoup tenu compte des recommandations du comité national ...

**M. RD :** Tu as parfaitement raison ;

mais cela a calmé les ardeurs de notre PDG. A. Petit voulait notamment des salaires fortement différenciés pour attirer ou retenir les « stars » scientifiques, orienter fortement les programmes scientifiques notamment en jouant sur le soutien de base et les appels à projets. **La LPR reste très critiquée dans notre milieu, et je pense que la plénière du CoNRS a permis à la fois de convaincre les collègues et a également servi de caisse de résonance. Plus globalement, les actions de notre syndicat ont permis de préserver le CNRS comme opérateur national et maintenir une relative liberté de recherche. C'est un combat de longue haleine** qui dure depuis plusieurs décennies. Il faut également prendre conscience du poids des politiques européennes et de ce qui se passe dans le reste de l'Europe : partout les politiques néolibérales sont à l'œuvre, avec la volonté de favoriser l'innovation et le transfert technologique sans comprendre les ressorts qui animent la recherche et permettent ensuite le progrès social.

**B.R.S :** Tout à l'heure, tu as évoqué le fait que la présence du SNTRS-CGT au sein du conseil scientifique a permis de peser sur les débats. Peux-tu donner quelques exemples ?

**M. RD :** Sans être exhaustif, **notre présence a permis au conseil scientifique de changer sa manière d'examiner la répartition des moyens et d'être plus exigeant à l'égard de la direction sur la justification de ces arbitrages financiers et humains.** De même, sur les créations et suppressions d'unité nous sommes arrivés à demander et obtenir bien souvent des documents de stratégie de l'institut, et avoir ainsi avec les directions scientifiques de

vraies discussions. **Avec le SNCS-FSU, nous avons également largement pesé contre les CPJ (Chaires de Professeurs Juniors) et contre l'individualisation des salaires.** Je pense que nous avons aussi été partiellement entendu par la direction sur l'importance des conditions de travail et de la liberté de recherche.

Il est possible également que nous ayons été entendu dans le fait qu'il n'est pas raisonnable de fixer des objectifs de performance (tels qu'établis dans les COP – Contrat d'Objectifs et de Performances) sans que les moyens pour y parvenir soient contractualisés. Avec l'autre élu C, nous avons également obtenu que les appels à projets CNRS restent ouverts également aux IR. **De même, je crois que nous avons été entendu sur la nécessité d'un renforcement des emplois IT permanents** si l'on veut que la recherche puisse être menée dans de bonnes conditions.

**Il me semble que les enjeux actuels ne sont plus de convaincre notre direction, mais Bercy ... Et pour cela nous avons besoin de la mobilisation de tous les agents du CNRS et plus globalement des personnels de l'ESR, mais également du soutien de la population.**



**Marc Regny-Demery**

# LUTTES GAGNANTES



**Marc REGNY-DEMERY**

## Luttes et mobilisations : la CGT au côté des travailleurs

Face à l'inflation, la CGT soutient les salariés dans leurs revendications un peu partout en France (Transdev Express sud-Ouest ; PSA Hordain ex-SevelNord ; Syndicat national des contrôleurs du trafic aérien ; Coriolis Télécommunications ; Geodis, etc.).

Alors que les profits sont là, c'est par la lutte que les salariés obtiennent une juste rémunération de leur travail : les patrons n'hésitent pas à s'augmenter ou à verser des dividendes conséquents mais peinent à augmenter leurs salariés. Ainsi, par exemple, chez Inetum, ex-GFI, les salariés sont contraints de faire grève pour faire entendre leurs revendications : une augmentation mensuelle de 200 €, ainsi qu'une prime de 1 500 €, alors le PDG a décidé de s'augmenter de 30 % et de distribuer 800 000 actions au top management !!!

Heureusement, dans de nombreuses entreprises, les luttes ont déjà porté leurs fruits : en voici quelques exemples.

## Salaires et conditions de travail

Après 13 jours de grève et la mobilisation de 100 % du personnel AP, AS de la maternité, les salariés de la clinique Boyé (Montauban) ont obtenu une prime rétroactive de 130 €, une prime annuelle de 240 €, et la prise en compte pour tous du temps d'habillage comme temps de travail.

Après plusieurs jours de grève, les salariés de Groupama-Gan ont arra-

ché à la direction une prime dite « de partage de la valeur » (PPV) de 850 € pour les salariés rémunérés jusqu'à deux SMIC par mois, et 400 € au-delà ; et de nouvelles négociations à venir sur des augmentations générales pour faire face à l'inflation.

A la Matmut, la prime PPV atteint 900 €, et le forfait mobilité durable passe de 350 à 500 €.

Les salariés de Dassault Falcon Service au Bourget et à Mérignac, obtiennent une revalorisation salariale de 140 € applicable au 1<sup>er</sup> octobre 2022 ainsi qu'une prime de 800 à 1 200 € pour l'année 2022. Les négociations salariales reprendront dès janvier 2023.

*La lutte des salariés de l'EPHAD les pervenches dans le calvados, a permis à l'ensemble du personnel des 6 EPHAD du groupe HOM'AGE d'obtenir de réelles avancées sociales.*

Grace à ce combat les salariés du groupe bénéficient d'une revalorisation de la prime de nuit à 20 € brut dès le 1<sup>er</sup> janvier, de la prime du dimanche revalorisée à 5 € brut par heure travaillée dès le 1<sup>er</sup> janvier, d'une augmentation de la valeur des tickets restaurants par jour travaillé dès le 1<sup>er</sup> janvier, et enfin du paiement des jours de grève. Cela représente une augmentation de salaire de 120 € par mois à partir du 1<sup>er</sup> janvier pour l'ensemble du personnel de nuit.

Après quatre jours de grève, les salariés de SABENA Technics (sous-traitant dans le domaine de la peinture des avions) à Cornebarrieu (région toulousaine) ont obtenu, une prime exceptionnelle de 500 € et une prime de transport mensuelle de 85 €.

Un accord a été trouvé entre la direction d'EDF, la CGT et FO. La direction d'EDF a proposé 5 % d'augmentation pour les bas salaires jusqu'aux agents de maîtrise. L'encadrement s'est vu proposer 2,5 % d'augmentation accompagnée d'une prime de 2 600 € ou une revue d'un cran de l'échelon de rémunération individuel. Ces augmentations générales seront accompagnées d'avancements indi-

viduels de 2,45 %. Ces mesures viendront s'ajouter aux 3,6 % de hausse de salaires consenties dans le cadre de l'accord de branche IEG signé par la CFDT, la CGT et FO courant Octobre 2022.

*Les salariés du site Lactalis de Lons-le-Saunier (Jura),*

après avoir conduit une grève locale, ont obtenu 7,2 % d'augmentation contre les 5,2 négociés à l'échelle du groupe.

*Les salariés de Tereos ont obtenu*



une augmentation de 70 € par mois, en plus des 3,2 % promis par la direction et le maintien dans l'emploi lorsque la direction comptait supprimer quelques emplois.

*Les salariés du restaurant Rain Forest, situé au Disney Village ont obtenu :*

5 % d'augmentation des salaires sur le mois de novembre rétroactif au 1<sup>er</sup> août 2022, une prime d'une valeur de 1 500 €, la prime Rain Forest (l'équivalent d'un 13<sup>e</sup> mois) versée en juin et novembre, ainsi que la revalorisation des remboursements des frais d'essence.

*Dans la société Marie Surgelés du groupe LDC, les salariés de Mirebeau (86) et de Airvault (79),*

après une semaine de grève, ont arraché 6,9 % d'augmentation de salaire, huit embauches en CDI et une modification substantielle de l'organisation du travail permettant de limiter la présence des salariés au travail à un samedi sur 3 sans perte de salaire.

*Les salariés de l'entreprise Benedicta du groupe Heinz*

ont arraché pour l'année 2022 des avancées sur les salaires, les primes mensuelles (transport, chèques déjeuner, remplacement et forfait étape pour les commerciaux), les primes annuelles comme celles des vacances. A également été arrachée une prime dite « de partage de la valeur » de 1 000 €. Ce qui signifie concrètement qu'un salarié au coefficient 145 ayant un salaire de 1 864,81 € au 1er février voit son salaire passer à 2 064,69 € au 1er octobre soit une augmentation de 10,7 %.

*Les salariés de l'usine Constellium revendiquaient 7 % d'augmentation générale avec un talon minimum de 200 €.*

Après une longue journée de négociations la direction a proposé une augmentation de 6,2 % avec un minimum de 128 € et des compléments d'augmentation concernant la mutuelle et les transports.

## Défense de l'outil de travail

À Scopelec, le début d'une semaine décisive pour ses 2 500 salariés. La nouvelle direction de Scopelec est engagée dans une course contre la montre, à savoir rassurer le tribunal de commerce sur la viabilité de la première Scop de France qui emploie encore aujourd'hui environ 2 500 salariés.

À Evreux (Eure) les salariés avec leur syndicat CGT se mobilisent pour défendre leur emploi. La direction de Compin, entreprise spécialisée dans la fabrication et de montage de siège pour le domaine ferroviaire et de transport collectif, a annoncé vouloir se séparer de 55 de ses salariés sur les 113 présents sur le site d'Evreux.

## Patrons ripoux

Deliveroo, la plateforme de livraison de repas vient d'être condamnée à payer 9,7 millions d'euros, pour ne pas



avoir réglé ses cotisations et contributions sociales. L'Urssaf lui reprochait d'avoir dissimulé 2 286 emplois de livreurs en Île-de France entre le 1er avril 2015 et le 30 septembre 2016.



À noter qu'en février 2020, elle avait déjà été condamnée par les prud'hommes de Paris pour travail dissimulé en France. En avril, le tribunal correctionnel de Paris l'a condamnée à une amende de 375 000 € et deux anciens dirigeants à douze mois de prison avec sursis, toujours pour travail dissimulé.

Le conseil de prud'hommes de Châlons-en-Champagne (Marne), a jugé le 9 août dernier que les licenciements de neuf anciens salariés de la société TooAndré qui exploite l'enseignement étaient sans cause réelle et sérieuse.

