

Edité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique - SNTRS - CGT

7, rue Guy Môquet, BP8 94801 VILLEJUIF Cedex - Tél : 01 49 58 35 85 - Fax : 01 49 58 35 33

Web : <http://www.sntrs.fr> - Mèl : [sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr](mailto:sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr)

ISSN 0180-5398 - CP 50050 - Directeur de la publication : Annick KIEFFER - Imprimé par AJC, BP4, 91750 Champcueil - Périodicité mensuelle - Prix 2,50€

# 25ème Congrès du SNTRS-CGT



29 novembre - 2 décembre 2005 - Fréjus

# Sommaire

	<i>Pages</i>
<i>Rapport introductif</i>	3
<i>La Commission Exécutive et le Bureau National élus</i>	7
<i>Les votes du congrès</i>	8
<i>Le motions du congrès</i>	8
<i>Sommaire du document d'orientation</i>	9
<i>Le document d'orientation</i>	10
<i>Sommaire du document revendicatif</i>	29
<i>Le document revendicatif</i>	30
<i>Le rapport de trésorerie</i>	44
<i>Les rapports des commissions</i>	
<i>Commission des mandats</i>	45
<i>Commission des candidatures</i>	46
<i>Commission financière et de contrôle</i>	47
<i>Les interventions des invités et messages reçus</i>	48
<i>La fête</i>	58



## ***Hommage à ceux qui nous ont quitté***

***Guy Bernet, Georges Bourguignon, Marcel Chapuis, Robert Chemin, Christian Lang, Roger Meens.***

# Le rapport Introductif



---

# *Le rapport introductif*

---

## *Complément au rapport d'activité et introduction aux débats du congrès*

*Par Annick KIEFFER, Secrétaire Générale*

Formé à la suite du rejet du projet de constitution européenne, le gouvernement Villepin s'est donné 100 jours pour mener au pas de charge une politique de régression sociale d'une vigueur exceptionnelle : création pour jeunes de moins de 26 ans d'un contrat à durée indéterminé hors du droit du travail et leur éviction des effectifs des entreprises ; cadeaux fiscaux pour les entreprises, diminution du montant et de la durée des indemnités de chômage, privatisations d'entreprises et de services publics comme la SNCM, EDF... L'attaque contre le service public et contre le statut est frontale. En ligne de mire : la fin des garanties attachées aux emplois, obtenus par la lutte. Le chômage qui perdure depuis plus de vingt ans, les conditions de logement qui se dégradent et la ségrégation spatiale aboutissent à la précarisation sociale et professionnelle et à la paupérisation d'une fraction de la population ouvrière et employée. La flambée de violence est du en partie au geste de désespoir de jeunes qui ne voient pas de perspective à leur misère tant morale que sociale. Elle n'a pas concernée, comme on l'a trop dit, la seule banlieue, mais de nombreux quartiers populaires des grandes agglomérations et des villes de province. Son ampleur révèle la profondeur du désarroi des jeunes des milieux populaires.

Dans cette situation le gouvernement a répondu par une volonté inflexible de soumission totale de la population, par une répression menée de main de maître. 500 jeunes sont actuellement emprisonnés à la suite de jugements expéditifs. Il n'a pas hésité à restreindre les libertés individuelles des citoyens en exhibant une loi d'exception qui datait de la guerre d'Algérie, ni à prolonger de trois mois l'état d'urgence. Il installe partout des instruments de surveillance et de contrôle des déplacements de la population. La liberté des citoyens est menacée. Sarkozy, mais aussi des députés UMP ressortent à cette occasion une méthode éculée, celle du bouc émissaire d'origine étrangère, le fils d'immigré qui serait mal intégré et dont le comportement menacerait la république. La CGT doit exiger la levée immédiate de l'état d'urgence et l'amnistie pour les jeunes qui ont été emprisonnés..

### **Des luttes dures**

Ce dernier trimestre a été marqué par des luttes particulièrement longues et dures où la CGT a affrontée souvent seule des directions chargées de mener la privatisation des services publics concernés. Le succès de la manifestation du 4 octobre, celui, plus modéré du 19 novembre pour la défense des services publics, contre la privatisation d'EDF, contre la casse de la SNCF, comme les luttes marseillaises montrent que les salariés n'entendent pas se laisser faire. C'est toute velléité de luttes des salariés qui est combattue vigoureusement par ce gouvernement.

La CGT est dans la ligne de mire, parce qu'elle fait obstacle aux régressions sociales programmées par le gouvernement et le patronat. Il s'agit, avec l'aide de la CFDT de l'isoler, avec celle des médias de criminaliser les luttes qu'elle mène, et de faire la preuve de son échec permanent. La grève de la SNCF a été l'occasion d'un déchaînement anti-CGT nouveau, et tout à fait

significatif de ce point de vue.

Le point fort du patronat réside en partie dans la grande faiblesse des syndicats, dans leur division et dans la stratégie de collaborations de la CFDT. La CGT dans ce contexte a le plus grand mal à rassembler les salariés et à créer les conditions d'un rapport de force en faveur des intérêts des salariés. Absente de trop nombreux endroits, elle a du mal à riposter : la faiblesse de la réaction de la CGT à la promulgation de l'état d'exception en témoigne durement. La solution réside, nous le savons, dans le rassemblement le plus large possible des salariés pour la défense de leurs droits des salariés et sur des propositions revendicatives visant à améliorer leurs salaires, leurs conditions de vie et de travail, le droit à l'emploi, à élargir et consolider leurs droits, enfin, à obtenir de nouveaux droits démocratiques à tous les niveaux

### **Dans la recherche : le projet de loi-pacte**

Le gouvernement a finalement rédigé sa loi pour la recherche, baptisé « pacte pour la recherche ». Cet intitulé est fallacieux, il tend à contrer l'opposition des scientifiques à sa politique en laissant entendre que sa loi résulterait d'un accord avec eux. Les rencontres qui ont abouti aux fameuses " fiches Monteil " n'étaient en aucun cas des négociations, mais bien des discussions avec des partenaires choisis par le gouvernement (CIP, CPCN, CPCNU, CPU etc.). Les syndicats en ont été exclus et n'ont été convoqués qu'en bout de course, en juillet. Sans possibilité réelle de peser sur le texte. Celui-ci est sorti dans une première version en septembre et a été remanié lors du conseil des ministres du 23 novembre. Le Conseil Economique et social a voté un avis mitigé (que la CGT s'est refusé à voter), le CNSER s'est prononcé contre, le CSRT puis l'Académie des Sciences se sont également prononcés sur des avis plutôt positifs, malgré de fortes réserves. L'ensemble des instances consultées a relevé la faiblesse des moyens, l'absence d'une réelle programmation, l'insuffisance des mesures en faveur des jeunes doctorants et docteurs ou des maîtres de conférence.

Cette loi, si elle était votée renforcerait la mainmise des entreprises sur le service public de recherche. Modeste en apparence si on la compare au projet de LOPRI, elle se centre essentiellement sur la création du HCST, la mise en place des PRES, celle de l'agence d'évaluation de la recherche et des mesures élitistes qui instaure des cursus à plusieurs vitesses entre les scientifiques. C'est en effet que les principales mesures ont déjà été prises : création de l'ANR qui déstructure fortement le dispositif de recherche publique, mise en place des pôles de compétitivité qui placent une grande partie de laboratoires sous le contrôle des entreprises et restructurent le dispositif national de recherche publique et privée au niveau territorial. Le SNTRS a dénoncé les dangers de cette loi régressive et appelé les personnels à en discuter dans des AG.

#### **C'est, pour le SNTRS :**

- Une loi sans programmation, un milliard qui maintient un niveau constant à la recherche publique, et sources de

financement aléatoires pour le reste (vente du patrimoine de la nation, allègements fiscaux) ;

- une destruction du système d'évaluation des organismes fondée sur une évaluation par les pairs et qui repose sur une représentation majoritaire des personnels grâce aux élus ; l'AER modifiera profondément les conditions de recrutement et de promotion des chercheurs de création des laboratoires et est ainsi un outil important du remodelage de la recherche en France.
- Une sélectivité introduite au moyen de dispositifs variés : (PRES/campus, gros labo/pôles d'excellence, doc, post-doc, jeunes chercheurs/boursiers Descartes, primes au mérite, primes aux bons directeurs de labo
- L'externalisation des activités de recherche publique et privée et la privatisation rampante de la recherche publique via les fondations.
- Une dénaturation des revendications des états généraux et plus généralement des personnels de la recherche, en jouant sur les contradictions internes en leur sein (exemple des PRES, de l'évaluation, du Cofips)
- Un éclatement des lieux de décision, les régions ayant un rôle accru.
- L'absence de mesures concrètes d'amélioration des carrières pour toutes les catégories de personnel.

Le syndicat a appelé les personnels à agir. Il s'est battu au sein de l'intersyndicale pour obtenir l'organisation d'une manifestation le jour du débat sur le projet de loi au conseil des ministres. Cette manifestation du 23 novembre a été un succès, compte tenu du contexte difficile de remobilisation actuel, même si a été modeste au regard des enjeux. Nous avons montré que nous étions toujours là, vigilants, aptes à mobiliser. C'est un point d'appui pour amplifier le mouvement contre le projet de loi. Le congrès sera l'occasion de se pencher sur les moyens de développer l'action pour s'opposer à ce remodelage de la recherche.

Le projet de budget 2006 illustre bien les conséquences de cette politique : accroissement modéré du budget des organismes, explosion des budgets alloués aux agences, part significative des emplois temporaires dans les créations de postes budgétaires. De plus, l'introduction de la LOLF modifie des règles traditionnelles : le fonctionnement des labo est mis en concurrence avec les emplois déplaçant ainsi une partie des responsabilités des choix de gestion des emplois. Ce sont donc aussi des lieux sur lesquels les personnels devront accroître leurs interventions. Les conséquences ne sont pas anodines pour l'activité du syndicat.

## Une situation grave dans les EPST

La situation dans nos organismes est grave : crise majeure au CNRS, restructuration à l'INRETS, transformation de l'Inserm en gestionnaire d'appels d'offre, recherche fondamentale et vie collective des laboratoires mises à mal par l'ANR.

Au CNRS, le DG mène tambour battant une réforme qui bouleverse radicalement les missions et les modes de fonctionnement de l'organisme dans le cadre de sa marginalisation. Avant tout technocratique et managériale, cette réforme vise à soumettre les scientifiques aux impératifs décidés par le gouvernement et le patronat. C'est pourquoi il affaiblit le comité national, sape le pouvoir des directions scientifiques, étouffe les initiatives des laboratoires. C'est pour cela également qu'il centralise l'équipe de direction scientifique et renforce le staff administratif dont la tâche est de faire appliquer les décisions de la direction.

Les DIR sont la réponse de la direction du CNRS à la nécessité

de définir une politique négociée avec les universités et les régions. En ce sens, elles ne sont pas une couche décisionnelle supplémentaire, mais correspondent plutôt à un déplacement des lieux de décisions et marquent l'affaiblissement des directions scientifiques. Les DIR sont créées parce que de nouveaux pouvoirs ont été attribués aux universités et aux régions en matière de définition des politiques de recherche, en relation étroite avec le tissu économique local. Le ministère, quant à lui, ne perd rien de ses prérogatives : il contrôle toujours l'ensemble du dispositif, de la définition des priorités des appels d'offre de l'ANR, aux politiques des différents établissements publics grâce à sa procédure d'agrément des contrats quadriennaux. Il se décharge toutefois de la responsabilité directe des créations effectives de postes ou de la détermination des salaires, grâce à la LOLF et en laissant une place accrue aux primes dont les critères d'attribution et les montants sont du ressort des établissements.

Les DIR sont en place, les DS ne sont pas encore nommés à ce jour. Cela témoigne des tensions au sein du CNRS nées de cette transformation majeure de l'organisme.

Les transformations du dispositif de recherche publique sont également en cours dans les autres EPST. A l'Inserm, les réformes avaient été initiées bien plus tôt qu'au CNRS sous l'impulsion du DG. A l'INRETS, la rénovation du site d'Arcueil sert de prétexte à une restructuration menée sans concertation avec les personnels. Partout le constat est le même : les réformes en cours sont imposées de manière autoritaires et visent à détruire tout ce que les personnels avaient acquis dans la foulée de mai 68 : nouveaux droits démocratiques, améliorations statutaires, améliorations des carrières. Partout, les conditions des personnels sont détériorées, en première ligne celles des administratifs qui subissent les premiers la mise en place de procédures de contrôle de leur travail, de parcellisation des tâches et de dépossessions de la maîtrise de leur travail. La précarité explose avec les dispositifs des appels d'offre via les agences. Enfin la politique autoritaire d'intensification du travail se double d'élitisme (les démarches qualités, les labels d'excellence) et exclut de nos organismes la main d'œuvre la moins qualifiée, vouée à la précarité, par le biais du repyramidage des postes. Ceci fragilise les catégories ères et employées qui, dispersées, minoritaires dans des ensembles où les techniciens et surtout les ingénieurs et les chercheurs dominant, ont du mal à faire entendre leurs revendications, y compris au sein du syndicat.

## Les enjeux actuels pour le syndicat

Le congrès est un moment particulier où l'on se donne du temps pour faire un bilan critique de l'activité menée les trois dernières années, analyser les évolutions, fixer des orientations pour la prochaine direction. Le congrès doit mener une analyse rigoureuse et sans concession de son activité, en s'appuyant sur ses succès et sur ses faiblesses.

Le syndicat a mené, dans un contexte de lutte difficile contre un gouvernement qui ne veut rien céder, des luttes dont il n'a pas à rougir. Il a poussé à l'action, mis en avant ses analyses et ses revendications, agit pour un rassemblement unitaire. Le gouvernement a du reculer : il a restitué les postes et les crédits qu'il avait supprimés ou omis de donner. Le syndicat a gagné une écoute et une audience auprès des personnels comme en témoigne les élections au CNRS et à l'Inserm.

Cependant il est maintenant confronté à cette nouvelle configuration de la recherche qui appelle une réflexion nouvelle sur les modes d'activité habituels du syndicat et sur les types de

revendications à mettre en avant pour construire le rapport de force avec les personnels et faire reculer le gouvernement. Ces questions sont au centre des débats du congrès, comme l'ont montré déjà les tribunes de discussions.