*Les soignants quant à eux en appellent à la justice.*

De plus en plus de syndicats d'hôpitaux font des signalements pour « mise en danger de la vie d'autrui ». Une démarche qui vise à protéger les patients comme les personnels.

*Caisse d'Épargne Île-de-France (CEIDF) : nouvelle victoire de la CGT !*

La cour d'appel de Paris, a confirmé l'ordonnance rendue le 14 décembre 2021 condamnant la Caisse d'Épargne Île-de-France pour discrimination Femmes/Hommes. La cour a aussi condamné la CEIDF à verser 9 000 € au Syndicat CGT CEIDF et à la Confédération Générale du Travail (CGT) au titre des frais d'avocat.

*France Télécom/Orange :*

la cour d'appel vient de confirmer la condamnation de 4 des anciens premiers dirigeants de France Télécom/Orange pour harcèlement moral institutionnel.

La justice donne raison à Anthony Smith, inspecteur du travail sanctionné pour avoir exigé des masques pour des salariés ! Mis à pied en plein confinement, en mars 2020, puis muté par Elisabeth Borne, alors ministre

du travail, M. Smith assurait n'avoir fait « que son travail ». Le tribunal administratif de Nancy a annulé, jeudi 20 octobre, la sanction prononcée contre Anthony Smith, inspecteur du travail mis à pied, puis muté, en 2020, pour avoir désobéi à sa hiérarchie au début de l'épidémie de Covid-19. Ce jugement confirme qu'Anthony n'a fait que son métier et vient éclairer le caractère purement politique de la sanction.

*Vinci, le fleuron tricolore du BTP,*

est rattrapé par la justice française dans le cadre de ses investissements qataris. Il a été mis en examen pour des pratiques esclavagistes sur certains des chantiers d'aménagements de l'émirat pour la compétition sportive. Une plainte a été déposée depuis 2015 contre la filiale qatarie de Vinci baptisée Qatari Diar Vinci Construction (QDVC) par l'ONG Sherpa, rejointe ensuite par le Comité Contre l'Esclavage Moderne (CCEM) et par six ex-employés indiens et népalais de la firme. Chefs d'accusation : travail forcé, réduction en servitude, traite des êtres humains, travail incompatible avec la dignité humaine, mise en danger délibérée, blessures involontaires et recel.

*Université Paris Cité :*

l'État condamné à verser 15 000 € à D. Hordé, ex-secrétaire générale du centre du don des corps. La juridiction administrative rejette le motif de harcèlement moral, mais conclut que D. Hordé a subi un préjudice moral en raison :

- de l'insuffisance des mesures prises par le service pour assurer sa sécurité et sa protection au travail ;
- des répercussions sur sa santé engendrées par cette situation.

# L'ESR européen à l'ère post-pandémique vu par les syndicats

La session d'automne du HERSC (*Higher Education and Research Standing Committee*) qui émane du CSEE-ETUCE (Comité Syndical Européen de l'Education – *European Trade Union Committee of Education*) **et ressemble les syndicats de l'ESR de toute l'europe, non seulement des pays membres de l'UE, s'est tenue à Bruxelles en septembre. Après deux années de réunions virtuelles, le plaisir de tenir des débats « en présentiel » était incommensurable. Bâtir des stratégies syndicales efficaces ne peut se faire que dans des rencontres « physiques ».**

**Nous voilà face à des nouvelles qui risquent d'impacter fort notre avenir. Ce ne serait pas réducteur de les mettre toutes sous l'ombrelle des conditions de travail. La pandémie a montré à tous les syndicats que**

**la sécurité des travailleurs de l'ESR n'est plus un sujet annexe, car l'ESR a cessé d'être un domaine « privilégié ».**

Commençons par des changements institutionnels qui font partie de la stratégie de la commission européenne.

Les « **alliances universitaires européennes** » étaient initialement des regroupements basés sur le volontariat, financées par Erasmus+ et n'ayant pas de grandes prétentions. Dans nos confrontations avec les représentants de la commission, notre point de vue syndical pointait souvent leur inutilité, car les coopérations scientifiques en europe existaient déjà. Maintenant on sait qu'il ne s'agit pas d'un gadget, mais d'un outil d'uniformisation de l'ESR européen : mutualiser les ressources humaines, les recrutements, les programmes d'enseignement, la recherche, et, à terme, délivrer des « diplômes universitaires européens ». Or l'éducation demeure une compétence nationale. L'harmonisation menace les libertés académiques, les systèmes de recrutement nationaux et les diplômes qui sanctionnent des qualifications.

Les « **micro-certifications** » étaient promues ces dernières années par la Commission comme une voie « **alternative** » d'accès à la qualification. Ce sont des bouts de compétences qu'on n'acquiert pas via les études traditionnelles ; ils ne sont pas censés remplacer les diplômes mais font partie de l'apprentissage tout au long de la vie. Tout « fournisseur d'éducation » (public ou privé) peut les délivrer : c'est une incitation à la privatisation de l'éducation subventionnée par l'argent public dont les établissements publics seront potentiellement privés.

Le **nouvel agenda européen de l'innovation** vise à approfondir la coopération ESR-entreprises : des « **alliances de l'innovation** » financées par Erasmus+ et des synergies entre Horizon Europe et le fonds de développement régional sont lancées. Au sommet européen « de l'éducation et de l'innovation » en juin dernier, les entreprises de l'EdTech avaient une place importante.

Ces EdTech ont profité de la pandémie pour « **aider** » à la numérisation de l'éducation et en particulier de l'ESR : ils ont fourni aux établissements des solutions clés en mains, collecté des données et fait du « **prosélytisme** » pour des partenariats public-privé. L'un d'entre eux sponsorise aujourd'hui... le mondial de football (cf. la rubrique internationale de ce BRS).

Notre débat central sur les conditions de travail a été dense et riche. Troubles physiques et psychologiques (RPS), conseil et accompagnement syndical étaient sur la table. La question qui a préoccupé presque tous les syndicats est

**« comment sait-on qu'on est suffisamment mal pour s'arrêter ? ».**

Dans nos métiers on a souvent tendance à continuer même si on va mal. Passion ou aliénation ?

Le résultat positif si l'on peut dire de la pandémie est qu'aujourd'hui santé,

sécurité et bien-être au travail sont pour tous les syndicats des revendications aussi prioritaires que les salaires. Or la tendance des collègues de ne pas en parler ou de les occulter est encore courante, même si, pendant la pandémie, l'éducation (au sens large du terme) présentait le taux de RPS le plus élevé après celui des soignants.

Les **troubles physiques** sont assez répandus : substances chimiques, bruit, poussière (par exemple dans les bibliothèques), pollution, autopsies (en médecine)... Des plans de prévention de risques doivent exister dans tous les pays mais ce n'est pas encore le cas. Le syndicat turco-chypriote avoue n'avoir aucune donnée car le sujet n'est pas discuté chez eux !

Le **COVID long, la précarité, les outils numériques** sont les nouveaux facteurs de risque identifiés par tous les syndicats.

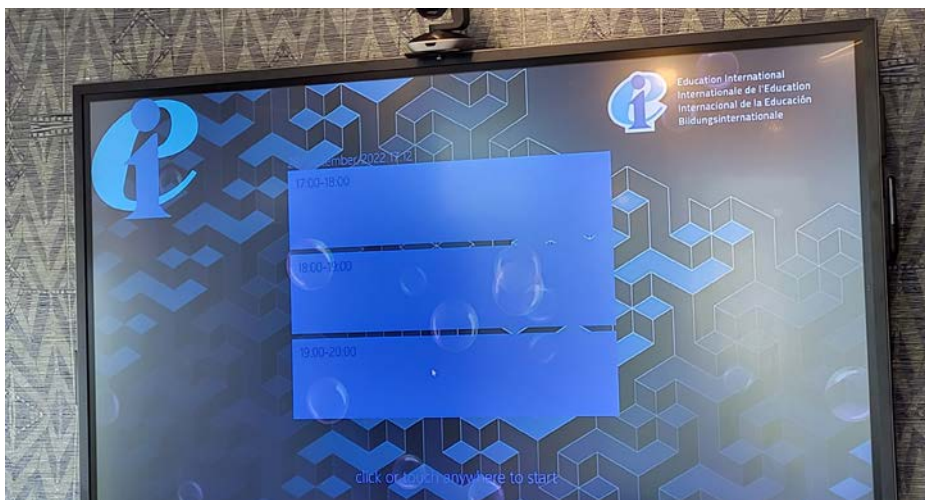
**Souvent des troubles musculo-squelettiques découlent des RPS : le corps réagit**

à l'isolement, aux rythmes accélérés, à l'insécurité générée par les changements institutionnels dont les autorités européennes nous bombardent et qui nous échappent, à la dépendance de la hiérarchie ou au manque de soutien de la part de celle-ci. La frustration de ne pas pouvoir bien faire son travail croît.

L'Eurobaromètre 2022 portant sur l'ensemble des travailleurs des pays européens montre que 37 % sont de plus en plus fatigués et 27 % victimes de stress voire de dépression.

Selon l'étude de l'OCDE *reducing the precarity of academic research careers* (2021)<sup>1</sup>, la **précarité** crée un environnement de travail agressif ; la sélection pour le peu de postes stables est féroce et considérée comme peu transparente ; par conséquent le personnel de l'ESR perd sa diversité car seulement les « **initiés** »

<sup>1</sup> <https://www.oecd.org/publications/reducing-the-precary-of-academic-research-careers-0f8bd468-en.htm>



(provenant de milieux sociaux favorisés et ayant des « réseaux ») peuvent s'y stabiliser. Les femmes sont les plus touchées.

avec une ironie amère que ce pays est considéré « comme l'un des meilleurs », a mené sa propre enquête aux résultats inquiétants :

***Si même l'OCDE, qui n'est pas opposée aux politiques néolibérales, note cette « gentrification » de l'ESR comme un risque,***

cela signifie que c'est grave. Les « chaires de professeur junior » (CPJ) qui font leur apparition en France sous prétexte « d'excellence » scientifique, installeront en fait une sélection sociale. Cette étude de l'OCDE nous fournit des arguments dans notre opposition à cette « réforme » régressive.