Ainsi, la mise en place des pôles de compétitivité ou des PRES nécessite que le syndicat réfléchisse à la manière de construire, tant sur ces sites qu'au niveau national, le rapport de force avec l'ensemble des salariés impliqués dans les pôles. Elle demande aussi que la CGT puisse s'adresser à l'ensemble des personnels sur ces sites quel que soit leur statut, ce qui appelle de travailler mieux ensemble au sein de la CGT. Elle demande également des revendications nouvelles qu'il faudra élaborer avec les personnels afin qu'ils puissent conquérir des droits. S'opposer à ces structures signifie d'abord construire avec les personnels un rapport de force pour qu'ils puissent agir, défendre leurs intérêts sur les questions qui sont au cœur des enjeux : celle de l'exploitation.

De même, face à la diversification des formes d'emploi dans les laboratoires (doctorants, post-doctorants, CDD, enseignants-chercheurs, ITA, IATTOS etc.) et la multiplication des employeurs (EPST, universités, fondations etc.), le syndicat doit agir dans des conditions nouvelles contre le développement de la précarité et pour la titularisation. Il doit relancer la bataille revendicative sur des aspects qui n'ont pas été suffisamment mis en avant dans les luttes de 2004 (sauf de manière trop modeste par le SNTRS) : défendre le statut des EPST, faire reconnaître les qualifications, revoir les classifications, faire reculer le blocage des carrières, revendiquer des solutions pour assurer de meilleures promotions ; il doit répondre à l'offensive du Medef contre les diplômés, à la refonte des métiers dans la fonction publique ; il doit aussi lutter contre les formes variées d'individualisation des salaires, mettre fin aux libéralités, revoir les niveaux de rémunérations ; répondre aux enjeux de l'évaluation des structures, des labos, des personnes, avancer pour une évaluation des ITA qui s'appuie sur les métiers ; lutter contre la dégradation des conditions de travail.

## De nombreux défis

Toutes ces évolutions obligent le syndicat à réfléchir à ses modes d'action et à ses modes d'organisation dans la CGT. Nos revendications doivent être portées par les personnels, ils ne se batront pour elles que si elles correspondent à leurs aspirations. Cela exige de tout le syndicat de mieux développer une activité de terrain, au plus près des personnels, de susciter les débats avec les personnels sur nos arguments, nos analyses, d'élaborer avec eux les revendications. Cela ne peut se faire que si nos idées et nos informations sont connues des personnels. Améliorer la diffusion de nos productions (nationales ou locales) est une question importante. Nous rencontrons des difficultés à développer une activité de terrain, proche des personnels, à proposer la syndicalisation.

**\* La baisse de la participation à toutes les élections**, qu'elles soient scientifiques ou professionnelles, est le signe d'une crise chez les personnels qui ne pensent pas que cela puisse servir à quelque chose, que l'avis qu'ils peuvent émettre ne sert à rien, et qui éprouvent un sentiment de désarroi face à la désagrégation de l'appartenance aux organismes.

**\* Comment améliorer notre activité en direction des différentes catégories** de personnels que nous syndiquons ? Comment surmonter nos difficultés et insuffisances en direction des personnels administratifs et plus encore des catégories C, victimes du repyramidage des emplois et au refus des directions de recruter des non ou peu diplômés, livrant ainsi les jeunes qui

ne possèdent aucun diplôme ou un diplôme de niveau ouvrier ou employé (CAP-BEP) à la sous-traitance au mieux, ou dans tous les cas à la précarité au chômage, et à son cortège de misères morales et sociales.

Les personnels seront mieux défendus s'ils ont un syndicat fort. Il y a urgence à assurer le renouvellement militant du syndicat par un effort de recrutement et de formation. Cette urgence doit être l'affaire de toutes les sections du syndicat. Il faut réfléchir aux moyens d'y parvenir.

### **\* Comment organiser la défense des personnels et créer le rapport de force pour obtenir de nouvelles avancées ?**

Il y a d'abord des efforts à faire pour que les structures de la CGT travaillent mieux ensemble et se coordonnent. Les relations avec les syndicats de la FERC manquent d'efficacité et on souffre d'un manque de coordination de l'activité CGT dans les universités. Cette situation est en cours de redressement, depuis notamment la rencontre des bureaux de la FERC-Sup et du SNTRS. De nouvelles perspectives de travail en commun sont ouvertes, qui ne déboucheront que si elles sont l'affaire de tout le syndicat. De même les rapports mêlés entre le public et le privé exigent d'améliorer notre travail en commun avec les salariés du privé et nécessitent une activité confédérale sur la recherche plus suivie. Dans la dernière période, le pôle recherche confédéral a été plus dynamique, alliant les syndicats CGT de la recherche publique et de la recherche industrielle pour trouver ensemble des réponses aux projets du gouvernement et élaborer des revendications communes.

**\* La défense du service public de recherche** est extrêmement liée à la politique industrielle du pays. Nous devons prendre nos responsabilités à cet égard. Comment lutter concrètement dans le contexte des pôles et de l'assujettissement de la recherche publique à celle des entreprises pour une politique industrielle dans le pays ? Quels rapports entre la recherche publique et les industries ? Le SNTRS est concerné par ces débats, il doit y prendre toute sa place, il a une responsabilité à cet égard.

**\* Comment construire le rassemblement des personnels** dans une démarche unitaire en portant les revendications le plus haut possible ? Comment construire ce rassemblement dans le contexte de la floraison de collectifs ad hoc, formes spontanées et fugaces d'organisation mais qui ont révélé une certaine efficacité ? Le SNTRS a joué un rôle moteur dans les décisions d'action des personnels et dans leur organisation. Il a mené des luttes avec le souci de l'unité des personnels, de la défense de leurs intérêts, tout en s'exprimant et en mettant en débat ses points de vue, tout en assurant l'autonomie de parole et d'action de la CGT.

Le fait d'être à la CGT confère au SNTRS des responsabilités particulières dans le rassemblement des personnels, il leur permet d'élargir leur horizon et de situer leurs luttes dans celles de tous les salariés, et de donner tout son sens à la solidarité.

*Bon congrès à tous.*



# La Commission Exécutive élue

Nom, Prénom	Age	Corps	Section	DR	Voix
ARZI Mohamed	62	IR2	INSERM Lyon	21	80
AUDIN Jacques	59	IE	BORDEAUX	15	80
AYMARD Alain	55	IE2	ORLEANS	8	82
<b>BARBE Jean-Pierre</b>	59	TPN	ORSAY	4	81
BAZIN Jean-Pierre	66	Retraite	INSERM retraité	21	79
BIREBENT Gérard	56	TCN	GIF	4	73
BOUCHOULE Isabelle	32	CR2	ORSAY	4	78
BOUMIER Patrick	42	CR1	ORSAY	4	82
BOUYRIES Philippe	63	Retraite	ORSAY retraité	4	62
<b>CARON Lise</b>	50	CR1	NANTES	17	82
CASANOVA Anne	38	TCN	VALBONNE	20	81
CHESTIER Annick	59	AI	JUSSIEU	2	81
<b>CLAISSE Denis</b>	56	AI	VILLEJUIF	3	82
COURAGEOT Joël	52	TCE	MARSEILLE	12	82
<b>COUSY Michel</b>	58	AI	ORSAY	4	82
DEMERY-LEBRUN Marc	38	IE2	TOULOUSE	14	82
DONZEL André	56	CR1	AIX	12	82
DOREAU Hervé	44	AI	POITIERS	15	82
<b>ELIE Nadine</b>	53	TCS	AUTEUIL	16	75
EUZENOT Gérard	61	AJT	VALBONNE	20	80
FENOUIL Fabrice	38	TCN	VALBONNE INRIA	20	82
FITOUSSI Jean-Pierre	58	IR2	ESPCI	2	69
FORTE Christophe	48	IR2	NANCY	6	62
GIOVINAZZO Jérôme	34	CR1	BORDEAUX	15	82
GORI Didier	33	AI	ORSAY	4	79
GRUSELLE Jeanine	63	Retraite	RETRAITES	23	80
GUIBERT Bruno	38	AI	TOULOUSE	14	82
<b>GUTNIC Annie</b>	62	IR	ORSAY	4	81
HADDAK Mouloud	50	IR2	LYON (Inrets)	7	82
HERRMANN Christophe	40	AI	ENS	2	81
HIRSCH Jacky	53	IR1	STRASBOURG	10	82
KHAFIF Mohamed	53	IE2	INSERM Villejuif	21	82
<b>KIEFFER Annick</b>	59	IR1	IRESKO	1	76
<b>KISTER Jean</b>	48	IR2	INSERM	21	75
LABAT Carlos	49	IE	INSERM	21	82
LEGER Jocelyne	56	IE1	CAEN	19	80
LE ROY Fabienne	54	IE	NANTES	17	81
LION Michel	48	IE2	CAEN Ganil	19	82
MERCIER Gilles	52	CR	INSERM	21	81
<b>MILLET Jacques</b>	50	TCE	ROUEN	19	81
MIQUEL Geneviève	52	CR1	JUSSIEU	2	81
MORACHE Bertrand	46	AJT	INSERM Siège	21	81
MORVAN Gilles	40	IE2	STRASBOURG	10	82
MULLER Danielle	59	IEHC	IRESKO	1	82
<b>OMNES Jean</b>	56	IE	GIF	4	80
PICHON Rémy	53	IE2	ORSAY	4	82
<b>PIERRE Michel</b>	57	DR	INSERM	21	82
PREVOST Joëlle	56	IR	GRENOBLE	11	82
PRIGENT Anita	63	Retraite	RETRAITES	23	82
<b>SIBY Mamadou</b>	53	AJT	THIAIS	3	82
SOURROUILLE Patricia	48	IE2	MONTPELLIER	13	80
<b>STEINMETZ Daniel</b>	54	IRHC	TOULOUSE	14	78
TACK Josiane	45	IR2	MONTPELLIER	13	82
<b>TOUSSAINT-LEROY Sophie</b>	48	AI	AUTEUIL	16	78
<b>TRULLARD Hervé</b>	58	TCE	NANTES	17	77
VINCONNEAU Guillaume	25	TCN	MARSEILLE PIIM	12	82

## La Commission Financière et de Contrôle

CHAUCHEPRAT Jean-Pierre	56	TCE	TOULOUSE	14	81
CHOISY Joël	63	Retraite	GRENOBLE	11	82
FOURNIER Irène	63	Retraite	IRESKO	1	82

En gras, les noms des membres du Bureau National élus par le Conseil Syndical National réuni pendant le Congrès

# *Les votes du congrès*

Ont participé aux travaux du congrès 95 camarades mandatés et 2 camarades ayant voix consultative, ainsi que invités, cela sur les quatre jours qu'a duré celui-ci.

## *Le rapport d'activité*

279 camarades ont participé au vote dans les sections du syndicat.

259 ont voté pour (92,83%), 12 ont voté contre (4,30%) et 8 se sont abstenus (2,87%).

## *Le rapport de trésorerie et le quitus à la trésorière*

Ont été votés à l'unanimité.

## *Le document d'orientation*

A été voté par 86 voix pour, 0 contre et 1 abstention.

## *Le document revendicatif*

A été voté par

## *Les modifications aux statuts du SNTRS-CGT*

Ont été adoptées à l'unanimité.

## *Le Conseil Syndical National, réuni pendant le Congrès, a élu*

Jean-Pierre BARBE, Lise CARON, Denis CLAISSE, Michel COUSY, Nadine ELIE, Annie GUTNIC, Annick KIEFFER, Jean KISTER, Jacques MILLET, Jean OMNES, Michel PIERRE, Mamadou SIBY, Daniel STEINMETZ, Sophie TOUSSAINT-LEROY, Hervé TRULLARD, membres du Bureau National.

Annick KIEFFER, Secrétaire Générale,

Jean KISTER & Michel PIERRE, Secrétaires Généraux Adjointes,

Sophie TOUSSAINT-LEROY, Trésorière Nationale<sup>1</sup>.

## *Le congrès a chaleureusement remercié les camarades qui quittent*

*le bureau national* : Michel GRUSELLE, Carlos LABAT et Gérard MANDVILLE.

*la commission exécutive* : Gilles BAILLY, François BONNAREL, Michel CAHEN, Hélène CARTERON, Jeanine COHEN, Paul-Guy FOURNIER, Pascal GREBAUD, Michel GRUSELLE, Daniel HENZEL, André LABORIE, Jacky LAVILLE, René MALZIEU, Gérard MANDVILLE, Christian MARAZANO, Charles MARIANI, Henry NEEL, Laurent POURINET, Pierre SELVA.

---

<sup>1</sup> Depuis le 4 janvier 2006, S. Toussaint-Leroy a repris une activité professionnelle à temps plein et quitté sa fonction de trésorière nationale. La CE du 17 janvier, dans l'attente du CSN du mois de juin a confié cette tâche à Annie Gutnic.



## Les motions adoptées par le congrès

### Soutien aux directeurs de Centres de vacances CAES

Les deux directeurs des centres de vacances d'Aussois et d'Oléron sont victimes d'un licenciement abusif.

Face à une direction patronale du CAES jusqu'au boutiste, les efforts de négociation entrepris à tous les niveaux par le syndicat ont été vains.

Les délégués du SNTRS-CGT, réunis en leur 25<sup>ème</sup> congrès dénoncent cette injustice et apportent leur soutien aux deux directeurs de centre.

**Pour : 85, Contre : 0, Abstention : 1**

### Sur la réorganisation administrative et la situation des personnels

Le SNTRS-CGT, réuni en congrès à Fréjus du 29 novembre au 2 décembre 2005, s'est fortement ému de la dégradation des conditions de travail des agents de l'INSERM, suite à la mise en place du progiciel de Gestion Comptable et Financière SAFIR, et s'inquiète du choix d'outils similaires pour le CNRS : tels que l'adoption du progiciel SAP dans le cadre de la refonte de la Gestion Comptable et Financière du CNRS.