Nature a mené une étude publiée en 2022 sur 7.600 post-docs de 93 pays concernant la santé mentale et en général la qualité au travail<sup>2</sup> « Post-docs sous pression : pourrais-je continuer à faire ça ? ». 51 % pensent abandonner l'ESR pour cause de dépression, stress et fatigue. Mais 49 % n'ont reçu aucune aide pour s'en sortir ou n'en ont pas demandé. Cela interroge sur le lien entre les syndicats et cette population éloignée de la syndicalisation pour cause de précarité.

Le syndicat norvégien, qui souligne

<sup>2</sup> <https://www.nature.com/articles/d41586-020-03235-y>

***un tiers des jeunes collègues songent à quitter l'ESR, surtout à cause des conditions de travail.***

On aurait pu penser que l'énergie d'un début de carrière que plusieurs ont longtemps rêvée préserverait de la fatigue morale et de la déception. Or le constat empirique des syndicats d'autres pays le confirme : sauf pour une minorité de compétiteurs ou de jeunes désabusés qui « jouent le jeu », l'ESR n'est plus attractif.

Facteur aggravant : le numérique. Selon l'Eurobaromètre 2022, 52 % des collègues se plaignent d'accélération des rythmes, 44 % d'isolement, 37 % de surveillance accrue, 33 % de surcharge. En Finlande, plus de la moitié des collègues sont aujourd'hui plus stressés qu'avant la COVID (37 %) ou très stressés (15 %). Les femmes sont les plus impactées. La haine en

ligne et le cyber-harcèlement sont des nouvelles causes de RPS. Ce sont les syndicats nordiques qui ont souligné ce nouveau risque : la détérioration des conditions de travail dans l'ESR n'épargne plus personne.

***Sans surprise, plus le taux de syndicalisation est élevé, plus les gouvernements tiennent compte des revendications***

sur la prévention et la protection. Mais cela ne suffit pas. Cette session du HERSC a révélé une nette détérioration du « dialogue social » partout en Europe, non seulement dans les pays où les institutions démocratiques sont faibles et la culture de l'organisation collective et de l'action revendicative pas solidement ancrée.

Nous ne sommes pas partis de Bruxelles plus démoralisés qu'avant, même si le tour d'Europe syndical a mis en lumière des nouvelles assez sombres. Au contraire : nous sommes partis combattifs, avec la conviction que c'est notre coordination qui fera notre force. Syndicats de l'ESR de toute l'Europe, unissons-nous !





# RAPPORT INTRODUCTIF

Présenté à la Commission Exécutive du  
SNTRS-CGT le 04/10/2022



Le monde d'aujourd'hui est marqué de façon spectaculaire par les conflits entre capital et travail, entre dominants et dominés, tout autant que par l'accélération du réchauffement climatique particulièrement manifeste lors de l'été qui vient de s'écouler avec les incendies, les inondations, la sécheresse, les canicules sur toute la planète.

La guerre en Ukraine oppose un nouvel impérialisme russe, orchestré par le pouvoir autoritaire des oligarques au peuple ukrainien, lui même soumis à des dirigeants corrompus et des exploiters et soutenus par l'impérialisme atlantique qui ne pouvait rêver mieux que l'intolérable agression poutinienne pour se refaire une santé après les désastreuses opérations d'Irak et d'Afghanistan.

**En Iran, la jeunesse se soulève contre l'oppression morale mais aussi économique du régime des mollahs. La classe ouvrière est en train de rejoindre la lutte par des grèves.**

En Grande Bretagne, le pouvoir ultra-libéral de Johnson et maintenant de Tuss engendre la misère, avec une forte réaction des salariés inégalée depuis les années Thatcher.

Les issues politiques aux crises multiples, aux désordres engendrés par la pandémie, le réchauffement climatique et la guerre, sont loin d'être partout progressistes. Les forces les plus réactionnaires, d'extrême droite, accèdent au pouvoir en Suède et en Italie, elles résistent mieux que prévu au Brésil. Les réponses des forces progressistes ne sont pas partout à la hauteur des enjeux.

C'est le cas aussi en France où le RN atteint des niveaux inégalés tant au présidentielles qu'aux législatives avec l'élection de 89 députés d'ex-

trême droite à l'assemblée.

Malgré un bon sursaut de la gauche unie, et la convergence de la plupart de ses propositions avec les revendications syndicales, notamment celles portées par la CGT, Macron a retrouvé l'ensemble de ses pouvoirs et peut compter sur les républicains pour faire passer sa politique.

Avec un mépris hallucinant des raisons pour lesquelles il a été réélu, il poursuit son agenda de président des riches, avec comme objectifs de limiter au maximum les dépenses sociales et la volonté d'agir contre le réchauffement climatique à la seule condition que s'il favorise le capitalisme vert.

C'est ainsi qu'après le refus d'augmenter les salaires, manifeste dans la loi sur le pouvoir d'achat votée en juillet, la modeste augmentation du point d'indice de 3,5 % pour les fonctionnaires attribuée dans des conditions sur lesquelles je reviendrai, Macron et son gouvernement Borne (ou plutôt borné) nous sortent le grand jeu en cet automne : nouvelle réforme de l'assurance chômage aggravant les conditions pour avoir droit à une indemnité, menaçant de jeter de nouvelles couches de travailleurs dans la pauvreté. Budget 2023 marqué par des restrictions dans tous les services publics qui ne seront pas à même de faire face à l'explosion des factures énergétiques.

Enfin réforme des retraites envisagée pour janvier avec report de l'âge de départ à 65 ans, un retour de 40 ans en arrière, avec comme seule réelle motivation le maintien dans l'emploi des salariés âgés qui ont encore du travail afin de générer des recettes au lieu de chercher à former et donner du travail à celles et ceux qui n'en ont pas.

Regardons ce qu'il en est de cette politique pour notre secteur, celui des universités et des organismes. Premier scandale : l'augmentation du point d'indice de 3,5 % n'est pas compensée financièrement en 2022

ni pour nos organismes, ni pour les universités. Cela représente au bas mot 250 millions d'euros pour l'ensemble de notre ministère dont 45 millions pour le seul CNRS !!! Avec nos camarades de la FERC-SUP et de la CGT INRAE, le SNTRS a écrit une lettre ouverte à notre ministre pour dénoncer ce fait. Les établissements doivent se débrouiller pour payer leurs fonctionnaires et leurs contractuels sur leurs « économies ».

Second scandale : le gouvernement a refusé d'abonder le budget 2022 des établissements pour faire face à la facture énergétique malgré un amendement de la loi de finance rectificative déposé par notre camarade Pierre Ouzoulias au nom du groupe communiste au sénat.

Et comme il n'y a pas de petite économie, nous venons d'apprendre que le ministère vient de retarder de 9 mois par décret du 15 septembre le versement de la composante C3 du RIPEC. Quoi qu'on pense de ce C3, dont le syndicat réclame le versement à tous les chercheurs, c'est mesquin !!!

Depuis lundi 26 septembre nous connaissons le projet de budget 2023, notamment celui de la MIRE, la mission interministérielle recherche et enseignement supérieur. Ce budget réparti entre plusieurs ministères n'augmente que de 1,5 milliard d'euros passant de 29,238 milliards à 30,806 milliards ce qui ne représente que 5,3 % de croissance - moins que l'inflation. La part revenant à notre ministère n'augmente que de 1,1 milliards.

Je me contenterais d'examiner les chiffres de 3 programmes au sein de cette mission.

Le programme 172 d'abord qui finance nos organismes et l'ANR « recherches pluridisciplinaires ».

Il augmente de 330 millions d'euros soit 4,4 % avec 120 millions pour financer l'augmentation du point d'indice dans les EPST, 44 millions à l'ANR et 81 millions pour les laboratoires.

Le reste ce sera entre autre pour les primes liées à la LPR.

Le programme 150 ensuite « Formation supérieures et recherche universitaire » progresse de 700 Millions à 14,9 milliards, soit un petit 4,6 % avec 370 millions pour l'augmentation du point d'indice et 140 millions au titre de la LPR.

### **Le programme « vie étudiante » lui ne progresse que de 50 millions soit 1,6 % !!!**

Le gouvernement refuse de discuter d'augmenter à nouveau le point d'indice et il n'a rien prévu de nouveau dans son budget pour le faire. Il n'a rien prévu non plus pour faire face à l'augmentation des coûts de l'énergie.

La LPR est un leurre, seules les primes et les appels à projet ont augmenté. En matière d'emplois tout ce qui existe est hors statut. Le conseil d'état examine cette semaine notre recours contre les CDI de mission. Les sections du comité national ou les commissions spécialisées de l'INSERM doivent se prononcer sur le fait de savoir si elles participent au recrutement des CPJ, qui ouvrent la voix à une concurrence déloyale avec les chercheurs statutaires pour leur carrière.

Demain en réunion des élus au comité national et aux instances scientifiques nous discuterons comment impulser le rejet de ces mesures par la non participation aux sélections des CPJ ou à l'attribution du C3 du RIPEC.

Face à la flambée des prix et aux difficultés d'approvisionnement énergétiques, le gouvernement a demandé aux administrations publiques de baisser de 10 % leur consommation, notamment par l'imposition d'une température de 19 degrés dans les locaux et des mesures d'économie d'énergie. Outre que cette température est à la limite du supportable pour certains travaux très sédentaires, les mesures d'économie d'énergie posent de nombreux problèmes pour nos collègues : faut-il imposer des fermetures de locaux avec vacances ou télétravail obligatoire ? Faut-il déporter la dépense énergétique sur les agents et les étudiants qui resteront à la maison 2 semaines supplémentaires en plus des vacances de Noël et



de février comme tente de l'imposer le président de l'université de Strasbourg ?

Le syndicat doit se saisir de cette question, notamment au niveau du CHSCT du ministre, des CHSCT centraux des organismes, des CRHSC et de CHSCT des hébergeurs. Nous ne devons pas payer cette crise dont nous ne sommes pas responsables.

Une première riposte globale des salariés a été organisée par la CGT avec l'appui de SUD et de la FSU et les organisations de jeunesse le 29 septembre. Même si ce n'était pas suffisant c'était loin d'être un échec. On note ici et là un frémissement dans notre secteur. La perspective de la réforme inique des retraites est en train de créer un front syndical totalement uni dans le refus de cette mesure. Les OS réunies hier ont publié un communiqué commun qui tout en ne refusant pas d'aller à la concertation salue la réforme refuse clairement toute perspective d'allongement de la durée de cotisation ou de recul de l'âge départ en retraite.

### **Sur les salaires aucune suite ne semble donnée pour le moment**

Pour les salariés, les fonctionnaires, il y a une façon complémentaire à la rue de résister, c'est la participation aux élections professionnelles de décembre. Le vote CGT permettra d'assurer notre représentativité et nos moyens d'action pour défendre les salariés face à l'état employeur, notamment via les décharges. Mais cela sera aussi l'occasion pour les collègues d'envoyer un message au ministère et au gouvernement dans un double mouvement : celui de la reconnaissance de notre efficacité pour défendre les salariés de toutes les manières que ce soit sur le plan

individuel (comme l'illustre notre communication d'hier), sur le plan de l'action sociale ou sur le plan collectif contre les réformes générales ou sectorielles, avec nos actions en période COVID. Celui aussi du soutien aux revendications que nous exprimons tant en matière de politique envers les contractuels, que de refonte des grilles ou d'un nouveau modèle de financement de la recherche qui libérerait les énergies créatrices.

Cette bataille doit être menée en même temps que la riposte nécessaire aux mauvais coups gouvernementaux, il faut gagner notre victoire voix par voix auprès de tous nos adhérents et adhérents, dont pas une, pas un ne doit manquer à l'appel. Il faut aussi contacter les collègues que nous avons aidés, les collègues qui nous ont vus dans l'action. Ce contact individuel est d'autant plus nécessaire que de nombreux changements dans le mode de vote risquent de nous handicaper.

D'abord les CSA ont remplacé les CTE et intègrent désormais l'hygiène et la sécurité grâce à leur formation spécialisée.

Ensuite les CAP ne s'occupent plus des promotions ce que nombre de collègues ignorent encore mais gardent un rôle capital dans la défense des agents. Il faut donc expliquer tout cela.

Ensuite nous devons expliquer le mode de scrutin qui est électronique comme dans certaines élections intermédiaires récentes, mais avec la difficulté supplémentaire au CNRS de l'envoi des instructions et paramètres de vote sur l'adresse [cnrs.fr](https://cnrs.fr) maison.

Expliquez la procédure est un bon moyen d'entrer en contact avec les syndiqués et les personnels.

Mais nous discuterons de cela plus en profondeur tout à l'heure dans le second point à l'ordre du jour.

**François Bonnarel**



# RAPPORT INTRODUCTIF

Présenté au Conseil Syndical National du  
SNTRS-CGT le 22 novembre 2022



**C**omment commencer autrement que par quelques mots sur la guerre qui continue en Ukraine ?

La barbarie capitaliste pense toujours trouver une issue dans l'économie d'armement et on peut dire que cette économie bat son plein ! On n'entend pas beaucoup de personnalités politiques appeler à un cessez-le-feu, même dans les cérémonies du 11 novembre alors que des manifestations énormes se sont déroulées ces dernières semaines, en Italie, en Grèce, en Espagne, pour un arrêt immédiat des hostilités... Le nombre de tués dans cette boucherie atteindrait les 100 000 dans chaque camp, bien entendu. J'ai lu qu'il y avait un certain nombre d'émeutes dans les garnisons russes, mais peu d'informations dessus, les média aux ordres relayant plutôt les atrocités des uns et des autres.

**Plus que jamais,  
l'organisation des  
masses au sens large  
et à l'international est  
primordiale, urgente,  
pour forcer les  
capitalistes à arrêter le  
massacre,**

qu'ils ou elles soient oligarques, marchand de canon ou autre rapace qui se positionne déjà pour le long terme. J'ai lu que le gouvernement Zelensky avait vendu 17 millions d'hectares de terres arables à 3 multinationales américaines (Monsanto, Cargill et Dupont). Cela représente 30 % des terres cultivables d'Ukraine...

L'économie de guerre en France est parfaitement assumée par le gouvernement qui s'appuie sur la RNS, la nouvelle Revue nationale stratégique à laquelle Macron s'est référé à maintes reprises dans un discours prononcé à Toulon, le 9 novembre.

J'en citerai quelques extraits :

Il faut « rendre le métier des armes attractif » ; il faut aller vers la « synergie entre une population imprégnée de l'esprit de défense et des acteurs publics rompus à la planification et à la gestion de crise ». Cette synergie « permettra de renforcer la résilience nationale dans les domaines de la sécurité, de l'économie, de l'emploi et de la cohésion sociale » ; « soutenir un effort de guerre dans la durée » ou « imposer des priorités ou des réquisitions sur le marché national » pour permettre la mise en place d'une « économie de guerre ».

Nulle surprise donc, que le budget initial 2023 fasse la part belle au budget militaire au détriment des autres lignes. Même le budget de la santé est en baisse, ce qui n'empêche pas l'auto satisfecit du ministre de tutelle justifiant la baisse par le fait que la crise du Covid est derrière nous...

Quant à l'ESR, notre champ, nous avons communiqué sur sa faiblesse, au niveau du SNTRS-CGT ainsi qu'à celui de la CGT dans le cadre du CNE-SER. Je rappellerai juste que, sauf erreur, seul le budget de l'ANR augmente plus que l'inflation. Quant à la facture dite énergétique, le MESR, nous dit clairement qu'il ne faut pas hésiter à travailler de façon déficitaire, et notamment à piocher dans le fonds de roulement. Leur justification : le MESR aidera prioritairement les établissements qui seront le plus en déficit... Est-ce qu'il s'agit de donner des billes au ministère pour qu'il aille réclamer du fric à Bercy ? Peut-être, mais peu importe, travaillons et nous verrons bien au moment où les factures tomberont... Nous nous battons si nécessaire pour éviter éventuellement que l'on ferme nos labos, ne serait-ce que temporairement.

Avec cet objectif de tailler dans les budgets dits sociaux, le gouvernement se dote d'armes législatives, en passant le plus souvent en force avec le 49.3 sur lequel je ne vais pas revenir. Afin d'augmenter encore plus la pression sur les travailleurs, le gou-

vernement approfondit la notion de droit à géométrie variable, un droit reposant sur un critère ô combien capitaliste de « bonne santé économique » : pas question d'indexer les salaires sur l'inflation, non non, mais il est question de moduler le montant des allocations chômage selon un indice dont j'imagine qu'il sera lié aux profits engrangés sur les marchés et au besoin des patrons de trouver de la main d'œuvre bon marché ! A propos de main d'œuvre, le gouvernement prépare aussi une loi avec des droits à géométrie variable pour celles et ceux qu'il nomme les migrants.

Le projet de loi « immigration et asile » ! Vous en avez certainement entendu parler : il s'agit d'accorder le droit d'asile à des personnes qui acceptent de travailler sur un emploi d'un métier dit à « tension ». Encore une fois, l'arbitraire sera aux mains des patrons et donc utilisé à « leur escient ». L'exploitation des gens déjà en grande souffrance n'a pas de limite et est même présentée comme une fleur : « on va vous offrir un travail !!! ». Mais attention, dès que ce métier ne sera plus étiqueté à tension, ces travailleurs privilégiés auront 1 an pour dégager et retourner dans leur pays (ou ailleurs...), avec la perte du titre de séjour et, pour que ce soit plus facile, avec leur rattachement au fichier central des OQTF (Obligation de quitter le territoire français)....».

Ce pas franchi dans l'ignominie me fait penser à tous ces travailleurs qui ont été exploités au Qatar pour construire les infrastructures honteuses de la Coupe du Monde 2022 de foot. Est-ce un hasard si c'est Darmanin qui représentait la France à la cérémonie d'ouverture dimanche ? Peut-être en est-il revenu avec des idées nouvelles pour mieux exploiter le filon des étrangers en situation de faiblesse loin de chez eux...

Le gouvernement est donc prêt à franchir des caps importants dans la casse de tous les droits, avec de nouvelles pressions sur les salaires et sur les conventions collectives...

S'il pense qu'il réussira sans résistance, il se trompe. Sur le sujet brûlant des retraites, les travailleurs sont très majoritairement opposés à la casse des différents régimes/statuts spéciaux, notamment au niveau du recul de l'âge de départ et à celui de l'allongement de la durée de cotisation.

Est-ce du fait de cette quasi-unanimité des travailleurs, que la CFDT s'y déclare aussi opposée, que ce soit en perspective des élections professionnelles ou plus profondément, pour pouvoir entretenir le mensonge que la réforme à points n'a rien à voir avec la régression sociale portée par le projet actuel de Macron ?

La CFDT garde-t-elle cette contre-réforme dans sa manche pour la ressortir le cas échéant dans le futur ? Au-delà des stratégies propres à chaque organisation syndicale, voire des manipulations, l'heure est plus que jamais à la clarification des revendications, à la défense mordicus des droits, et pour cela, les élections professionnelles sont toujours une échéance primordiale. Nous allons y revenir encore aujourd'hui, bien évidemment.

A propos de la défense des droits, j'aimerais m'arrêter sur 2 anecdotes d'actualité, et tout d'abord, sur une petite qui m'arrive cette semaine à propos du remboursement d'un repas. Comme, lors de la tenue d'un CNESER, le ministère ne nous propose pas de déjeuner dans une de ses cantines, nous (la CGT) déjeunons toujours en face, dans un petit restau et je demande donc à chaque fois un remboursement.

Cette fois, j'avoue que la réponse de la collègue RH de l'académie de Versailles, m'a interloqué :



Chers camarades,

N'est-il pas grand temps que le mouvement syndical et en particulier notre CGT manifeste son soutien à la révolution qui a lieu actuellement en Iran? Il s'agit bien en

« Votre demande est traitée mais pas encore partie en paiement. Nous attendons le feu vert de la DAF du rectorat pour faire passer les frais en fonction des crédits encore disponibles ».