Par ailleurs, il dénonce la mise en œuvre des réformes administratives du plan Larroustou, qui impose :

- une organisation du travail néo-taylorisée : découpage des tâches, travail répétitif et ennuyeux, rigoureusement contrôlé et dans un contexte hiérarchique renforcé,
- un isolement des agents face à leur charge de travail, mis en compétition entre eux et contraints à une pression hiérarchique et à l'obligation de résultat à tout niveau de poste,
- une soumission à des décisions individuelles et collectives

prises en toute opacité.

Ils sont victimes de méthodes autoritaires utilisées pour imposer les restructurations des services administratifs et techniques et des laboratoires, dans la perspective d'externalisations.

Ce changement s'inscrit dans la « réforme entrepreneuriale » du CNRS qui recherche une centralisation des décisions, une mise sous contrôle, pour limiter les espaces de liberté et contraindre l'ensemble du CNRS à se placer dans les objectifs prioritaires gouvernementaux. On assiste à une inversion complète, l'administration n'est plus au service des laboratoires et de la recherche, mais devient un outil de contrôle et de contrainte.

En conséquence, le SNTRS-CGT demande au CNRS de veiller au respect des garanties statutaires des agents et exige l'abandon des mesures en cours.

Pour : Contre : , Abstentions

### Non à l'état d'urgence

La situation dans le pays est grave. Chômage de masse persistant qui affecte tout particulièrement les jeunes de milieu populaires, logements insalubres, expulsions cet été des familles mal logées, absence de moyens pour l'éducation nationale, attaques contre le droit du travail, régression des services publics laissant à l'abandon le logement social, les transports en commun, livrent les quartiers populaires à une pauvreté grandissante et à une véritable ségrégation. Les inégalités ne font que s'accroître et la misère économique sociale et culturelle s'est peu à peu enracinée dans les cités. Cette situation est le produit direct des politiques menées depuis près de 30 ans, ne visant qu'à assurer l'accroissement du profit.

Le SNTRS-CGT dénonce les propos provocateurs du ministre de l'intérieur, l'absence d'ouverture de perspectives et la réaffirmation de la priorité à la répression. En toute occasion, la CGT défend les citoyens menacés ou frappés par les violences d'où qu'elles viennent. Elle se refuse à toute forme d'amalgame et de stigmatisation de telle ou telle catégorie de la population. Elle met en garde contre les tentatives de récupération de cette crise par l'extrême droite.

Cette crise n'est ni celle de l'immigration, ni celle de la jeunesse, ni celle des banlieues. Elle est avant tout une crise sociale.

Le gouvernement a choisi la voie de la répression. Après avoir réactivé la loi du 3 avril 1955, proclamée pendant la guerre d'Algérie, il prolonge de 3 mois l'état d'urgence. Il s'agit d'une loi antidémocratique. Elle autorise des interdictions de séjour pour

« toute personne cherchant à entraver, de quelque manière que ce soit, l'action des pouvoirs publics », des assignations à résidence pour « toute personne [...] dont l'activité s'avère dangereuse pour la sécurité et l'ordre public », la fermeture des « lieux de réunion de toute nature » et l'interdiction des « réunions de nature à provoquer ou à entretenir le désordre ». Le gouvernement a même prévu des perquisitions de nuit. Il peut, en outre, faire « prendre toutes mesures pour assurer le contrôle de la presse et des publications de toute nature », et donner compétence aux juridictions militaires en concurrence avec les juges ordinaires. Dans ces conditions des droits essentiels, comme le droit de grève, peuvent être mis en cause.

Cinq cent jeunes sont emprisonnés à la suite d'une justice expéditive.

**La politique de répression doit laisser place au dialogue social réel et à la négociation. L'intérêt général doit l'emporter. Il faut mettre en place les conditions d'une véritable démocratie sociale et politique qui permette à chacun d'intervenir sur les choix qui le concernent. L'exigence de négociations pour l'emploi, le pouvoir d'achat, la lutte contre les discriminations, le logement social, pour la dignité, doit s'exprimer avec force. Le SNTRS-CGT, se prononce, avec toute la CGT, pour une action nationale interprofessionnelle et unitaire contre la politique répressive et pour une amnistie des jeunes condamnés.**

# Document d'orientation



---

# Sommaire du document d'orientation

---

## Comprendre, débattre, revendiquer

<b>I -Éléments de réflexion</b>	<b>12</b>
La dégradation de la situation planétaire	12
La mondialisation	12
<i>Caractéristiques de la mondialisation</i>	13
<i>Quelle réponse syndicale à la mondialisation</i>	13
<i>L'Europe.</i>	14
Capitalisme de la connaissance et contexte international de la recherche	14
<i>Qu'est ce qui a changé en 20 ans ?</i>	14
<b>II - Défendre les salariés et les travailleurs scientifiques</b>	<b>15</b>
Répondre aux attaques contre les salariés et les travailleurs scientifiques	15
<i>Les salaires et le pouvoir d'achat.</i>	16
<i>Défendre l'emploi statutaire.</i>	16
<i>La reconnaissance des qualifications.</i>	17
<i>La situation des jeunes chercheurs.</i>	17
<i>Pour une action sociale solidaire.</i>	17
<b>III - Contexte de la recherche et propositions du SNTRS –CGT</b>	<b>18</b>
Bilan de la recherche française	18
<i>La recherche industrielle.</i>	18
<i>La recherche duale : civile et militaire.</i>	19
Le processus de transformation libérale de la recherche et des universités	19
<i>Rôle et place des universités</i>	19
<i>Les fondations</i>	19
<i>L'ANR</i>	20
La politique en faveur des entreprises	20
<i>La fiscalité.</i>	20
<i>Agence de l'Innovation Industrielle.</i>	20
<i>L'attractivité territoriale, pôles de compétitivité, d'excellence, rôle des régions</i>	21
<b>IV. Les EPST et les universités : organisation et missions de la recherche publique</b>	<b>22</b>
<i>Les PRES</i>	22
<i>La position des régions.</i>	22
L'Europe de la recherche	22
Nos propositions pour les EPST et les universités	23
Ce que nous voulons pour les EPST	24
<i>Les personnels</i>	24
<i>La démocratie</i>	24
<i>Les moyens des labos</i>	24
<i>Les EPST</i>	24
<i>L'organisation en région.</i>	24
<i>L'interdisciplinarité.</i>	25
<b>V - Un SNTRS-CGT efficace pour la défense des travailleurs</b>	<b>25</b>
<i>Renforcer le SNTRS-CGT, préalable indispensable.</i>	25
<i>Quelle pratiques syndicales ?</i>	26
<i>Améliorer notre investissement dans la CGT.</i>	26
<i>Un syndicalisme unitaire.</i>	26
<i>Relation avec les collectifs SLR et CJC.</i>	26
<i>Développer les relations syndicales internationales dans la recherche</i>	26
<i>Etre, à la fois un syndicalisme de proposition et de lutte</i>	27

---

# *Le Document d'Orientation*

---

## *Comprendre, débattre, revendiquer*

Le gouvernement a la volonté de remodeler profondément la recherche française : mise en place des pôles de compétitivité et des agences, agence nationale de la recherche et agence de l'innovation industrielle. Les réformes ont pour but principal revendiqué le renforcement de la compétitivité des entreprises françaises. Elles se font au détriment de la recherche fondamentale et de toute recherche à but autre que la recherche développement. Directement inspirées des préconisations des organismes internationaux (OCDE, FMI, OMC), elles s'insèrent dans le contexte global de l'adaptation à une économie mondialisée. Mais ces préconisations dépassent la seule recherche, elles concernent l'ensemble des services publics, elles remettent en cause l'ensemble des acquis du salariat.

Compte tenu de l'importance cruciale du rôle que la recherche entretient avec le développement économique et la satisfaction de l'ensemble des besoins sociaux, le syndicat est investi d'une responsabilité spécifique. Le SNTRS et ses sections doivent pouvoir nouer des liens avec les autres structures de la CGT, FERC-Sup locales, UL, UD, Syndicats CGT des entreprises. Afin d'être en capacité d'intervenir pour défendre la recherche publique française et l'ensemble des personnels, le syndicat doit comprendre finement l'ensemble des contraintes, du niveau

international jusqu'au niveau local. Il doit pour cela développer sa capacité d'analyse collective.

La défense des personnels de recherche publique passe par la capacité de tous les personnels à acquérir une vision d'ensemble et d'entrer dans une démarche collective. Pour gagner sur les revendications, il faut développer la démarche collective, il faut nouer des alliances, il faut impulser les luttes et renforcer la CGT. Cela passe par le débat. Même s'il faut aussi réfléchir à l'ensemble de nos outils de communication, la tenue de réunion, le démarchage dans les services, dans les cantines restent les moyens privilégiés de l'intervention syndicale.

Les revendications des personnels dans leur ensemble, actifs et retraités, titulaires et non titulaires, doivent être portées par le syndicat. La démarche de la CGT ne peut pas se satisfaire du corporatisme, d'une présence dans les instances d'évaluation, ou d'un pseudo modernisme qui conduit à tout accepter. Il faut, à la fois être présent dans les instances, peser dans les rapports de force, refuser les démantèlements et la marche en avant vers la précarité, être porteur de propositions soutenues par les personnels vers de nouvelles formes d'avancées sociales.

### ***I - ELEMENTS DE REFLEXION***

#### **La dégradation de la situation planétaire**

Depuis notre dernier congrès, en novembre 2002, l'évolution de la situation planétaire ne peut qu'inquiéter. Après les événements tragiques du 11 septembre 2001, les USA et leurs alliés ont envahi successivement l'Afghanistan et l'Irak. Cela n'a conduit ni à juguler le terrorisme, ni à renforcer la paix. Au contraire, l'Irak s'enfoncé dans le chaos et les ressentiments de nombreuses populations de la planète, envers les nations perçues comme les représentants du colonialisme occidental, s'aggravent. L'Afrique continue sa plongée vers la misère et la guerre : famine, sida, conflits armés deviennent son lot quotidien. L'ex URSS, livrée au pouvoir des oligarques s'enfoncé dans une crise sociale et politique. La menace nucléaire reste toujours présente malgré la disparition du mur de Berlin.

Partout, sous l'égide du Fonds Monétaire International et de l'Organisation Mondiale du Commerce et, en Europe, aussi par l'application des directives de l'Union Européenne, les gouvernements démantèlent les services publics, privatisent et désagrègent le tissu social et économique. Les exigences du capitalisme, les politiques menées par les grands pays industrialisés et notamment par les USA ne permettent pas d'avancer vers des solutions aux grandes difficultés que la planète dans son ensemble va connaître : dérèglement climatique, rupture possible de l'approvisionnement énergétique, nouveaux risques

épidémiologiques.

Malgré tous les signes avant-coureurs d'une crise majeure, l'économie mondiale, dominée par le capitalisme financier continue sa marche vers la mondialisation. L'OMC poursuit ses objectifs de transformer en marchandise l'ensemble des services sociaux, eau, énergie, éducation. Malgré leur domination mondiale, le déficit financier des USA s'accroît. La plupart des pays sous-développés s'enfoncent dans la crise. Profitant du bas coût de leur main d'œuvre, quelques nations, comme la Chine ou l'Inde deviennent des éléments incontournables de l'économie mondiale, ils bâtissent leur développement économique autour d'un capitalisme étatique sans pour autant permettre à l'ensemble de leur population de sortir de la misère.

Cependant, le refus par les peuples de la guerre et des conséquences dramatiques de la mondialisation s'est exprimé de façon régulière. Les grands rassemblements altermondialistes sont devenus incontournables à la fois au niveau mondial et européen. A une autre échelle, mais tout aussi significative, la majorité des électeurs français a refusé le 29 mai 2005 la constitution européenne et notamment son titre trois qui prévoit que la libre concurrence doit s'appliquer à tous les domaines de l'activité économique.

#### **La mondialisation**

La mondialisation capitaliste de l'économie est une réalité dont les conséquences sont vécues avec douleur par les salariés dans de nombreux bassins d'emploi. Mais, c'est aussi le

prétexte invoqué par le gouvernement pour justifier l'ensemble de sa politique, à la fois en ce qui concerne les cadeaux fiscaux aux entreprises et les attaques contre le salariat.

Le dernier rapport<sup>2</sup> du sénateur Arthuis, en est un bon exemple : Il estime que dans le secteur des services, de 2006 à 2010, 202 000 emplois seront soit délocalisés, soit non localisés en France. Dans ces emplois, 20 000 relèvent de la recherche et du développement. En ce qui concerne les conclusions politiques de ce rapport, elles sont claires : baisse des charges, baisse des contraintes liées au code du travail et aux 35 heures.

Pour contrer les mécanismes de baisse tendancielle de sa rentabilité, le capital cherche à augmenter sans cesse la productivité et à baisser les salaires. Il provoque la réorganisation de la division du travail à l'échelle mondiale, précipite les délocalisations, l'externalisation de nombre d'activités, la précarisation et la mise en concurrence de tous les salariés. Cela a pour conséquence contradictoire la baisse du pouvoir d'achat des populations et la perte de marchés. Ainsi malgré les profits records, de 15 à 20 %, des grands groupes, les économies européennes sont en récession, le chômage et les inégalités se développent. L'incapacité des pouvoirs publics de combattre ces fléaux favorise la progression de l'extrême droite. La recherche de la rentabilité financière maximale a pour horizon le court terme, qui s'impose à tout l'univers du travailleur. Mais l'intégration des sciences et des techniques dans les modes de productions, accroît la complexité de ceux-ci et élargit leurs impacts potentiels sur l'ensemble de la planète et de la société : cela nécessiterait le temps de la prévention et de la précaution et appelle des actions à long et moyen terme.

Le discours libéral sur la mondialisation est fondé sur le postulat selon lequel le développement du capitalisme et la libéralisation des marchés seraient bénéfiques à tous. En termes de choix de société, cela implique de promouvoir l'initiative privée et l'individualisme. En termes de choix de politique économique, cela veut dire qu'il faudrait déréglementer, "réduire la taille de l'État" et surtout privatiser les entreprises publiques, voire les services publics. Cette vision milite pour une généralisation de la concurrence. Tous les acteurs économiques, les entreprises, les États, les individus seraient en concurrence. Il reviendrait donc à chaque acteur de se renforcer pour affronter les concurrents. Si le postulat que la généralisation de la concurrence génère des effets bénéfiques pour tout le monde, était vrai, nous devrions vivre aujourd'hui dans un monde plus prospère et surtout plus égalitaire !