Allons-nous vers des remboursements de nos missions uniquement de façon conditionnée à une situation budgétaire post-mission ?

### **Cela serait une remise en cause de nos droits...**

Deuxième anecdote, bien plus grave : une agente en début de maternité se voit préconiser 3 jours de Télétravail par semaine par son médecin généraliste. Eh bien, sa cheffe de service lui refuse, sous prétexte de nécessité de service. Heureusement, cette collègue s'est tournée vers nous et la machine à défendre et à faire respecter les droits, qu'est le SNTRS-CGT, s'est mise en marche.

La plus grande vigilance s'impose ; nous en avons discuté hier : il y a un véritable changement de régime dans les attaques, et je dirais même que j'ai le sentiment d'une déglutination de nos établissements telle, que nous devons lancer une vraie alerte. Nous avons discuté en ces termes au BN, suite à la généralisation des situations de souffrance que nous observons : des agents de Normandie « abandonnés » par la direction du CNRS à celles et ceux qui n'en peuvent plus et souhaitent même démissionner du CNRS, en passant par tous les cas de figures (les camarades des autres organismes compléteront)...

Dans un témoignage que j'ai fait pour un agent demandant une reconnaissance d'Accident de Travail pour un choc émotionnel violent, j'ai écrit ceci :

**je porte une accusation sérieuse contre un système qui nous met tous en danger, quelle que soit notre position dans ses rouages.**

Je tiens l'intégralité de mon témoignage à votre disposition si vous êtes amenés à en faire un pour la même raison.

Avant de terminer et de vous laisser le crachoir, j'aimerais citer un élément positif dans ce paysage bien glauque : le succès de la grève universitaire en Grande Bretagne, ou au moins dans une université, les équivalents Maîtres de Conférence ont gagné une augmentation de salaire de 9 % !

Dina pourra éventuellement compléter sur ce point ou sur des grèves dans d'autres pays. Je comptais terminer en évoquant la lutte pour la réhabilitation des fusillés pour l'exemple lors de la guerre 1914-1918. J.P. Fitoussi a envoyé un message à ce sujet à la CE. Cette réhabilitation est plus qu'un symbole au moment où les conflits menacent de tout embraser et où les tribunaux militaires risquent de sévir en Russie et en Ukraine.

A bas la guerre, vive les révoltes organisées des travailleurs, vive la révolte des femmes iraniennes : qu'elle soit le vecteur décisif d'émancipation de tous les iraniens et iraniennes et qu'elle fasse boule de neige chez les exploités et discriminés de toute sorte, dans le monde entier !

Patrick Boumier

## **TRIBUNE LIBRE**

### **Soutenons la révolution du peuple iranien**



effet d'une révolution dans laquelle les femmes mais tout autant les hommes, sont engagés contre la dictature des mollahs et en particulier les jeunes. Des rassemblements très importants ont lieu dans les universités.

Malgré le blocage de *Whats Up* par les autorités iraniennes, d'autres réseaux permettent de faire parvenir les informations dans la diaspora des réfugiés politiques iraniens.

**Le mouvement est une lame de fond qui touche toutes les catégories de la population et de tous âges.**

Des marches ont lieu dans 23 provinces, dans de nombreuses villes : Téhéran, Ahvaz, Tabriz, Machhad.

Malgré la répression sanglante, (la presse française fait état de plus de 340 morts dont 43 enfants, certains battus à mort, 8 morts, lors de la révolte dans la prison politique d'Evin mais les informations reçues dans la diaspora disent beaucoup plus : jusqu'à 1500 morts), cette lutte ne va pas s'arrêter. C'est une lutte à mort dans laquelle le désir de liberté (de toutes les libertés et pas seulement de la liberté vestimentaire des femmes), est plus fort que la peur de la mort.

Les manifestations durent. Au delà de la défense des droits, elles mettent en avant les problèmes économiques, les conditions sociales très dures dans lesquelles vit le peuple iranien. Les minorités, notamment la minorité Kurde (à laquelle appartenait Masha Amini assassinée à 22 ans le 16 septembre dernier par la police des mœurs), se battent aussi pour leurs droits et leurs conditions d'existence. La conscience politique monte dans toute la population.

C'est la première fois que les iraniens espèrent faire tomber le régime. Plusieurs références symboliques comme la reprise de chansons telles que



« Bellacio » ou la chanson des Quilapayun : « *El Pueblo, unido, jamas, sera vencido* » inscrivent bien ce mouvement dans la tradition révolutionnaire internationale. La jeunesse manifeste une intense créativité qui s'exprime par le dessin, la musique dans des vidéos relayées par les Iraniens exilés.

Maintenant, les condamnations à mort au terme de procès spectacles expéditifs ont commencé.

Ce régime n'a pas de soutien dans la population. Il se défend avec sa police et ses milices.

**Les Iraniens exhortent la communauté internationale et la société civile à se mobiliser.**

matiques semblent largement ignorer l'ampleur de ce combat héroïque. Les media lui font peu de place. En septembre, une manifestation d'Iraniens exilés devant l'ambassade d'Iran à Paris a été violemment réprimée par la police.

Le mouvement syndical français et international doit à son tour relayer et soutenir ce combat en faisant pression sur les gouvernements pour qu'ils condamnent la barbarie de la terrible répression dont il fait l'objet, notamment par des mesures concrètes comme le rappel des ambassadeurs. (A ce jour d'ailleurs, 7 ressortissants français ont été interpellés par les autorités iraniennes).

**Que vive la solidarité internationale des peuples!**

Hélène CARTERON



**TRIBUNE LIBRE**

**Conférence nationale de l'Union fédérale des retraités de la FERC**



*Lors de la Conférence nationale de l'Union fédérale des retraités de la Ferc qui s'est tenue du 15 au 17 novembre 2022, la Commission exécutive, dont j'étais alors membre, avait unanimement souhaité impulser un débat sur le thème « Revendications et environnement ». J'avais été sollicitée pour introduire brièvement le débat. C'est le texte de cette intervention que je propose aujourd'hui aux lecteurs du BRS.*

La CE sortante a souhaité mettre en débat la question de nos revendications alors que réchauffement

climatique et problèmes environnementaux mettent en péril la survie de populations entières et les conditions

de vie des plus pauvres sous nos latitudes.

Pendant des décennies, les luttes étaient âpres mais les revendications semblaient évidentes. Lutter contre l'exploitation capitaliste s'imposait. Notre génération a été celle des trente glorieuses et a connu l'accès de plus en plus massif aux biens de consommation. La société était inégalitaire mais globalement on pouvait penser que le progrès pour une vie meilleure était en marche.

*Aujourd'hui, on est obligé de prendre en compte que le capitalisme n'exploite pas seulement les humains mais surexploite les ressources naturelles.*

Pour maintenir ses profits, le capitalisme a besoin que la consommation ne faiblisse pas. Gaspillage et hyper consommation lui sont indispensables.

*Comment lutter contre les inégalités et contre le capitalisme sans contribuer aux dégâts environnementaux et au réchauffement climatique ?*

Quelles revendications répondent à cette exigence ?

### **La bataille fondamentale est la défense des services publics.**

C'est la seule richesse de ceux qui n'ont rien. Ne pas laisser les plus défavorisés à la merci du privé. C'est la revendication qui doit être défendue avant tout et rappelée dans tous nos textes, dans tous nos tracts.

### **Lutter pour un système de santé gratuit, pour le 100 % sécu.**

Une revendication particulièrement importante pour les retraités, les dépenses de santé augmentant avec l'âge. Le reste à charge actuel est insoutenable pour beaucoup.



### **Obtenir un système public d'Ehpad**

pour un accueil digne en fonction des ressources. Et qui mettra fin aux scandales liés aux profits des Ehpad privés.

### **Pour un système de transports publics à la demande partout.**

Beaucoup de gens ne conduisent pas, ou plus, ou n'ont pas les moyens d'avoir une voiture. Pour aller voir un médecin ou faire une démarche administrative, certains se retrouvent devoir appeler un taxi. En zone rurale, des vieux ne peuvent rendre visite à leurs proches éloignés de 10 km. Emparons-nous de cette question.

### **Pour un moratoire sur les loyers.**

Et surtout exigeons la construction massive de logements sociaux partout. Dans les grandes villes et les stations de bord de mer ou de montagne, beaucoup de salariés (aides-soignants, infirmiers et tous les premiers de corvée dont l'activité est essentielle) n'ont pas les moyens de se loger là où ils doivent travailler.

*Pour des tarifs SNCF qui mettent les voyages en train moins chers que la voiture pour les familles.*

### **Halte au tout numérique.**

Beaucoup de retraités n'y ont pas accès, refusons leur mise à l'écart. C'est un système qui creuse les inégalités et qui, en plus, entraîne une consommation énergétique catastrophique.

Donnons-nous les moyens de faire aboutir ces revendications qui contribueraient grandement à juguler les dépenses non choisies et à lutter contre les inégalités sans nuire à l'environnement.

Pourtant, même si nous réussissions à créer un rapport de forces capable d'obtenir la satisfaction de ces revendications, il resterait encore 9 millions de personnes en-dessous du seuil de pauvreté dans l'impossibilité

d'accéder aux biens essentiels. Parmi eux, surtout elles devrait-on dire, de nombreux retraités. La lutte pour que leur soient donnés les moyens de vivre décemment dans notre société d'abondance doit être menée prioritairement par notre syndicat.

Aujourd'hui, face à l'inflation, la CGT mène la lutte pour le pouvoir d'achat. Le pouvoir d'acheter quoi ? est une question qui n'est pas posée. Elle déborde largement le cadre syndical mais le syndicalisme aura à s'y confronter tôt ou tard. Sans doute assez tôt !

Chacun d'entre-nous aspire à une vie meilleure. Chacun a sa vision de ce qu'il pense être pour lui une vie meilleure.

*Pendant longtemps, l'accès aux biens de consommation dont des générations de travailleurs avaient été privés par le partage inégalitaire des richesses était l'horizon des luttes sociales.*

### **Aujourd'hui, les critères se brouillent.**

La production et la consommation de biens matériels non essentiels – mais indispensables au profit capitaliste – dans nos économies développées provoquent de tels dégâts que la vie sur terre devient impossible pour beaucoup, surtout dans l'hémisphère sud.

### **C'est la question de notre mode de vie qui est posée.**

Bush disait que celui des américains n'était pas négociable. Le nôtre l'est-il ?

### **C'est à nous tous de décider quelle doit être la position de notre syndicat sur cette question.**

*Danielle Muller*



## Hors des frontières de la France

Rubrique coordonnée par Dina Bacalexi

**V**otre 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 !

## Internationale de l'Éducation (IE)

### Résolution du comité exécutif de l'IE en soutien aux femmes et aux filles d'Iran

**C**ette résolution du 10 novembre commence par rappeler la mort de Mahsa Amini survenue le 16 septembre dernier, qui a déclenché les mobilisations d'abord sur les réseaux sociaux (les femmes enlevant leur voile ou coupant leurs cheveux), et ensuite dans les rues de Téhéran et d'autres villes.



Les élèves et les étudiantes ont été aux premiers rangs des manifestations réprimées avec une violence extrême.

**L'IE considère que les droits des femmes et des filles sont des droits humains fondamentaux.**



C'est pourquoi :

- elle dénonce les attaques contre ces droits et les atteintes à la vie des Iraniennes ;
- elle appelle à la fin de la violence exercée par les autorités contre les femmes et les filles, et demande que la législation garantisse la liberté d'association et d'expression, le droit de disposer de son corps et d'être en sécurité ;
- elle exprime sa solidarité avec les syndicats des enseignants d'Iran dans leur lutte pour une éducation publique libre et de qualité offerte à tous sans distinction de genre ou de statut social ;
- elle appelle à la solidarité internationale et demande que des pressions plus importantes soient exercées sur le régime iranien pour l'obliger à rendre des comptes.

**L'IE appelle tous les syndicats membres à protester auprès des autorités iraniennes en exigeant la fin des violences.**

En France, un premier communiqué de la CGT avait été publié suite à la mort de Mahsa Amini. À l'occasion de la journée internationale contre les violences faites aux femmes le 25 novembre, l'UFSE a publié un communiqué intitulé : « femmes, vie, liberté et solidarité aux femmes iraniennes et envers les femmes du monde entier ! ».

Malgré la désinformation du régime qui présente les mobilisations comme « manipulées » afin de les discréditer, les iraniennes et les Iraniens ne cessent de revendiquer courageusement leur liberté.

### Belgique

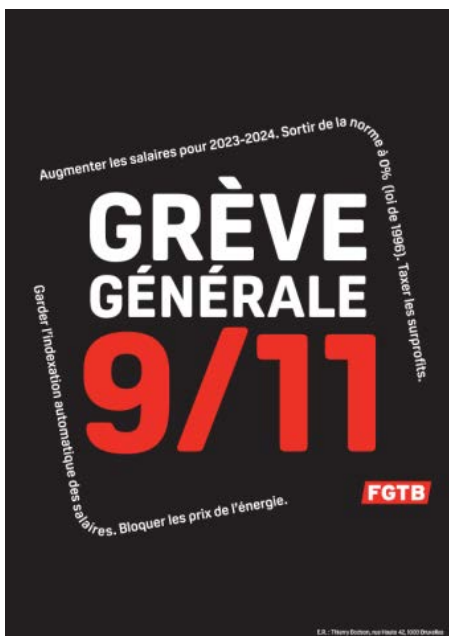


**9/11 : tous en grève !**

**C**e Nine Eleven n'est pas un 11 septembre, mais un 9 novembre de lutte syndicale. La FGTB (Fédération Générale du Travail de Belgique) est excédée : « après deux années de négociation, après avoir été entendu à la Chambre suite à la pétition citoyenne que nous avons lancée, après les actions menées à large échelle et en front commun, les salaires sont toujours bloqués. Il est temps de passer à la vitesse supérieure » et à déclarer la grève générale interprofessionnelle.

## **L'augmentation des salaires est de... 0%, sous prétexte de difficultés des entreprises.**

De plus, une loi votée en 2017 par le gouvernement libéral de Charles Michel (actuel président du Conseil européen) « rend impossible pour les syndicats de négocier des augmentations de salaire réel avec les patrons ». Ces derniers en profitent : puisque la conjoncture « est difficile », cessons l'indexation automatique des salaires. Selon la FGTB, « cela témoigne d'un cynisme sans précédent lorsque certaines familles doivent choisir entre se chauffer ou se nourrir ».



L'indexation des salaires sur les prix « à la belge » est assez imparfaite : selon Thierry Bodson, président de la FGTB, elle ne tient pas compte de tous les prix, par exemple du carburant qui a augmenté en flèche. En encadrant strictement les négociations, elle ne permet pas de revendiquer des augmentations plus importantes dans les secteurs qui ont fait d'énormes profits, comme l'industrie pharmaceutique.

## **Et si les prix augmentent plus vite, les salaires de plusieurs secteurs ne sont revalorisés qu'une fois par an.**

Voilà pourquoi la FGTB a pris l'initiative de cet appel qui a été suivi par les

autres confédérations. La grève était très réussie.

Merci, camarades de Belgique. Créons ensemble une dynamique dans toute l'Europe !



Becky Benaroya est une riche veuve de 90 ans qui veut promouvoir les études juives à l'Université de Wisconsin (UW). Elle accorde une donation de 5 millions de \$ à une chaire interdisciplinaire sur les juifs, le judaïsme, Israël et le contexte géographique du Moyen-Orient. L'accord signé avec l'UW respecte les libertés académiques : pas de promotion d'Israël. Liora Halperin, spécialiste d'études juives et judéo-palestiniennes, devient titulaire de la chaire. La donation garantit son salaire.

Mais le cours de Halperin est qualifié de repaire de personnes « enrégées contre Israël et supportant le BDS », mettant en cause « le droit d'Israël à exister ». Elle est aussi critiquée pour avoir signé, avec des centaines de spécialistes d'études juives, une déclaration de soutien aux Palestiniens de Sheikh Jarrah menacés d'être expulsés de leur maison. La déclaration exigeait la fin « de la ségrégation, de la discrimination et de la violence contre les Palestiniens », la « justice et l'égalité en Israël/Palestine ».



Suite à cela, le président d'un conseil de suivi des donations a écrit à l'UW pour remettre en cause le rôle de Halperin comme détentrice de la chaire et directrice du programme.

Madame Benaroya a exigé de changer les termes de l'accord. Elle voulait promouvoir « les exploits d'Israël » et les relations entre les États-Unis et le monde arabe. Elle a demandé que l'UW lui rende son argent, ce que la présidence de l'UW a accepté. Cela compromettait le poste de Halperin et bien sûr le programme.



Les collègues de Halperin l'ont soutenue, accusant l'université de céder à la donatrice au détriment des libertés académiques. L'association des études juives, celle des études moyen-orientales, et l'*American Association of University Professors* sont aussi montées au créneau. La présidente de la section de l'UW de l'*American Association of University Professors* a bien posé la question :

**« cela signifie-t-il que toute donation est vulnérable car soumise aux préférences idéologiques de la personne qui la fait ? ».**

L'UW ne voulait pas être considérée comme une institution qui réprime les libertés académiques. Elle a donc décidé de payer le salaire de Halperin sur ses propres fonds. « Heureusement » que le système pervers des investissements privés implique que les fonds des donations soient placés : l'UW a rendu à Becky Benaroya ses 5 millions, mais gardé les intérêts, ce qui a permis de continuer le programme. C'est une régression, car la somme initiale permettait de recruter plus de personnes et d'aider des étudiants.

On dit qu'une association pro-Israélienne, *StandWithUs*, a voulu l'arrêt du programme et le licenciement de Halperin.

En tout cas la liberté académique en a pris un coup, les finances de l'UW ont diminué, et on s'est demandé quel est le rôle de ces donations dont les universités sont si dépendantes, comme si elles étaient droguées.

**« Les donateurs pensent qu'on peut acheter une université comme on achète une voiture d'occasion »,**

dit un professeur de sociologie.

La clé du problème ne serait-il pas un financement public garantissant l'indépendance.

## Grèce



*Fabriquer de la feta suffit pour siéger au conseil d'administration d'une université*

Créés par la récente loi de programmation de l'ESR (eh oui, de telles lois existent ailleurs qu'en France, avec des effets régressifs) qui instaure une vision consumériste, managériale et utilitaire de l'université publique, ces conseils de 11 membres dont 6 académiques élus et 5 extra-académiques non élus, ont des attributions étendues : le plan quadriennal stratégique de l'établissement, la politique de recherche, le lien avec l'économie, la recherche de « bailleurs de fonds », le budget, la nomination des chefs de départements scientifiques et même les objets d'étude. Ils peuvent mettre fin au mandat des Prytanés (l'équivalent du président d'université) ou des Prytanés adjoints.

Le *Journal des rédacteurs* du 5.11.2022 a parcouru les listes des candidats extra-académiques.

**La plupart d'entre eux n'ont aucun lien avec le monde de la connaissance,**

mais beaucoup de liens avec la politique (de préférence du parti de la Nouvelle démocratie actuellement au pouvoir) et les grandes entreprises.

Plusieurs fois on voit le nom du groupe « Pétales grecs S.A. » (pour s'occuper de développement durable ?). D'autres candidatures viennent des télécoms et de la finance. Le propriétaire du groupe d'éducation privée « établissements Geitonas », Monsieur Geitonas, siégera à l'Université de Ioannina, aux côtés de deux entrepreneurs de l'agroalimentaire : Monsieur Karalis, producteur d'excellent fromage feta de brebis, primée internationalement pour son goût délicieux et Monsieur Sepetas, propriétaire des eaux minérales « Vikos », primées pour leur pureté. Ce dernier se dit fier de son fils, jeune scientifique de retour au pays dans le cadre du programme *brain gain*, mais évite de dire que ce retour est motivé par... un poste dans la boîte familiale. Avoir un fils scientifique justifie-t-il un siège à un CA d'université ?