La mondialisation est un processus historique issu du développement du système capitaliste, elle fournit une réponse à la crise de la rentabilité du capital. Mais, elle est le produit de l'action des êtres humains, **son contenu n'est pas immuable ; il est conditionné par la capacité des êtres humains à intervenir dans ce processus pour lui imposer leurs choix.** Ceci veut dire qu'il existe une alternative non à la mondialisation, mais à la mondialisation capitaliste et libérale. En d'autres termes, le fait que les sociétés humaines deviennent de plus en plus interdépendantes ne pose pas de problème en soi. Ce qui pose problème, c'est la façon dont cette interdépendance est générée et reproduite.

### *Caractéristiques de la mondialisation*

En ce qui concerne l'échange de marchandises, trois tendances se précisent :

1 - L'accélération des échanges par rapport aux quantités produites. En effet, entre 1950 et 2000, la production mondiale, mesurée par le PIB mondial, a été multipliée par 7, le volume

des exportations mondiales des marchandises par 21.

2 - La hausse de l'intensité technologique des produits échangés qui concerne particulièrement les pays développés et certains pays en développement. Le développement des échanges de services est une dimension relativement nouvelle du commerce international.

3 - La montée en puissance de quelques pays en développement (PVD), dits pays émergents, et le recul de la part des autres PVD dans le commerce mondial.

Les investissements directs, destinés à créer des entreprises, ne constituent désormais qu'une partie minoritaire des mouvements de capitaux, en revanche, la part des investissements de portefeuille, de nature parfois spéculative, augmente. Au niveau mondial, les investissements directs à l'étranger ont été multipliés par sept entre 1990 et 2000, passant de 200 milliards de dollars à 1 500 milliards. De janvier à août 2005, les entreprises françaises ont consacré 52 milliards d'euros à des prises de contrôle d'entreprises étrangères. En 2001, deux tiers des flux entrants d'investissements étrangers directs dans le monde ont été réalisés dans les pays développés. Pour le tiers restant, l'essentiel est concentré dans un nombre restreint de pays, principalement en Asie. Les 49 pays les moins avancés du monde (les PMA) n'attirent que 2% des investissements mondiaux destinés aux pays en développement et 0,5 % du total mondial.

Il convient de préciser que les États-Unis sont les premiers importateurs nets de capitaux. Selon les critères classiques, une puissance impérialiste se caractérise surtout par ses capacités à exporter des capitaux. Nous assistons à présent à une nouvelle configuration où la première puissance impérialiste devient elle-même importatrice de capitaux.

Le volume quotidien des opérations sur les marchés des changes dépassait 1 200 milliards de dollars en 2001, le double du montant enregistré une décennie plus tôt. Pour mesurer la nature spéculative de ces opérations, on peut comparer leur montant à celui des échanges mondiaux de marchandises et de services, qui est de l'ordre de 6 000 milliards de dollars par an.

Le développement de cette économie spéculative, parfois appelée aussi économie fictive s'accompagne de celui d'une économie mafieuse basée sur la nécessité de blanchir les bénéfices de tous les trafics : de ce fait la frontière entre économie "honorabile" et économie mafieuse devient de plus en plus floue.

La mondialisation pilotée par les principes libéraux est sélective et excluante. Notre monde demeure déséquilibré, inégalitaire. Les 20 % les plus riches du monde se partagent 86 % du revenu mondial, les 20 % les plus pauvres, 1 %. Les richesses des 447 premiers milliardaires du monde équivalent à celles de 2,5 milliards d'habitants de notre planète. Il faut préciser que l'écart de richesses entre les 20 % les plus riches et les 20 % les plus pauvres du monde a triplé depuis 1960. Il a augmenté de moitié dans les années 1990. Dans plus de 80 pays, le revenu par habitant est aujourd'hui inférieur à son niveau d'il y a dix ans. Les inégalités ne se sont pas creusées simplement entre le Nord et le Sud ; elles ont aussi augmenté à l'intérieur même de chacun de ces sous-ensembles. Ainsi, au cours des années 1990, les inégalités sociales ont crû dans 18 des 19 pays les plus riches de l'OCDE.

### *Quelle réponse syndicale à la mondialisation*

Pour le SNTRS-CGT, il convient de lutter pour une autre mondialisation et pour cela, nous devons relever les défis de notre époque en s'appuyant sur les acquis historiques : les

<sup>2</sup> La globalisation de l'économie et les délocalisations d'activité et d'emplois, Sénat, 22 juin 2005

droits de l'homme, les libertés, la dignité des individus et des peuples, la démocratie, la souveraineté des peuples et les coopérations, un droit du travail, des lois sociales, des conventions collectives et des statuts. L'enjeu des normes sociales internationales est décisif. Il s'agit de mettre en place des règles, à l'échelle internationale, pour protéger les droits des travailleurs, et pour notre part des travailleurs scientifiques.

Cela suppose des capacités de connaissance, d'échanges et de confrontations sociales et politiques. C'est le sens des coopérations syndicales bilatérales et multilatérales, que développe la CGT et que le SNTRS se doit d'impulser dans le champ de la recherche scientifique.

Cette bataille pour donner un autre contenu à la mondialisation, a fait surgir une multitude d'acteurs nouveaux, au premier rang desquels de nombreuses ONG. Il n'y a pas concurrence entre ces nouveaux acteurs et le syndicalisme. De nouveaux lieux de débats se créent, qui peuvent permettre de nouveaux rassemblements, plus forts et plus durables, la CGT a le devoir d'y participer.

Il faut annuler la dette des pays les moins avancés, agir dans et

sur les firmes multinationales. Il est grand temps de revendiquer un réel bilan, à long terme, des stratégies des sociétés transnationales, publiques et privées, en matière de développement durable, en création d'emplois qualifiés, en formation, en production industrielle, en croissance et développement local. Il est grand temps de pouvoir évaluer comment ont évolué les taux de rentabilité des fonds propres exigés par les actionnaires.

### *L'Europe.*

La construction européenne n'échappe pas non plus à la logique libérale. La grande majorité des directives de la commission ne font qu'accélérer le processus de libéralisation, de déréglementation de nombreux secteurs essentiels de l'économie au profit du patronat et d'intérêts privés : directives postales, sur l'énergie, sur les chemins de fer, etc. La directive Bolkestein sur la libre circulation des services au sein de l'union européenne aurait pour conséquence que tous les services fournis au sein de l'Europe seraient considérés comme des marchandises ordinaires. C'est la politique du moins disant social qui est au cœur de ce projet de directive, bloquée pour l'instant par la mobilisation, et le refus du traité par la France et les Pays Bas.

## **Capitalisme de la connaissance et contexte international de la recherche**

### *Qu'est ce qui a changé en 20 ans ?*

Le discours majoritaire, qui va de l'OCDE à la Communauté Européenne en passant par nos élites peu républicaines, se réfère maintenant à l'économie de la connaissance. Devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive au monde est l'objectif du sommet de Lisbonne. En 1997, selon l'OCDE, 35% de la valeur ajoutée des entreprises provenait des secteurs fondés sur le savoir. Mais il est illusoire de prétendre que la connaissance nous épargnera les maux de la mondialisation, si elle est aux mains des multinationales. En même temps que la connaissance et l'innovation prennent une part de plus en plus importante dans le fonctionnement de l'économie, le capitalisme développe les outils qui lui permettent de se les approprier. Plus globalement, il cherche à développer son emprise sur la totalité des activités humaines qui lui échappaient jusqu'à présent : santé, éducation<sup>3</sup> et culture

Cependant, la part prise par la connaissance ne doit pas conduire à penser que nous sommes entrés dans une économie immatérielle. La production de biens et de services reste au cœur des besoins de nos sociétés industrielles qui voient se développer des poches de plus en plus larges de pauvreté en même temps que les profits explosent.

La connaissance a toujours été au cœur des procédés industriels. Ce qui a changé au cours des 30 dernières années, c'est la privatisation de plus en plus grande de celle-ci sous l'effet des pressions exercées par les firmes multinationales pour accroître leur domination économique. Il est important de comprendre les évolutions du droit international en matière de propriété intellectuelle, car elles sont au cœur des réformes que l'on veut imposer aux EPST et aux universités. Le débat sur la brevetabilité du vivant et des logiciels, et plus généralement de la totalité des idées, au delà des aspects moraux qu'il ne faut pas négliger, recouvre des intérêts financiers fantastiques. Le syndicat doit intervenir plus fortement dans ce débat : pour nous, tout l'effort de recherche publique ne peut conduire à un assujettissement accru à des entreprises qui font la course à la compétitivité et à l'innovation, au détriment de l'avancée des connaissances et

des besoins des populations.

A cela, s'ajoute de graves conflits d'intérêts, nuisant à la crédibilité des institutions de recherche publique. Le 1<sup>er</sup> février dernier, le National Institute of Health (NIH), qui est aux USA – dans une certaine mesure et avec beaucoup plus de moyens (28 milliards de dollars en 2005) – ce que l'INSERM est à la France, annonçait la promulgation d'une réforme éthique consistant dans l'interdiction, faite à tous ses personnels, d'être consultants auprès des entreprises pharmaceutiques, de biotechnologie, ou de matériel médical ou d'en accepter quelque rémunération que ce soit. L'interdiction s'étendait aux rapports avec les universités, hôpitaux et instituts de recherche recevant des fonds du NIH.

A l'origine, les brevets d'invention ne concernaient que les innovations techniques. Ils impliquaient une publication des plans et procédés afin de permettre leur reproduction avec comme contrepartie une protection temporaire ou la possibilité de faire l'objet de licence d'exploitation. Au fil du temps, la durée de la protection s'est accrue et le champ d'application des brevets s'est étendu à des domaines comme les biotechnologies ou les technologies de l'information. A partir des années 80, les USA et le Japon ont admis la brevetabilité des logiciels et des méthodes intellectuelles, y compris les méthodes d'éducation et de formation, en violation avec les accords antérieurs de l'OMPI sur la propriété intellectuelle et le droit d'auteur. Ces évolutions ont directement influencé les accords sur la propriété intellectuelle (ADPIC), en 1994 dans le cadre de l'OMC. Jusqu'en 1970, les médicaments étaient exclus des brevets pour des raisons de santé publique. Les firmes pharmaceutiques internationales ont exercé des pressions pour obtenir des brevets assurant la possibilité de fixer des prix élevés et abusifs. Malgré le développement des nouvelles pandémies, les firmes pharmaceutiques n'ont pas hésité à attaquer en justice des pays comme l'Inde, le Brésil ou l'Afrique du Sud qui avaient décidé la production "illégal" de médicaments bon marché.

Ce système ne répond plus, notamment en ce qui concerne les logiciels, aux objectifs de diffusion des connaissances et de transfert des technologies. C'est devenu un système de domination technologique au service de politiques de monopoles, sans transfert de savoirs, un brevet logiciel pouvant être accordé aux USA sans dépôt ni publication du logiciel. Ces extensions des

<sup>3</sup> Le marché de l'éducation estimé à 3000 milliards de dollars exerce un attrait considérable sur les firmes multinationales

droits de monopole temporaire sont injustifiées, et devraient même être prohibées sur le génome du vivant, en tant que découvertes scientifiques fondamentales, et de ce fait non brevetables, en outre en tant que composante du patrimoine commun de l'humanité.

Pourtant, la Commission européenne vient de présenter un projet de Directive sur les "inventions mises en œuvre par ordinateur", qui vise à aligner progressivement le droit européen de la propriété intellectuelle sur le droit américain. 75 % de près de 30 000 brevets déjà admis par l'Office européen des brevets, en violation des règles de la Convention de 1973 sur le brevet européen, sont détenus par de grandes firmes américaines, qui ont des centaines de brevets sur des logiciels en attente. Les conséquences du brevet logiciel à travers le procès anti-trust contre Microsoft et les multiples actions hostiles en contrefaçon devraient faire réfléchir sérieusement. La Commission, si friande de concurrence et de protection des consommateurs contre les prix de monopole, s'agissant des services publics, semble céder sans résistance aux pressions des lobbies genre Microsoft, Oracle ou IBM

Le refus par le parlement européen du brevet logiciel est un succès à mettre au compte des défenseurs du logiciel libre, mais ce succès risque ne n'être que temporaire.

L'histoire actuelle de la "propriété intellectuelle" est celle d'une tentative généralisée de hold-up des transnationales sur des technologies offrant des perspectives de profits importants et de domination des marchés, sans partage de connaissance ni transfert organisé et cohérent des technologies essentielles à un

développement durable. Les technologies de l'information et de la communication, les biotechnologies, les sources nouvelles d'énergie non polluante, celles des nouveaux matériaux ou produits recyclables, peuvent contribuer à un développement assurant le bien-être des différents peuples sans aggraver la pression sur un environnement global désormais fragilisé.

Un nouveau droit de la propriété industrielle pour les nouvelles technologies, qui n'exagère pas les protections accordées, en limite la durée de manière raisonnable et oblige aux transferts de technologies et de connaissance, est indispensable pour que le droit de tous les peuples au développement, au bien-être, à la connaissance et à la santé, devienne réalité

Malheureusement, les orientations prises par les gouvernements français successifs, s'inscrivent dans cette logique de privatisation de la connaissance, qu'il s'agisse de la loi Allègre sur l'innovation jusqu'à l'accord récent entre l'INRIA et Microsoft.

**Le SNTRS doit œuvrer contre les extensions abusives du droit de propriété intellectuelle, combattre la logique de privatisation de la connaissance, dénoncer les clauses abusives dans les contrats de collaborations entre recherche publique et recherche privée. Des conseils de labos jusqu'aux instances nationales, le SNTRS-CGT doit se battre pour le respect de l'éthique, pour l'indépendance de l'expertise scientifique. C'est aussi pour cela que la recherche est un service public. Il doit intervenir auprès des EPST pour qu'ils veillent à ce que les contrats de collaboration respectent la déontologie de la recherche publique.**

## **II - DEFENDRE LES SALARIÉS ET LES TRAVAILLEURS SCIENTIFIQUES**

### **Répondre aux attaques contre les salariés et les travailleurs scientifiques**

La situation française est marquée par l'absence de croissance, la persistance du chômage de masse, le développement de la pauvreté qui touche de plus en plus de salariés, l'inacceptable état du logement social, la baisse du pouvoir d'achat. L'explosion des profits des entreprises et des revenus non salariaux conjuguée au dogme de la baisse de l'impôt conduit l'Etat à une quasi cessation de paiement. Depuis trois ans, les attaques contre les retraites, la protection sociale, le droit du travail et les statuts se sont multipliées. De Villepin poursuit la politique de Raffarin. Visiblement, l'un comme l'autre sont sourds lorsque les citoyens s'expriment dans la rue ou dans les urnes, que ce soit pour le référendum constitutionnel ou les élections régionales. L'objectif reste : contraindre le pays aux normes dominantes du capitalisme contemporain, le mettre en conformité avec le modèle assigné par les dirigeants de la communauté européenne à Lisbonne. Les grandes lignes de ces réformes sont connues :

- 1 - restreindre les systèmes de solidarité au minimum (au tout premier chef les retraites par répartition et la sécurité sociale), diminuer les prestations, drainer les sommes concernées vers la sphère financière et celle du profit ;
- 2 - faire entrer dans le sein du privé l'ensemble des entreprises publiques ;
- 3 - limiter le champ d'intervention de l'Etat national et des institutions nationales au profit des régions et des collectivités locales afin de faciliter l'intervention directe des entreprises dans les institutions ;
- 4 - réduire le nombre de fonctionnaires d'Etat par le transfert d'une très grande partie des titulaires vers la fonction publique territoriale et par le non-remplacement de la moitié des

départs en retraite ;

- 5 - au niveau idéologique, saper l'idée de solidarité entre les citoyens (présentée comme génératrice de dépendance) pour lui substituer celle de responsabilité individuelle, de prise en charge par chacun du risque individuel et collectif ("garantissant" la liberté).

Cela s'accompagne des recettes classiques : la fiscalité baisse pour les plus riches, privant ainsi l'Etat de ses moyens d'intervention, le gouvernement privatise les industries encore nationales, même si elles relèvent de secteurs stratégiques (EDF-GDF, autoroutes etc.).

Pour ce qui concerne la réforme des retraites, l'opposition des salariés a été la plus importante que le pays ait connu depuis des décennies. Le gouvernement, en obtenant l'accord de la CFDT et de la CGC, a réussi à freiner ce mouvement de mobilisation et à imposer sa réforme. Si dans un premier temps, les syndicats ont réussi à regagner la confiance des salariés, la signature de l'accord par la CFDT a provoqué un mouvement de repli, qui s'est d'abord traduit par des démissions massives de ce syndicat, mais a également contribué à rendre plus difficiles les mobilisations sur la sécurité sociale.

Pour la sécurité sociale, tenant compte des enseignements de la bataille sur les retraites, le gouvernement a procédé pendant l'été évitant ainsi l'affrontement. Il n'a pas été au bout de ses intentions qui étaient de céder aux demandes des compagnies d'assurances et des banques pour mettre en place une protection sociale à deux vitesses.

En matière de retraite comme de protection sociale, il est illusoire de croire que les attaques ne vont pas reprendre. Les batailles à venir demanderont d'être en capacité de mobiliser de façon unitaire. Il faudra se battre pour éviter de nouveaux reculs mais aussi pour reconquérir ce que nous avons perdu et imposer par la lutte de nouvelles avancées. A ce sujet les échecs subis doivent nous amener à une réflexion critique sur la façon de conduire l'action revendicative. La recherche de "diagnostics partagés" dans des groupes de travail (COR, haut conseil pour la sécurité sociale) n'ont pas contribué à clarifier la nature des problèmes qui prennent racine dans la volonté du patronat de diminuer le prix du travail. Cette pratique liée à une recherche d'unité au sommet – en particulier avec la CFDT – a plus paralysé l'action qu'elle l'a développée.

**A cette pratique il faut substituer une action persévérante à tous les niveaux pour construire un mouvement s'appuyant sur les revendications des salariés. Il faudra aussi, mieux intégrer nos camarades retraités dans l'action syndicale, que ce soit en leur permettant de s'investir dans l'UCR (Union Confédérale des Retraités) et en restant en contact avec le SNTRS dans les sections locales et la section nationale des retraités.**

Le dispositif de réduction du temps de travail qui malgré toutes ses imperfections avait réussi à réduire le chômage, de 350 000 à 500 000 personnes selon les estimations, est lui aussi remis en cause. Maintenant, le code du travail est dans le collimateur, avec comme mesure phare : **le contrat nouvelle embauche (CNE)**, CDI avec deux ans pendant lesquels on peut licencier sans justification dans les entreprises de moins de vingt salariés. Garanties minimales pour précarisation maximale d'autant qu'un nouveau "contrat nouvelle embauche" pourra être conclu après une rupture dès lors qu'un délai de carence de trois mois est respecté ! Dès maintenant, la CGT a déposé un recours devant le Conseil d'Etat. Si le MEDEF rêve d'étendre le CNE à toutes les entreprises, il est à parier que ce type de contrat sera étendu au secteur public, à commencer par les EPIC, qui dépendent du code du travail. Ainsi, la direction du CEA plaide pour la création de CDD de 5 ans. Par ailleurs, les seuils d'effectifs sont relevés ou aménagés : de 10 à 20 salariés pour le fond d'aide au logement et la participation des employeurs à l'effort de construction. Un régime spécifique pour la formation professionnelle continue de 10 à 19 salariés : 1,05 % de la masse salariale au lieu de 1,6. Tout jeune embauché depuis le 22 juin ne sera pris en compte dans l'effectif qu'à compter de son 26<sup>ème</sup> anniversaire pour les IRP. Ainsi, la représentation du personnel est jugée contraire aux intérêts de l'entreprise et de l'emploi... On n'arrête pas le progrès !

**Le SNTRS se prononce pour l'abrogation du CNE et du PACTE Junior dans la Fonction publique (incluant les EPST) Tout emploi permanent dans les EPST doit être occupé par un fonctionnaire titulaire.**

### *Les salaires et le pouvoir d'achat.*

Trop longtemps la question des salaires et du pouvoir d'achat a été considérée comme secondaire dans les revendications d'une partie des travailleurs de la recherche. Aujourd'hui cette question est de plus en plus dans les débats avec les personnels. La situation s'est en effet tellement dégradée depuis 19 ans et le premier blocage des salaires dans la fonction publique, qu'elle est aujourd'hui perceptible par toutes les catégories de

personnels, y compris par les chercheurs<sup>4</sup>.

### **Deux objectifs de lutte pour le syndicat :**

- **Faire le lien avec l'ensemble de la fonction publique pour que la base de notre rémunération, à savoir une grille de salaire faisant référence à des indices et à une valeur du point d'indice, soit maintenue, comme l'indexation des pensions sur les salaires pour les retraités. La prise en compte de l'inflation doit se faire par une indexation de la valeur du point.**
- **Se battre pour une grille de salaire qui prend en compte la qualification des métiers de la recherche.**

### **Dans la recherche publique (EPST et universités)**

Les choix du ministère s'inscrivent dans une philosophie selon laquelle l'Etat prend en charge un certain nombre de dépenses qui devraient relever des entreprises. Dans la première partie du quinquennat, les orientations étaient claires : réduction des dépenses nationales pour la recherche publique avec diminution des effectifs de chercheurs et amputations budgétaires ; promotion de la recherche-développement des entreprises au moyen d'incitations financières directes ; précarisation des débuts de carrières dans la recherche ; pilotage étroit des orientations de recherche sur les priorités européennes. Elles ont été bousculées par les luttes de 2004, ce qui a conduit le gouvernement à revenir sur les suppressions de postes de titulaire et leur remplacement par des CDD, ainsi qu'à annoncer des créations nettes de 3000 postes pour 2006. Mais, en dehors de ces mesures pour l'emploi, qui sont à mettre à l'acquis des luttes, et dont il faudra exiger l'application, le gouvernement n'a renoncé à rien. Seul le discours temporise, essayant là aussi de jouer sur l'essoufflement de la mobilisation.

### *Défendre l'emploi statutaire.*

La défense de l'emploi statutaire de la Fonction publique d'Etat doit rester au cœur de notre action syndicale. Il est mis en cause par :

- le développement de l'emploi précaire (CDD) et par les CDI (loi du 26 juillet 2005) qui ont vocation à se substituer aux emplois de titulaires
- la politique de suppression des postes de titulaires des années passées, notamment pour les catégories ITA par le développement de la sous-traitance qui ne touche plus seulement les emplois de catégorie C, mais également des tâches de gestion et de maintenance informatique.

D'autres dispositifs se sont progressivement mis en place : le développement des post docs, en partie par le biais des contrats européens et des associations caritatives, mais aussi par une démarche concertée des directions d'organismes. La LOLF (Loi Organique des Lois de Finances) qui se met en place en 2006 accentuera le processus, car s'il sera possible de transformer des postes de titulaires en soutien budgétaire, l'inverse ne le sera pas et les postes perdus risquent de l'être de façon définitive. Les contrats mis en place par l'ANR feront aussi largement appel au recrutement temporaire.

La multiplicité des dispositifs rend difficile le recensement de la précarité. Le ministère recense, en 2002, 34810 contractuels pour 147030 titulaires ou CDI dans les EPST, EPIC et universités. Sur les 34810 précaires, il y a 15861 boursiers, 11978 chercheurs et 7471 autres personnels. Mais ces chiffres ignorent en particulier tous les emplois précaires des universités, payés

<sup>4</sup> Rappelons qu'au nom de la liberté de recherche, le représentant du SNCS au CTP du CNRS avait refusé l'application des indemnités pour horaires décalés



sur budget propre : il y a probablement entre le quart et le tiers des ITARF des universités qui sont en situation de précarité, selon les estimations des syndicats. Les titularisations par le biais de la loi Sapin ont été peu nombreuses. Pour ce qui concerne les personnels des EPST, comme pour ceux des universités, la bataille contre la précarité doit être au cœur de nos revendications.

### *La reconnaissance des qualifications.*

C'est là aussi une question essentielle pour les personnels et sur laquelle les directions et le ministère refusent de traiter depuis de nombreuses années. Depuis longtemps, le SNTRS a des propositions pour des carrières attractives ITA et Chercheurs et un statut rénové. Plus que jamais, ces propositions doivent être au cœur de notre action revendicative.

### *La situation des jeunes chercheurs*

Qu'ils soient en thèse ou en post doc leur situation est toujours aussi difficile. Pour la CGT, agir avec les doctorants pour l'amélioration d'ensemble de leur situation est un enjeu fondamental. Comme l'ensemble de la jeunesse, cette catégorie ne s'investit pas spontanément dans l'action syndicale. Il faut dire que nous n'avons pas toujours été en capacité pratique de nous adresser à eux. Dans le courant des années 80, ils ont créé des associations de défense, comme la Confédération des jeunes Chercheurs ou la guilde des doctorants. Malgré les difficultés objectives de fonctionnement que connaissent ces associations, (individualisme du milieu, fonctionnement dépendant encore plus que pour les syndicats de la disponibilité des militants), elles ont obtenu des avancées avec la charte des thèses bien que cette charte contenait des mesures de confidentialité inacceptables pour les doctorants. Sur d'autres sujets, comme la suppression des libéralités, elles ont soutenu comme les autres syndicats les propositions du SNTRS. Dans la période récente, sur proposition du SNTRS-CGT, la CGT a été avec la CJC et l'UNEF à l'initiative d'une pétition sur la reconnaissance de la thèse dans les conventions collectives. En ce moment, les militants de la CGT qui renégocient les conventions collectives, dans la métallurgie par exemple, sont porteurs de cette revendication. L'avantage d'un syndicalisme confédéré, est de permettre de travailler les solidarités pour que chaque revendication qui semble spécifique ou corporatiste s'inscrive dans un cadre plus large et dans une action plus solidaire et plus efficace. Défendre les conditions de travail des jeunes scientifiques est un enjeu très important. Il faut à la fois maintenir des relations avec les associations et proposer de façon plus dynamique l'adhésion à la CGT. L'organisation de collectifs jeunes CGT est peut-être une formule à retenir.

**Le total des inscrits en doctorat** a atteint une pointe en 1995-96 avec plus de 71000 doctorants puis a baissé de plus de 4250 (soit - 6%) jusqu'en 1999-2000 avant de remonter aux environs de 70000. La part des SHS, toujours majoritaire, s'est accrue régulièrement jusqu'en 1999-2000 où elle représente 62% puis, comme pour les premières inscriptions, la tendance s'inverse, les effectifs inscrits en doctorat de sciences progresse de nouveau alors que les doctorants de SHS voient leur nombre décliner.

En moyenne 62% des doctorants bénéficient d'un financement (dont 12-13% sont salariés) et 38% sont sans revenu. La répartition diffère selon les domaines scientifiques. En sciences dures, plus de 82% perçoivent un financement, et 70% en sciences du vivant. En SHS, ce taux chute à 37%, (dont 15% comme salariés). Dans ce domaine, il y a plus de 60% de doctorants sans financement.

Le nombre des allocations de recherche passe de 4062 en 1994 à 3600 en 1996, puis remonte progressivement à 4000 en 2001. Les allocations de recherche constituent près de 45% du financement des thèses. Cette proportion atteint 55% en SHS Les CIFRE et les bourses des organismes, quant à elles, concernent chacune 10% des doctorants de sciences dures. Les doctorants des sciences du vivant sont financés dans les mêmes proportions par les associations.

Depuis 2001, le nombre annuel de thèses soutenues est stable, autour de 10000 après un pic de 11081 en 1996-97. La répartition par secteur scientifique traduit une diminution régulière des doctorats de sciences dures jusqu'en 1999, suivie d'une certaine stabilisation depuis. En SHS, la stabilité récente succède à une forte croissance (la part des SHS est passée de 32 à 40%). La durée de la thèse varie de 2,9 à 4,4 ans en sciences dure, en sciences du vivant, elle se situe entre 3,4 et 4 ans ; en SHS, entre 4 et 6,2 ans.