D'autres membres « bizarres » : le propriétaire d'une équipe de foot et d'un groupe de médias, et un amiral à la retraite.

Enfin, si on parcourt la liste des candidats retenus et non retenus, on constate un grand nombre de propriétaires ou cadres dirigeants d'entreprises du numérique. Mauvais signe dans un pays qui érige la numérisation en divinité suprême, privatisant les services au public de ses administrations.

**Si on se demande ce que fait là tout ce petit monde, la réponse est claire : leur mission est**

non seulement la gouvernance entrepreneuriale de l'université, mais sa transformation en entreprise capable de générer son propre financement. Et pour cause : on fait si peu de cas de l'université publique, qu'on subventionne le privé à hauteur de 65 millions d'€.

Pour le public, on accorde 30 millions pour attirer les futurs agents de cette

inutile « police des facultés ». L'enseignement et la recherche passeront après, s'il reste des miettes.

## Israël-Palestine



*Archéologues arabes en Israël*

Soupçonnés d'être enrôlés pour servir les objectifs de l'État d'Israël, ou de travailler pour leur communauté contre Israël, les archéologues arabes ont été depuis longtemps minoritaires. Étudier l'archéologie était une « bizarrerie » ou une « lubie » : les palestiniens avaient besoin de médecins et d'ingénieurs, non de personnes qui étudiaient les vieilles pierres. Les israéliens, de leur côté, tout en accueillant les archéologues arabes dans les institutions académiques et les services de préservation des antiquités, les traitaient comme des subalternes. Lorsque Yitzhak Shamir, alors premier ministre, devait inaugurer le parc national Beit She'an, les responsables du projet ont demandé aux archéologues arabes de rester chez eux ce jour-là, soi-disant parce que le Shin Bet « n'avait pas eu le temps d'investiguer leur passé ».

**Pour les Palestiniens, l'archéologie au Moyen-Orient a toujours été entre les mains des puissances impérialistes,**

d'où un refus des jeunes de l'étudier. Le mouvement sioniste l'a utilisée pour justifier sa domination : la terre « appartient » aux juifs, des preuves immémoriales l'attestent. Les Palestiniens n'ont pas vu l'importance portique qu'Israël a progressivement donné à cette science à des fins nationalistes. Les rares archéologues arabes préféreraient ne pas étudier les périodes islamique ou biblique, pour garder leur poste et ne pas se retrouver impliqués dans des conflits.

La désaffection palestinienne a aussi

été motivée par la question de la terre : « pourquoi nous justifier, tandis que notre droit à cette terre est clair ? quel besoin d'étudier nos racines pour fonder notre légitimité ? ». Par ailleurs, les conditions objectives de faire des études universitaires et de les poursuivre à l'étranger n'étaient pas réunies, surtout après la Nakba : occupation et manque d'argent.

Dans les années 90, Israël avait besoin d'archéologues pour les fouilles préventives obligatoires avant toute construction. L'Autorité des Antiquités ainsi créée recrutait aussi des arabes, et certains d'entre eux, y compris des femmes, ont eu des postes importants, mais ont refusé de traiter des cas qui leur posaient des problèmes de conscience (comme certains sites à Jérusalem).

### **Le détournement propagandiste de l'archéologie de la part des autorités israéliennes décourage toujours les Palestiniens :**

parmi les 50 titulaires aux universités israéliennes, un seul est arabe.

Même minoritaires, les archéologues arabes en Israël veulent montrer leurs progrès contre l'aliénation de la terre à laquelle obligent les lois de l'État. Ils et elles veulent également promouvoir leur langue dans un contexte où leurs collègues, même dans les pays arabes, publient en anglais. Une revue archéologique arabophone a été créée. Elle n'hésite pas à publier sur des sujets « sensibles », comme les bains juifs rituels, la reconstruction de la colonnade royale du Mont du Temple, ou le village de Lifta aux alentours de Jérusalem, abandonné pendant la Nakba. En préparation, un livre, en arabe aussi, sur l'archéologie de Jérusalem, va sûrement provoquer des controverses.

Walid Atrash, le fondateur du journal, assume sa position : « des humains sont venus ici d'Afrique il y a 1.250.000 ans. Depuis, des nations sont nées, ont péri, ont été remplacées ou ont changé. L'archéologie ne s'occupe pas de croyances mais de trouvailles. Et ce que nous découvrons n'est pas là pour prouver l'histoire racontée par les uns ou désapprouver celle des autres.

### **La terre appartient aux personnes qui y vivent ».**



Pendant que Georgia Meloni livrait son discours inaugural de présidente du Conseil devant le Parlement, à La Sapienza, à trois kilomètres de là, les étudiants opposés à un colloque controversé étaient sous la matraque. Ce colloque, organisé par le groupe d'étudiants *Azione Universitaria* qui ne cache pas sa grande proximité avec le parti de Meloni, *Fratelli d'Italia*, avait comme participants un ancien porte-parole de *Forza Italia* (le parti de Berlusconi, allié de Meloni) et un nouveau député de FdI.

Les étudiants de la faculté des sciences politiques ont voulu s'opposer à ce colloque mais ont trouvé leur faculté bloquée par la police. Ils ont réussi à déployer une banderole :

### **Les précaires de l'ESR s'organisent**

ReStrike est le collectif créé par les *assegnisti di ricerca*, ces milliers de précaires sur lesquels s'appuie l'ESR italien. Ce sont des collègues avec des contrats limités dans le temps, mais non limités en nombre d'années : certains peuvent en enchaîner plusieurs, avec l'espoir d'être titularisés un jour. Ce système crée de la dépendance, car souvent

les contrats sont attribués et renouvelés « à la tête du client ».

### **Une récente réforme, prétendant améliorer leur statut, menace de licenciement près de 5.000 d'entre eux.**

### **« dehors les fascistes de La Sapienza. L'antifascisme est un anticapitalisme »**

et à manifester hors de l'enceinte universitaire, avec des drapeaux portant entre autres le sigle de l'ANPI (*Associazione Nazionale Partigiani Italia*). La police a frappé fort, maintenu au sol un étudiant qui « voulait les attaquer » (avec un bâton en plastique...), passé les menottes et semé la colère dans les rangs étudiants.



La FLC-CGIL, notre fédération partenaire à l'IE, au CSEE et au HERSC, a dénoncé « l'inacceptable réaction de la police :

### **nous ne tolérerons jamais que le désaccord soit réprimé avec la violence**

et que cela survient au sein d'un lieu de formation ».

Voilà les premières « preuves de démocratie » du gouvernement Meloni qui refuse qu'on la qualifie de post-fasciste ou d'extrême-droite. Or, c'est bien connu : ces idéologies s'attaquent avant tout à l'éducation et notamment aux libertés académiques. Mais la génération « qui a tellement souffert lors de la pandémie », comme le souligne la FLC-CGIL, mérite dialogue et respect. Tout le contraire de ce qui s'est passé à La Sapienza.

La transformation en « véritables » CDD accorde en théorie une garantie de durée de deux ans minimums, des cotisations sociales et un salaire qui passe de 1500 à 1600 €/mois.

Cette mesure est prise sans augmentation du budget de l'ESR : un *assegnista* actuel « coûte » à l'université quelques 24 000 € ; avec le nouveau



système, ce sera 37-38 000 €/an pour deux ans obligatoirement. Où trouver cet argent ? Simple : en licenciant la moitié de ces précaires qui font pourtant tourner la machine ESR, ou en

les « déclassant » via un système de vacations.

ReStrike n'est pas contre le changement, mais exige 1,5 milliard d'€ pour garantir la transformation de tous les *assegni* en CDD, ainsi que le budget nécessaire pour recruter quelques 5.000 enseignants afin de réduire le ratio étudiant/encadrant, qui est de 20 pour 1, le plus bas d'Europe.

Depuis 2008, les postes permanents ont été réduits de 26%, mais les précaires ont augmenté de 109 %.

ReStrike a obtenu que quelques députés interrogent le gouvernement Meloni. Mais l'extrême-droite n'est pas une amie de l'éducation et de la recherche. Les précaires se sont massivement mobilisés et ont mis en discussion une grève à venir.

## La CGIL pionnière de l'engagement pour la paix

La coalition Europe for Peace avait lancé l'appel. La CGIL (*Confederazione generale italiana del lavoro*) a été l'une des organisations les plus actives dans cette marche qui a rassemblé 100.000 personnes à Rome le samedi 5 novembre. Métallos, cheminots, retraités, comités d'entreprises, les syndicalistes ont assuré avec efficacité le service d'ordre. La police s'était faite discrète. « Divers mais unis, la fraternité comme unique arme pour battre ceux qui veulent la guerre » a proclamé Maurizio Landini, le secrétaire général de la CGIL, dans son discours de clôture.



La CGIL avait fait une intense campagne de promotion des revendications :

***négociations imminentes, cessez-le-feu, conférence pour la paix en Ukraine.***

Landini met en garde : « des sous-marins nucléaires patrouillent en Méditerranée ; aujourd'hui, l'être humain risque sa propre existence. Le temps de la politique est venu. Nous ne sommes pas "équidistants" comme on nous accuse, nous sommes contre celui qui a voulu cette guerre et nous soutenons le peuple ukrainien. Après 8 mois, si la diplomatie ne démarre pas, nous risquons une guerre nucléaire. Le monde du travail paye cette guerre, les inégalités et le nombre des pauvres augmentent. C'est pourquoi

***nous ne sommes pas utopistes, mais, en réclamant la paix, nous sommes réalistes ».***

Landini n'oublie pas d'exiger la ratification du Traité d'Interdiction des Armes Nucléaires (TIAN). Il propose une manifestation internationale pour la paix.

Les peuples doivent se réveiller face aux accents belliqueux réclamant encore plus d'armes, de destructions et de morts. La CGT est engagée dans le collectif des Marches pour la paix. Face aux faux pacifistes qui veulent envoyer de plus en plus d'armes et élargir la machine OTAN, notre engagement fera vivre la culture de la paix.

## Liban



***Le musée national de Beyrouth miné par la crise***

Le musée subit des coupures fréquentes de courant : ni éclairage, ni climatisation, ni ascenseur. Pendant l'été, ouverture réduite de 4h/jour et fermeture en août.