### **La situation des doctorants est insupportable à plusieurs titres :**

- la moitié d'entre eux n'est pas financée. Ils sont souvent peu ou mal encadrés.
- le montant de l'allocation notoirement insuffisant est redescendu légèrement en dessous du SMIC en juillet 2005. Sa revalorisation est une revendication prioritaire pour le SNTRS-CGT.

**Le statut du doctorant** est un problème d'ampleur nationale. Il est clair que les doctorants ne sont pas de simples étudiants. Il faut en finir avec les libéralités qu'elles soient financées par l'Etat ou les associations caritatives.

**C'est pourquoi le SNTRS-CGT a proposé un "statut de salarié contractuel" pour tous les doctorants intégrés dans les unités de recherche, lors des tables rondes organisées par le ministère en 1997 Après l'obtention du DEA, le doctorant est un chercheur en formation participant à la production scientifique, il doit donc bénéficier d'un véritable statut de salarié (chercheur ou ingénieur) avec un salaire garanti et de véritables droits sociaux. Il faut aussi imposer un taux maximum d'encadrement.**

### *Pour une action sociale solidaire.*

L'action sociale doit recouvrir tout ce qui concourt à l'épanouissement de l'individu et de sa famille dans et hors de son lieu de travail

L'action sociale de l'organisme doit répondre prioritairement aux besoins des agents CNRS actifs et retraités. Les jeunes embauchés créent de nouvelles demandes, en particulier dans le secteur du logement, malheureusement l'absence d'une politique de logement social, le manque de moyens récurrent produisent la pénurie et la cherté des loyers. Les prêts bonifiés d'accession à la propriété dans le cadre de la primo accession doivent être rétablis. L'aide à la petite enfance doit se développer par une offre conséquente de place dans les crèches. La part du budget CNRS consacré aux chèques vacances doit répondre à toutes les demandes, ce qui n'est pas le cas actuellement. L'égalité d'accès à une restauration de qualité pour tous les agents CNRS doit se concrétiser sans obérer le budget de l'action sociale du CNRS.

Il faut imposer un cadre législatif et réglementaire contraignant pour l'Etat employeur, afin d'assurer dans la Fonction publique les prérogatives des Comités d'Entreprises du secteur privé en ce qui concerne l'action sociale, culturelle et sportive. Le CNRS et l'INSERM doivent donner à leur CAES les moyens en personnels, budgétaires et les locaux sociaux afin de déve-

opper une politique d'action sociale ambitieuse. Le principe du droit aux vacances de qualité pour tous doit conduire l'action des élus de l'action sociale. Une subvention

d'activité garantie doit permettre l'accès des familles à toutes les prestations sociales selon un quotient familial pondéré par le nombre des enfants et une courbe de tarif dégressif unique.

### III - CONTEXTE DE LA RECHERCHE ET PROPOSITIONS DU SNTRS-CGT

#### Bilan de la recherche française

Où va-t-on ? Ou plutôt où veut-on nous faire aller ? Force est de constater la multiplicité des avis de tous bords pour restructurer la recherche française. On compte au minimum 8 rapports qui ont fait l'objet d'une synthèse globale de la part de l'ANRT dans le cadre de son opération FUTURIS. Rapports Guillaume, Majoie, Cohen-Le Déaut, Destot, Charzat, Cour des comptes, Pompidou, OCDE, auxquels s'ajoute la saisine récente du Conseil Economique et Social, tous sont marqués du poids de l'idéologie dominante, imprégnés des avis des organismes internationaux comme l'OCDE. Ils proposent un modèle unique d'organisation de la recherche basé sur l'asservissement aux besoins industriels et un mode de fonctionnement qui tire son inspiration du modèle anglo-saxon. La politique qui se met en place est caractérisée par :

- une augmentation très importante des aides fiscales, par le biais du Crédit Impôt Recherche,
- une politique de partenariat entre le secteur public et le secteur privé qui s'apparente à un asservissement du service public aux intérêts privés : c'est le sens de la création des fondations, de l'Agence d'Innovation Industrielle, des pôles de compétitivité,
- la déstructuration du système de recherche français. Placé sous le pseudo pilotage d'universités autonomes et concurrentielles, il sera contrôlé en fait par l'Agence Nationale de la Recherche (ANR) dont les appels à projets vont rapidement conduire à la casse des EPST,
- le développement de recherche duale civile et militaire.

La logique est claire : dans un discours du 13/07/05, Sarkozy a présenté son programme de déstructuration du système public français, typiquement Medef, où *"la logique de projet et la culture des résultats doivent prévaloir sur la logique des structures, des statuts et des financements récurrents"*, avec *"des universités puissantes, autonomes et mieux gouvernées"* et *"les grands organismes nationaux recentrés sur leurs missions d'agences de moyens"*.

#### La situation française.

Depuis cinq ans, l'effort de recherche augmente presque partout de façon très significative, or il a baissé chez nous : en 2001, le ratio DIRD/PIB (Dépense Intérieure de Recherche et de Développement/Produit Intérieur Brut) s'établit à 2,2% en France (cet indicateur a régressé ces six dernières années), à 2,69% aux Etats-Unis, 2,98 % au Japon et à 2,52 % pour l'Allemagne. Cette situation est due principalement à la baisse en euros constants de l'effort de financement public ces dix dernières années, avec la diminution des commandes publiques aux entreprises, due notamment à la baisse de l'effort de R&D militaire<sup>5</sup>, et bien entendu à la stagnation des budgets des EPST. Les choix politiques de la France en matière de financement divergent de plus en plus de ceux des USA, suivis par la Grande Bretagne et l'Allemagne. Avec une population 4,6 fois supérieure, les USA consacrent à la recherche un budget 11 fois plus important que le nôtre.

#### Quelques chiffres :

En 2003, le Produit Intérieur Brut (PIB) français est de 1550 Milliards €. La DIRD (Dépense intérieure de R & D) s'élève à 34,12 Milliard € soit 2,19% du PIB. Elle se décompose en dépense exécutée dans les administrations (DIRDA), soit 12,88 Milliard et en dépense exécutée dans les entreprises (DIRDE), soit 21,24 Milliard €. Cependant, l'administration (Etat + collectivités) finance 16,071 Milliards au total, et les entreprises 18,5 Milliards, ce qui veut dire en terme de flux croisé que l'Etat finance 2 milliards par commande publique et les entreprise 700 millions par sous-traitance. Le BCRD (grosso modo le financement de l'Etat sans le militaire) représente en 2003 8,845 Milliards en DO + CP (salaires plus dépenses courantes). Le Crédit Impôt Recherche et pour l'instant l'ANR sont comptés dans la DIRDA mais pas dans le BCRD. Cela amène le Sénat à regretter que l'ANR ne soit pas incluse dans la future LOLF et soit donc hors du contrôle parlementaire.

La LFI (Loi de Finance initiale 2005) prévoit un BCRD à 9,284 Milliards €. Dans cette somme la dotation ordinaire (DO) représente 5330 Millions (ce sont principalement les salaires), et les crédits de paiement (CP) représentent 3970 Millions (c'est ce qu'on dépense hors salaire). La ventilation de ces crédits de paiement en 2005, hors budget ANR :

EPST	Universités	EPIC
802 Millions €	415 Millions €	1592 Millions €

En ce qui concerne les personnels, on compte 70000 Doctorants dont 12000 allocataires, environ 200000 titulaires qui correspondent à 150000 Equivalents Temps Plein, (ETP, un enseignant compte pour 0,5) qui se répartissent de la façon suivante :

	Total ETP	Chercheurs	IT ou ATOS
CNRS	26000	11600	14400
Universités	68 000 <sup>6</sup>	52 000	14 000 <sup>7</sup>
Autres EPST+EPIC	51500	24 000	27 500

#### La recherche industrielle.

En 2002, la recherche en entreprise comptait 191000 personnes, dont 95000 chercheurs (référence Bac + 4 ans), à comparer aux 150000 ETP du secteur public.

De 1993 à 1998, les dépenses de R & D des entreprises ont pas ou peu augmenté. L'effort a repris à partir de 1999, mais 2003 a été une année de baisse en volume de l'effort des entreprises.

La R & D est concentrée dans les grandes entreprises, dont seulement 126 emploient 100 chercheurs et plus. Ces 126 entreprises représentent les deux tiers des dépenses intérieures de recherche, comprennent près de 60% des chercheurs et bénéficient de 87% des financements publics

<sup>6</sup> 5 000 MCF + PR (+ 10000 PRAG et certifiés qui ne font pas de recherche).

<sup>7</sup> il y a 50000 ATOS, qui consacrent environ 30% de leur activité à la recherche

<sup>5</sup> Depuis 2001, il y a une nette reprise des dépenses de militaires

50 % de l'effort des entreprises est concentré sur 4 secteurs. En pourcentage de la DIRDE : 14,6% pour l'automobile, 13,1% pour la téléphonie et composants, 12,8% pour la pharmacie et 10,7% pour l'aéronautique.

Les entreprises qui, sont les plus aidées, sont les plus petites et les plus grandes. Les entreprises de moins de 20 salariés bénéficient de financements incitatifs (aides ANVAR), celles de plus de 2000 salariés sont destinataires des contrats de recherche dans le cadre des grands programmes aéronautiques ou des programmes du ministère de la défense.

Mais la situation n'est pas bonne, 60% des entreprises n'ont pas embauché en R&D dans les 6 derniers mois et ne vont pas le faire dans les 6 prochains mois. Dans des domaines clés, comme celui de l'énergie, les privatisations conduisent à la régression de l'effort de R&D (EDF et GDF). En 20 ans, le BRGM a perdu les deux tiers de son effectif. Dans le secteur de la chimie, le nombre de chercheurs a baissé entre 1992 et 2002 (de 4103 à 4077, selon l'UIC). Dans celui de la pharmacie, le LEEM lui-même reconnaît que ces dernières années l'emploi en R&D en France a chuté. La fermeture de 3 centres de R&D en 2004 s'est traduite par une baisse des effectifs touchant principalement les activités de recherche. Le centre d' Aventis Romainville, deuxième centre de recherche pharmaceutique en France comprenait plus de 1200 salariés dans les activités de R&D en 2000. Lors de ces fermetures, à Paris, comme à Lyon, le SNTRS a participé aux luttes des salariés.

**La CGT s'est exprimée sur la recherche industrielle, elle demande de surseoir aux privatisations en cours et un moratoire immédiat sur les plans de réduction des effectifs et du budget R&D dans les entreprises nationales EDF-GDF, SNPE, etc.). Elle demande aussi de faciliter toute coopération sur le long terme (par exemple sur la durée d'une thèse 3 ans) entre le secteur public de recherche et les entreprises. Ces coopérations doivent être mutuellement avantageuses et non assujettir la recherche publique aux intérêts financiers. Elles doivent reposer sur le respect des missions de la recherche publique : progression des connaissances et leur diffusion. La coopération doit être**

## **Le processus de transformation libérale de la recherche et des universités**

### *Rôle et place des universités budget global, autonomie, concurrence.*

A l'image du modèle anglo-saxon, nombreux sont ceux qui rêvent de confier la responsabilité de la conduite de la recherche fondamentale à des universités autonomes et concurrentielles. C'est clairement la position de nombreux hommes politiques de droite et parfois de gauche, de la CPU (Conférence des Présidents d'Universités) mais également de certains directeurs d'EPST qui, à l'image de celui de l'INSERM et parfois de celui du CNRS, estiment que le simple rôle d'agence de moyen leur suffirait. La revendication du budget universitaire global qu'avance la CPU, sous couvert de simple autonomie comptable, conduira mécaniquement les universités vers une autonomie de ressources qui à terme induira une forte hausse des droits d'inscription des étudiants, comme cela est déjà le cas dans d'autres pays européens comme l'Allemagne ou la Grande-Bretagne, ou non européens comme l'Australie.

**Les universités sont un enjeu fondamental dans la recomposition du modèle d'organisation. Si nous revendiquons pour les EPST le maintien de leur capacité à mener des recherches de caractère national, il n'en reste pas moins qu'il faut aussi que les universités et les universitaires aient les**

**équilibrée, ce n'est ni une sous-traitance, ni une externalisation.**

**Les entreprises ont une responsabilité vis à vis de la société civile dans le champ d'activité qui est le leur. Elles doivent développer les actions de coopération sur les besoins réels de la population : tous les besoins ne s'expriment pas obligatoirement en terme de marché ou d'accroissement de la rentabilité (citons l'éducation, la culture, les arts, la santé publique, l'environnement, l'énergie, les risques, les transports...).**

**L'Etat ne peut laisser aux seules lois du profit le soin de définir les axes de recherche des entreprises. Par une politique incitative forte, par le pouvoir d'intervention qui est le sien, il doit veiller à ce que la recherche soit certes au service de l'économie, mais aussi au service de la science, de la culture et au service de la réponse aux multiples besoins identifiés ou à naître.**

### *La recherche duale : civile et militaire.*

L'économie d'armement est un volant d'entraînement particulier de l'économie capitaliste. L'afflux de capitaux dans l'économie d'armement a pris un nouvel essor après le 11 septembre 2001. Après plusieurs années de baisse, le budget militaire croît de nouveau. La volonté de copier les USA en développant une coopération durable entre recherche civile et militaire a conduit à redéfinir les missions de la DGA. (Délégation Générale pour l'Armement). La loi de programmation militaire prévoit 7 Milliards d'euros hors BCRD consacrés à la recherche militaire pour la période 2003-2008.

Ces choix ne font pas l'objet d'un débat public. Ils sont les moyens d'une politique agressive. Ils orientent une partie de la recherche tant publique qu'industrielle. Le SNTRS-CGT s'est toujours prononcé pour la paix et le désarmement nucléaire. Le rôle de l'armée doit être de protéger les citoyens, elle ne doit pas servir à aggraver d'autres peuples pour les dominer. La part de la recherche civile financée par le militaire doit diminuer au profit de recherches au service de la population et de la paix.

**moyens de faire de la recherche. Or le budget de celles-ci sont notoirement insuffisants, la charge d'enseignement de nos collègues, notoirement trop lourde. Le SNTRS doit être partie prenante de la défense du système universitaire. Ses militants doivent, au côté de ceux de la FERC-Sup être présents dans les conseils et défendre le service public et la démocratie, souvent mise à mal de l'intérieur.**

### *Les fondations.*

C'est Claudie Haigneré qui a lancé l'opération fondation, avec le but d'imiter les grandes fondations anglaises et américaines. L'Etat donne 1 euro quand l'industriel ou le particulier donne 1 euro. 150 Millions étaient prévues en 2004, avec des mesures fortes de dégrèvements fiscaux pour attirer les investisseurs. Le taux de réduction d'impôt s'élève à 60% et le relèvement des plafonds à 20% du revenu imposable pour les particuliers et à 0,5% du chiffre d'affaires pour les entreprises. A ce jour, seules 10 fondations Haigneré ont été créées. En tenant compte des abondements à des fondations déjà existantes (Pasteur, Institut des Hautes études Scientifiques et SUPELEC), seuls 61 millions d'euros ont été utilisés.

### *L'ANR*

Elle a été créée à l'automne 2004, sans attendre la mise en

place de la LOP (Loi d'Orientation et de Programmation) demandée par les syndicats de la recherche et les Etats Généraux de Grenoble. Dotée de 350 millions d'euros de CP (et 700 Millions d'AP) pour 2005, elle doit selon la volonté affichée du gouvernement croître. Son budget devait doubler en 2006. Installée sous statut de GIP dans la précipitation, elle doit se transformer en EPA. Le budget 2005 provient essentiellement du produit des privatisations et des ventes du patrimoine immobilier de l'Etat. Il est donc extrabudgétaire, et hors du contrôle parlementaire. C'est pourtant l'argument de l'extra budgétaire qui est repris par le gouvernement pour justifier l'importance de ces financements, qui ne pourraient plus ainsi être sujet à annulation budgétaire.

La première version du budget 2005 prévoyait 195,0 millions de CP pour les Actions thématiques pluriannuelles et programme blanc, avec seulement 11 millions pour les programmes blancs. En fait, il s'agissait de financer les priorités de l'ex FNS (Fonds national de la science) : Energie et développement durable, Santé, agriculture, alimentation, STIC, Nanosciences et Nanotechnologies, ainsi que celles de l'ex FRT (Fonds de la recherche Technologique) notamment les réseaux de recherche et d'innovation technologiques (R2IT). Devant de nombreuses protestations, la part des programmes blancs a été portée à 80 millions dont 10 millions pour les SHS.

L'Agence pourra attribuer des financements incluant du personnel recruté sur contrat temporaire, des post-docs, des techniciens, des ingénieurs, pour la période correspondant au projet. Pour le gouvernement, c'est un point très important qui donnera de la souplesse et de la réactivité aux équipes de recherche : traduisez précarité accrue pour les personnels.

## La politique en faveur des entreprises

### *La fiscalité.*

Parmi, les premières décisions prises par le gouvernement figure la modification des règles du calcul du CIR (crédit impôt recherche). Conçu en 1983 comme un instrument d'incitation, celui-ci se transforme en subvention. Il rembourse maintenant 5% de la dépense totale de R&D et non plus 50 % de la seule augmentation de celle-ci entre l'année n et la moyenne des années n-1 et n-2. Si en 2002, seules 2760 entreprises ont été retenues sur 5907 déclarations, toutes pourront être subventionnées en 2005. De façon mécanique, sans réel effort supplémentaire de la part des entreprises, le crédit d'impôt a augmenté en 2005 de 500 à 735 millions d'euros. L'effet levier du CIR est négligeable, pour 1€ de réduction fiscale, les entreprises investissent 1€ de plus en recherche<sup>8</sup>.

**Pour la CGT, le crédit impôt recherche doit être abandonné. Pourquoi ne pas instituer une taxe de contribution à la recherche, à l'image de la taxe professionnelle, toutes les entreprises payent et celles qui font de la recherche en sont pour partie exemptées ? Cela permettrait de faire contribuer les banques et les assurances à l'effort national de recherche. Le contrôle de la réalité des dépenses et notamment de la création d'emplois scientifiques et techniques devrait également faire l'objet d'une présentation contradictoire devant les comités d'entreprises.**

### *L'Agence de l'Innovation Industrielle.*

Deuxième pilier de la mobilisation nationale pour l'innovation : une nouvelle politique industrielle ! Une partie du patronat a revendiqué autour de Jean Louis Beffa un rôle plus organisateur

Le nombre important de projets reçus, 5300, est révélateur des besoins en financement des équipes. La mise en place du financement des équipes par l'ANR se fait dans des conditions scandaleuses : choix des programmes révélateur d'une politique de créneaux et de priorité à l'innovation, délais très courts pour répondre aux appels d'offres, constitution opaque des Comités de Programme, etc. La communauté scientifique ne joue aucun rôle dans le choix des Programmes et des Comités. La place laissée aux initiatives des équipes (via les projets blancs) est très limitée. Les EPST n'ont plus la possibilité de définir de politique de recherche, les labos verront le financement récurrent se tarir et l'emploi se précarisera massivement.

**Pour le SNTRS, l'agence porte en germe la destruction des EPST. Les programmes blancs eux mêmes doivent revenir dans les prérogatives des EPST. L'ANR (financée par les privatisations-pillages des entreprises publiques) doit être supprimée. Les fonds qui lui ont déjà alloués doivent être reversés aux établissements publics de recherche et d'enseignement supérieur afin d'accroître le financement récurrent des unités. Seul le financement de la recherche partenariale et de quelques grands programmes interdisciplinaire et inter organismes pourraient faire l'objet d'appel d'offre. La proposition des Etats Généraux de création d'un COFIPS correspondait à cette conception du financement de la recherche. Les unités de recherche doivent bénéficier de financement récurrent majoritaire, alloué après une évaluation quadriennale de la qualité de leurs travaux et de leurs projets. Les financements contractuels ne doivent pas dépasser 30% de leur budget.**

pour l'Etat. Le rapport Beffa a fait l'analyse des faiblesses de R&D française : "*Le recul global de l'industrie est perceptible dans la création d'emplois, dans la contribution à la valeur ajoutée, comme dans la contribution à la balance commerciale. Cette tendance ne tient pas seulement à l'évolution tendancielle vers les services car la France recule par rapport aux autres pays industrialisés. Elle est aussi le résultat du faible effort de recherche et de développement (R&D) français, qui semble lié, non à son insuffisance au sein de chaque secteur d'activité, mais à une trop forte spécialisation dans des industries de basse technologie. L'amélioration de la position technologique française impose donc une évolution de la spécialisation industrielle*". Ce rapport tient également compte des succès passés, basés sur les grands programmes technologiques (nucléaire, TGV etc.) et propose des Programmes Mobilisateurs pour l'Innovation Industrielle (PMII) d'un montant unitaire de 30 à 200 millions d'€ sur 5 ans, cofinancé par l'Etat et les industriels.

Dès sa mise en route en 2005, l'All (Agence pour l'innovation industrielle) sera dotée d'un milliard d'euros et d'un autre milliard en 2006 grâce aux privatisations. Quatre projets sont déjà retenus un projet franco-allemand de moteur de recherche multimédia, baptisé "Quaero". Le développement de ce projet sera réalisé conjointement par des réseaux de recherche publique et d'acteurs industriels, dont Thomson, Deutsche Telekom et France Télécom. Les trois autres projets franco-allemands concernent les réseaux multimédias du futur, l'imagerie moléculaire à très hauts champs "*pour mieux comprendre et soigner les maladies neuro-dégénératives et la biophotonique*", qui permettra de "*mieux soigner par exemple les cancers de la peau*".

**La CGT appelle de ses voeux le retour à une politique industrielle. C'est pour partie, l'objectif de l'All, mais là encore, les choix politiques sont marqués par la toute puis-**

<sup>8</sup> Note recherche 05-02, année 2005 [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)

sance du marché et le peu de place laissée à la satisfaction des besoins sociaux. Les industriels piloteront directement l'All. Deux autres faiblesses :

- ne pas prendre appui sur nos entreprises nationales dans le cadre de grands projets structurants destinés à prendre la suite de ceux impulsés dans les années 70, il faut dire qu'on les privatise au même moment,
- négliger le développement des entreprises dites de basse ou moyenne technologie en donnant peu de place aux PME et PMI en dehors des réseaux pilotés par les grandes entreprises (multinationales).

### *L'attractivité territoriale, pôles de compétitivité, d'excellence, rôle des régions*

Le comité interministériel à l'aménagement du territoire (CIADT) du 14.09.2004 avait lancé les « pôles de compétitivité », avec l'objectif d'améliorer « l'attractivité » des territoires, au nom de la lutte contre les délocalisations. La démarche cherche à importer en France l'expérience des *Clusters* (ou *des grappes industrielles*). Celle-ci part du principe que les politiques industrielles efficaces sont celles qui s'adressent à des « sous-systèmes industriels spécifiques ». Ceux-ci doivent alors concentrer un ensemble de moyens : capacité de recherche, capital-risque, enseignement universitaire basé sur la formation continue, existence d'industries en aval et en amont. Pilotées par les industriels, les entreprises du pôle bénéficieront outre des aides directes d'une exonération d'impôt sur les sociétés dans la limite des plafonds autorisés par l'Union Européenne et d'un allègement de charges. Les collectivités concernées pourront les exonérer des taxes professionnelle et foncière.

L'appel à projets où les régions étaient appelées à faire des propositions a suscité 105 réponses au-delà des potentialités estimées en haut lieu. Dans ces conditions, le gouvernement a sélectionné 67 projets qui recevront des aides de l'État au lieu de 15 prévus à l'origine. Mais, le discours du Premier ministre laisse penser que 6 pôles d'envergure mondiale<sup>9</sup> recevront l'essentiel des aides.

Comme toute "politique industrielle" au sens traditionnel du terme, cette démarche cherche à construire une intervention publique durable au service de la rentabilité de capitaux privés, là où les conditions du marché ne permettent pas de satisfaire aux exigences de rentabilité. Il s'agit de faire prendre en charge par le service public, dès le niveau régional, les coûts de recherche et de formation nécessaires.

L'emploi n'apparaît que comme une résultante de la défense de la compétitivité, face aux concurrents internationaux, et non comme un objectif primordial. Il s'agit d'organiser des coopérations dans les régions pour tenter de détruire les rivaux. Surtout, il ne s'agit en aucun cas de faire reculer fortement et durablement le chômage et l'insuffisance de qualification par l'essor d'emplois stables et correctement rémunérés pour toutes les populations. Pas question, non plus, de favoriser l'accès à la formation. Il n'est question que d'emplois très qualifiés au service étroit de productions rentables dont la haute valeur ajoutée serait, en fait, rapidement happée hors des régions concernées,

<sup>9</sup> Six "projets mondiaux" : "Solutions communicantes et sécurisées" (PACA) avec, pour pilote, STMicroelectronics ; "Lyonbiopole" (Rhône-Alpes) avec Sanofi-Aventis comme principal acteur impliqué ; "System@tic" dont le pilote sera Thalès ; "Minalogic" (Rhône-Alpes) dont STMicroelectronics sera l'un des principaux acteurs ; "Aéronautique-Espace-Systèmes" (Aquitaine, Midi-Pyrénées) avec, notamment, Thalès ; "Meditech-Santé" (Ile de France) avec Sanofi-Aventis comme acteur important.

par les marchés financiers. Cela n'empêcherait nullement un énorme sous-emploi dans ces régions, au-delà des emplois très qualifiés et élitistes requis par les pôles tels qu'ils sont conçus aujourd'hui.

Cette démarche ne semble être associée à aucune ambition de cohérence nationale pour l'emploi. Les spécialisations régionales recherchées le seraient au service de l'intérêt de capitaux dominants, indépendamment de toute politique de promotion des filières industrielles et de services concernées, en France et en Europe avec, notamment, tout le besoin de coopération des fournisseurs et des sous-traitants des grands groupes. On notera particulièrement la présence de STMicroelectronics, champion en matière de délocalisations et de mise en concurrence des régions : après s'être désengagé de Rennes et avoir délocalisé à Crolles (Isère) et vers Singapour ses productions bretonnes, ce groupe annonce de nouvelles suppressions d'emplois en France et en Europe, ainsi que de nouvelles délocalisations vers l'Asie. En fait, tous les groupes concernés sont, certes à base française, mais, depuis longtemps, multinationalisés. Leur gestion ne tient aucun compte des intérêts sociaux nationaux et européens, multipliant, contre l'emploi et la croissance réelle, des opérations et placements financiers.

L'État entend mobiliser 1,5 milliards d'euros sur trois ans pour 67 projets, soit en moyenne 500 millions d'euros par an. C'est tout à fait dérisoire comparé, par exemple, aux exonérations de cotisations sociales patronales (14 milliards d'euros par an). Atteignant plus de 21 milliards en 2005, elles seront portées à plus de 23 milliards en 2006 !

### **L'enveloppe accordée aux pôles de compétitivité se répartira de la façon suivante :**

Une partie des 1,5 milliard d'euros prévus proviendra des fonds de l'Agence Nationale de la Recherche (800 million d'euros). De même, une partie des 3000 postes créés au budget de la recherche et l'enseignement supérieur en 2006, suite aux luttes, iront aux pôles de compétitivité. Ces annonces constituent des détournements sur ce que le gouvernement s'était engagé à consacrer exclusivement à la Recherche fondamentale dans les EPST et aux universités.

Une autre part du financement, 300 millions d'euros, doit provenir des privatisations des grandes entreprises publiques (France Télécom, Edf, Gdf) ce qui accentuera une perte de maîtrise de la collectivité dans des domaines essentiels.

Ces modalités de financement sont inacceptables et en décalage complet avec les ambitions proclamées.

Le SNTRS-CGT condamne cette politique de pôles de compétitivité. Ceux-ci constituent un mécanisme d'assujettissement de la recherche publique et de privatisation de ses résultats.