« La fluctuation de la température et de l'humidité relative peut être un

facteur déterminant dans la détérioration des artefacts quelles que soient leurs matières », explique une restauratrice. Mais les musées ont l'obligation de conserver les objets dont ils sont dépositaires. C'est la quadrature du cercle...

***Avec le risque qu'une partie du patrimoine soit définitivement endommagée.***

Pendant l'été, 150 personnes par jour visitent le musée ! Mais une partie des collections reste inaccessible quand il n'y a pas de courant, comme les momies découvertes en 1989 dans la grotte de Assi el-Hadath, dans la vallée de Qadicha. Des moisissures commencent à apparaître sur leurs vêtements. Risque de dommages irréversibles.

Pour les prévenir, il faut des donations, notamment de l'UNESCO (de l'Alliance internationale de la protection du patrimoine en zone de conflit), afin d'installer des panneaux solaires produisant l'électricité nécessaire. Les sommes ne sont pas énormes, la plus importante est de 300.000 \$. Quelques fonds d'urgence ont permis de réparer les dégâts suite à l'explosion du port de Beyrouth le 4 août 2020.

Et le personnel ? Sous-payé et en sous-effectif. Dans un Liban en faillite politique et économique, on ne devient pas conservateur d'œuvres d'art, archéologue ou gardien de musée.

***La dévaluation de la livre libanaise a fait baisser les salaires des scientifiques :***

100 \$/mois, contre 2000 \$ avant.

Ceux des gardiens sont de 40 \$. Vu l'inflation monstre, impossible de vivre avec ces revenus. Le prix du billet d'entrée pour les visiteurs hors Liban a augmenté, mais il n'est pas sûr que l'argent ira aux salaires des fonctionnaires.

Le ministre de la culture, décrié par des internautes sur le site du principal journal libanais *L'Orient Le Jour* (source de cet article), prétend de son côté qu'il n'existe aucune crainte, ni pour le patrimoine, ni pour le musée. La situation est « sous contrôle » (sic).

Dans un pays où l'on braque les banques pour récupérer son argent, où les responsables de l'explosion du 4 août 2020 n'ont pas encore été jugés et où, au marché noir, un dollar vaut 39.800 livres libanaises, les collections du musée national et la rémunération de son personnel pourraient apparaître comme un luxe inutile. Mais si la culture n'est pas « essentielle » (comme lors des confinements), le risque est de la rayer de la carte.

## Royaume-Uni



**UCU réussit à passer outre les lois antisyndicales et organise la grève**

Jo Grady, la secrétaire générale de UCU (*University and College Union*), notre syndicat partenaire à l'IE, au CSEE et au HERSC, a annoncé le 24 octobre les résultats du vote organisé pendant un mois par correspondance papier comme le veut la loi britannique : « aujourd'hui, nous avons écrit l'histoire ». Avec une participation de près de 60 %, les résultats sont sans appel : 81,1 % pour une grève des salaires et 84,9 % sur les retraites. La question des retraites des académiques britanniques est particulièrement sensible : leur organisme de retraite veut les baisser de 38 %, mais UCU révèle aujourd'hui que l'argent existe et que cet organisme, qui était au bord de la faillite pour cause de mauvaise gestion en 2020, est à nouveau bénéficiaire et peut mettre 500 millions

de livres pour compenser les coupes sombres déjà effectuées.



Les employeurs universitaires ont voulu diviser le personnel université par université, organisant des simulacres de négociations. UCU les a combattus avec force. Maintenant, les employeurs sont obligés de négocier sur un plan national :

**UCU demande une augmentation de 12 % pour rattraper l'inflation et la perte de pouvoir d'achat**

pendant des années où aucune hausse n'a eu lieu et que la précarité a crû de façon exponentielle.

UCU a de quoi être fier : pour la première fois un syndicat du domaine de l'éducation brise les lois antisyndicales de 2016 et obtient un tel taux de participation et un tel résultat. Maintenant, la suite s'organise avec des actions partout dans le pays.



« Nous allons créer les plus longues lignes de piquets de grève dans l'histoire de nos syndicats », tonne UCU. Le « camarade Brian » sur la photo approuve : là où il ne fait pas bon travailler, il ne fait pas bon apprendre. Étudiants et personnel ensemble !

**Trois jours de grève ont été décidés : 24, 25 et 30 novembre. Succès impressionnant :**

plus de 150.000 participants dans tout le pays. Mais le management exerce des pressions féroces : deux universités décident de priver de salaire les grévistes, jusqu'à ce que tous les cours soient remplacés. Des fiches de paie de 0 £ ! Sinon, l'employeur considère qu'il y a « rupture des termes du contrat », donc pas de rémunération.

UCU rétorque la légalité du droit de grève et de toute autre action revendicative. Le fait que les universités ont le droit de retenir indéfiniment les salaires est une atteinte au droit de grève. Mais dans un pays héritier de Thatcher, ce n'est pas étonnant.

## Philippines



**« La pandémie est finie, rendez les ordinateurs portables ! »**

L'Alliance of Concerned Teachers (ACT), notre syndicat partenaire à l'IE, est atterrée : le ministère de l'éducation nationale, appelé « DepEd » (*Department of Education*) procède à un rappel des ordinateurs portables qu'il avait concédés aux enseignants durant la fermeture des établissements pour cause de pandémie COVID. Ce fut alors une revendication forte de l'ACT, que le DepEd était obligé de satisfaire un peu à reculons. Mais comme il n'y avait pas de perspective d'ouverture des établissements et que les enseignants n'avaient pas les moyens financiers de s'acheter un ordinateur, en posséder un était nécessaire pour continuer à faire cours.

Maintenant, la fête est finie. Le DepEd appelle les enseignants à ramener les ordinateurs dans les établissements : ils sont « propriété publique destinée aux élèves ».

« Le DepEd utilise la "carte des étudiants" pour insinuer que les enseignants ont été déraisonnables et individualistes, tandis qu'en réalité c'est lui qui ne remplit pas ses obligations de fournir des ordinateurs tant aux étudiants qu'aux enseignants.



**Que notre employeur nous demande de pourvoir nous-mêmes au matériel nécessaire pour faire notre travail est tout simplement injuste »,**

déclare l'ACT. Comme si les ordinateurs étaient un « gadget » ou un luxe inutile...

## Qatar/Worldwide



*Un sponsor du mondial de football un peu à part : « sportswashing » et éducation*

**B**yju's, la plus grande entreprise multinationale d'EdTech, une « décacorne » qui vaut 10 mil-

liards de \$, est à l'origine une entreprise indienne du numérique. Elle a fait irruption dans l'éducation avec des applications et des tutoriels, ce qui lui a permis une expansion très rapide de la maternelle à l'université. Elle est présente dans 120 pays et a 100 millions de « clients », élèves et étudiants. Selon son fondateur, Byju Ravendreen, elle « imagine et ré-imagine la façon dont les élèves et étudiants apprendront, désapprendront et réapprendront à l'avenir. Notre aspiration est de bâtir quelque chose qui durera des décennies ».

Un partenariat avec le fonds souverain du Qatar et un affichage aux côtés de multinationales comme Coca-Cola ou MacDo fait de

**Byju's la première « entreprise d'éducation » à sponsoriser une compétition sportive mondiale.**

C'est surtout du « sportswashing », car Byju's est réputée toxique. Elle fait pression sur des familles à bas revenus, retarde la publication de ses bilans pour masquer ses problèmes, et utilise des méthodes brutales contre ses employés. Juste avant le début du mondial, elle a procédé à des centaines de licenciements.

Selon un chercheur en relations internationales, les sponsors « profitent tout autant que l'émirat de l'exploitation du labeur des migrants qui a rendu la manifestation possible ». Quand des organisations des droits humains ont demandé aux sponsors d'exercer une pression sur la FIFA pour qu'elle indemnise les familles des migrants et qu'elle mette fin aux abus, Byju's a suivi la majorité de ses

semblables et n'a pas donné suite.

**L'éducation est un droit humain et un bien public. Byju's et ses homologues n'en ont cure.**

Si elles prospèrent, c'est que le système capitaliste assimile la connaissance à un bien marchand. Le sponsor « éducatif » va au Qatar pour gagner des parts de marché et une nouvelle clientèle.



À l'IE, nos partenaires syndicaux des pays en développement témoignent de la distorsion que représente l'implantation agressive des EdTech favorisée le plus souvent par les gouvernements. L'absence d'investissements publics dans une éducation de qualité est un choix, dénoncent-ils : ainsi la voie est grande ouverte aux EdTech qui occupent le « marché ». Tout comme Coca-Cola vend des canettes aux fans du mondial.



**Dina Bacalexi**



# Appel à contributions pour le BRS

Le SNTRS-CGT édite une publication bimestrielle d'information syndicale, le Bulletin de la Recherche Scientifique (BRS). Cette publication permet d'informer les camarades sur les différents sujets qui les touchent. Les articles portent par exemple sur les mobilisations et actions syndicales, sur l'action de notre syndicat dans les instances, sur les évolutions en cours dans notre champ professionnel, sur les réformes touchant nos conditions de travail ou la structuration de la recherche, les services publics, le statut, etc.

Cette richesse de notre publication syndicale, par la diversité des sujets et des analyses tient au travail des camarades qui acceptent d'apporter leur(s) contribution(s).

Afin de conserver cette diversité et même de l'enrichir, nous appelons les camarades qui le souhaitent à soumettre sous forme d'article ou de tribune libre leur(s) analyse(s), expérience(s) syndicale(s).

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

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

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

## ***Pour une contribution sous la forme d'un article :***

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

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

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



Les articles ou tribunes sont à envoyer par courriel à :

**[marc.regny-demery@cnsr.fr](mailto:marc.regny-demery@cnsr.fr)**

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

Que les futurs contributeurs soient remerciés par avance !

***Vos contributions sont attendues et bienvenues.***

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



# CONTRE LA RÉGRESSION SOCIALE



**BUDGET  
RETRAITES**

**LA DÉMOCRATIE  
SELON LES LREM**