En ce qui concerne ces pôles, le SNTRS doit travailler avec les syndicats CGT des entreprises concernées et les UD. Dans les prochains mois, il faudra affiner nos revendications. Parmi celles qui peuvent être mises en débat :

- de nouveaux moyens pour le secteur public, labos et universités. Les "pôles de compétitivité", ne doivent pas accentuer la pénurie pour les thématiques en dehors de l'affichage du pôles.
- aucune délocalisation d'unité ou de personnel.
- une responsabilisation sociale, territoriale, environnementale des grandes entreprises pilotes ou impliquées dans chaque pôle. Cela requiert la conquête de pouvoirs effectifs d'intervention des salariés dans les gestions de ces entreprises. Il faut revendiquer des lieux d'expression et de représentation des salariés concernés.

## IV - Les EPST et les Universités : organisation et missions de la recherche publique.

### Les PRES.

La nouvelle organisation de la recherche publique qui se met en place est fondée sur des regroupements régionaux de laboratoires des EPST et des Universités ainsi que des formations doctorales dans des " pôles " de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) qui recevront les moyens de l'Etat et des Etablissements Publics de Recherche (CNRS, INSERM, Universités...). Contrairement aux Etats Généraux qui voyaient dans les PRES un instrument souple pour permettre à tous les enseignants chercheurs de faire de la recherche, le gouvernement veut en faire un outil de restructuration, les PRES seront à venir seront probablement thématiques. Contrairement aux demandes expresses du SNTRS et des autres syndicats, ils risquent de se constituer en établissements publics pour gérer directement de manière autonome des CDD, des personnels mis à disposition et des moyens financiers. A terme, le poids des EPST et peut-être même des Universités dans ces structures serait réduit à un simple rôle de partenaire parmi d'autres (entreprises, collectivités, Etat...). Cette nouvelle organisation de la recherche publique se fonde aussi sur des regroupements autoritaires régionaux de laboratoires des EPST, c'est la logique qui prime en ce moment au CNRS (département chimie, etc.). La réforme du CNRS, adoptée le 19 mai 2005 par son Conseil d'Administration, risque fort d'être la première étape de la transformation du plus important organisme de recherche français en outil de gestion de cette nouvelle organisation. Si nous ne parvenons pas à faire reculer le gouvernement, les choix des orientations de recherche seront faits encore plus qu'aujourd'hui, en dehors des instances représentatives de la Communauté Scientifique, par le Ministère, les Agences et les dirigeants des Pôles. Les EPST et peut-être même les Universités deviendront de simples structures administrant les hommes et les crédits. Leur influence dans les PRES sera limitée par d'autres établissements de recherche, par les collectivités territoriales, les industriels dirigeants les PRES. Le SNTRS-CGT s'oppose à la mise en place des PRES et des Réseaux thématiques de recherche avancée, tels que prévus par le gouvernement. Les EPST doivent avoir leur propre politique. Dans tous les cas il faut préserver les missions de recherche, les statuts des personnels et la démocratie.

### La position des régions.

La majorité des régions françaises, actuellement dirigées par des exécutifs socialistes, est en train de réorienter ses priorités en matière de budget de soutien à la recherche vers l'innovation. Passer d'une politique de guichet où les régions abondaient des projets de recherche fondamentale sous financés par l'Etat à une politique volontariste de soutien à l'activité économique n'est pas en soi une décision aberrante, car les régions ont une compétence en matière de développement économique, mais

## L'Europe de la recherche

Les actions de la Communauté telles que la formation (Erasmus par exemple) et la mobilité des chercheurs ou les projets impliquant des équipes de plusieurs pays européens ont resserré quelques réseaux européens de chercheurs, favorisé les collaborations à des programmes communs, et permis des confrontations nouvelles. La Charte du Chercheur européen apporte des avancées pour les doctorants, les post-doctorants et les chercheurs du secteur privé.

elles ne l'ont pas en matière de recherche. Il conviendrait cependant de s'assurer que l'Etat finance de façon effective la recherche fondamentale qui reste le terreau de l'innovation et le lieu où l'on forme les scientifiques dont le pays et les entreprises ont besoin. Parce qu'elles ont sous la pression des décideurs économiques et qu'elles veulent revitaliser l'emploi régional, elles ont répondu massivement à l'appel d'offre sur les pôles de compétitivité et mettent en place des agences régionales de l'innovation. Ces orientations, élaborées sans véritable débat collectif, n'assument pas la logique de la cohérence nationale du développement économique. Elles risquent d'abandonner les secteurs industriels considérés comme traditionnels, sous prétexte de financer de façon trop prioritaire les secteurs considérés comme seuls porteurs des nouveaux marchés. Le transfert de technologie et la diffusion de l'innovation implique dans les régions de plus en plus de personnels qui travaillent dans des structures de diverse nature juridique : plateaux techniques, centres de transfert des universités, CRITT, réseaux technologiques. Cela représente environ 2000 à 3000 personnes. Nombre d'entre elles sont encore en CDD, voire sur des CDI négociés au coup par coup. Inscrire dans la durée cette activité de transfert et d'innovation, cela veut dire aussi donner à ces personnels un vrai statut et une vraie carrière. Travaillant à proximité des laboratoires, ces collègues ne sont pas organisés syndicalement. SNTRS et/ou FERC-Sup doivent s'adresser à eux. Pour asseoir dans la durée ces structures et les personnels qui y travaillent, deux conditions sont nécessaires :

- un véritable adossement à des équipes de recherche fondamentale,
- une vraie stabilité budgétaire. L'exemple allemand des sociétés FRAUNHOFER montre qu'elles sont financées à environ 40% par des aides récurrentes venant soit du Land soit de l'Etat fédéral. Ce chiffre de 40% n'est pas un chiffre magique, mais une bonne référence pour stabiliser ces structures sur le long terme.

**Il importe d'intervenir dans les rapports entre la recherche et son environnement local. En région, comme au niveau national, les entreprises veulent capter le potentiel public de recherche et de formation public. Ce n'est pas acceptable. Il est nécessaire que les incitations en provenance des échelons politiques régionaux ou locaux résultent d'un débat démocratique associant les différentes composantes de la population, dans le respect de l'autonomie des laboratoires. Les EPST sont porteurs d'une vision nationale et d'un rôle de structuration de la recherche. Le transfert de technologie relève aussi de la compétence régionale, les personnels qui y travaillent doivent être défendus par la CGT et passer sous CDI de type EPIC, comme ils le demandent**

L'Espace Européen de la Recherche est une étape supplémentaire pour établir un « marché unique pour la recherche », les chercheurs, les connaissances et leur valorisation marchande. Depuis 2003, il se structure autour de réseaux dits d'excellence, centrés sur les priorités du PCRD et reprises par le gouvernement français.

Pour le SNTRS-CGT, les coopérations de recherche tant au niveau européen qu'au niveau international en général, sont

sources de richesse et de dynamisme. L'élaboration des orientations politiques, le choix des programmes, projets et financements d'opérations de recherche doivent se faire dans la transparence ; ils doivent être définis démocratiquement, discutés au Parlement européen et faire l'objet de débats dans chaque pays. Ils ne peuvent relever du domaine exclusif des experts appartenant à une petite coterie auto légitimée, soumise aux objectifs de la rentabilité, et qui détermine de manière discrétionnaire les orientations et les critères, finance, évalue et contrôle. La communauté européenne doit se doter d'instances scientifiques démocratiques composées de représentants élus des communautés scientifiques des différents pays européens ayant pour rôle d'évaluer les opérations de recherche et les équipes, en tenant compte d'une part de la qualité scientifique des projets et d'autre part des besoins sociaux et des préoccupations éthiques des citoyens. Le développement d'une politi-

que scientifique et technique au niveau européen doit, sur une base nationale solide, être capable d'élaborer une politique cohérente et indépendante qui harmonise les efforts effectués à tous les niveaux.

Il faut garantir au niveau européen des droits communs aux travailleurs scientifiques en matière de circulation, de publication. Il faut assurer aux post-docs étrangers dans les pays européens des droits en matière de salaire et garanties sociales. Les séjours à l'étranger doivent être pris en compte lors de l'intégration dans la Fonction Publique. L'essor des collaborations et des coopérations internationales exige que le SNTRS-CGT développe des relations avec les syndicats de la recherche des autres pays, en particulier européens afin de coordonner leurs interventions et de mener des actions communes.

## Nos propositions pour les EPST et les universités

La politique gouvernementale a sa cohérence. L'ensemble des mesures prises depuis deux ans s'est faite dans un contexte de lutte des personnels de la recherche. Mais, en dehors des décisions prises au plus fort de la crise concernant le rétablissement des crédits, le maintien des postes libérés par départ à la retraite et la création de 3000 postes en 2006 et peut-être autant en 2007, tout procède de la logique libérale. Tout a été mis en œuvre sans débat sans vote d'une LOP, qui reste cependant la condition d'un engagement pluriannuel en matière d'emploi et de budget. Les décisions prises vont profondément modifier notre système de recherche publique. Elles risquent de remettre durablement en cause les protections statutaires des personnels, en s'attaquant d'abord aux jeunes. Le syndicat doit être en mesure de combattre cette politique et la cohérence de celle-ci en développant les convergences nécessaires. On ne pourra plus défendre la recherche publique sans en même temps défendre l'université, la recherche industrielle, la réponse aux besoins sociaux.

La défense de la recherche fondamentale est au cœur des luttes futures. Les recherches impulsées dans le secteur public ont un horizon qui se situe entre quelques années jusqu'au demi-siècle, voire plus. Les perspectives offertes par la recherche concernant l'accroissement des connaissances fondamentales n'ont pas de limites de temps. Ce sont elles qui accumulent les idées, et entassent les potentialités futures avec lesquelles il sera possible d'innover dans la réalité industrielle. Le pilotage à vue de la recherche par l'aval industriel peut tarir la source des idées. Les équilibres entre accroissement des connaissances, recherche finalisée et innovation sont aujourd'hui fragiles et aucune règle, voire aucune réflexion, ne sont engagées au sein du gouvernement sur ce sujet.

Précarité et concurrence sont les principes de fonctionnement de ce dispositif. Cette organisation de la recherche développera rapidement le travail précaire et la concurrence à tous les niveaux afin de réduire le prix du travail et de casser les solidarités entre les personnels. D'ores et déjà, les Agences comme l'ANR permettent de financer des milliers de CDD et d'entretenir une concurrence permanente entre les équipes. Cette concurrence sera particulièrement féroce pour les projets blancs (20% des fonds de l'ANR en 2005). Dans l'avenir, ce système de financement pourrait contraindre les équipes à s'inscrire dans les PRES. La pression dans ce sens s'exercera aussi directement sur les individus. En effet, si le gouvernement a reconnu qu'il faut rendre les carrières attractives, il a prévu des dispositifs de compétition entre les personnels qui permettront de les "orienter". Ainsi, une décharge significative d'enseignement serait at-

tribuée seulement à une partie des Maîtres de Conférences. On peut parier que ceux qui seront recrutés pour travailler dans un laboratoire d'un PRES seront mieux placés ! Il en sera de même pour les primes et les indemnités, comme l'indemnité d'encadrement doctoral. Il deviendra sans doute difficile d'obtenir des allocations de recherche pour des doctorants en dehors des PRES et des projets financés par l'ANR.

*Mettre en oeuvre ces réformes en contournant les syndicats.* Ces réformes sont en contradiction avec les aspirations des personnels et l'esprit des Etats Généraux. Le gouvernement précédent, qui a été obligé de reculer sur le brouillon de LOPRI devant la réaction des personnels, a changé de méthode en ouvrant des discussions avec le Comité de Suivi des Etats Généraux, la Conférence des Présidents d'Universités (CPU) et la Conférence des Grandes Ecoles (CGE). En s'appuyant sur la CPU et la CGE, il a tenté de dégager des consensus que nous connaissons aujourd'hui sous le nom de "fiches Monteil", du nom du directeur de l'Enseignement Supérieur qui les a préparées. Ces fiches cherchent à entretenir une certaine confusion sur les intentions gouvernementales. La philosophie qu'elles expriment ne laisse cependant guère de doute. Le gouvernement s'est efforcé de contourner les syndicats qui sont les représentants des personnels et qui sont capables d'organiser l'action, ce qu'il redoute. Le SNTRS-CGT exige avec les autres syndicats l'ouverture de véritables négociations. C'est le sens de la démarche constante du SNTRS pour créer les conditions de l'unité d'action sur des bases claires. Le memorandum intersyndical remis au ministère fin juillet 2005 en est l'exemple. En permanence, nous avons dit que le gouvernement doit ouvrir des négociations ! C'est pourquoi aujourd'hui nous exigeons le retrait du projet de Loi "Pacte pour la recherche".

Les EPST et les Universités : organisation et missions de la recherche publique. Cette politique laisse un rôle très réduit aux EPST. Le CNRS, comme l'INSERM, est depuis longtemps la cible des critiques : trop gros, non gouvernable, trop rigide. Derrière ces mots, c'est l'indépendance de la recherche, le statut et la stabilité de l'emploi, le comité national et l'indépendance de l'évaluation qui sont en ligne de mire. Parfois à juste titre, des critiques sont aussi émises de l'intérieur : le poids d'une administration tatillonne (exemple : marché publics), des rigidités de fonctionnement (exemple : les départements scientifiques), des insuffisances budgétaires (pas besoin d'exemples). Pour répondre à ces critiques, Geneviève Berger a initié la contractualisation de l'organisme. Le SNTRS s'est opposé à ce contrat d'action pluriannuel qui obligeait l'organisme à remplir les objectifs fixés par le gouvernement en redéployant 20% des postes

libérés par départ à la retraite. Dès sa nomination, Bernard Larroutourou a annoncé sa volonté de réformer l'établissement. Son projet pour le CNRS a évolué, compte tenu des luttes de 2004, et de nombreuses protestations venues de tous horizons. Ainsi, il ne préconise plus ouvertement une politique de diminution de l'emploi statutaire et de développement de l'emploi précaire. Il ne fait plus référence à des carrières individualisées, à des primes aux chercheurs les plus performants, à une rémunération assise sur le métier et le profil et non plus sur les qualifications : on retrouvait ici la politique d'emploi du patronat.

Mais la logique du projet, maintenant mis en application, a toujours visé à une profonde transformation de l'organisme, vers une recherche par projet, vers un fonctionnement calqué sur celui de l'entreprise. Le CNRS sera l'outil d'une politique dont les objectifs sont fixés par le gouvernement et non par les scientifiques. Son fonctionnement sera fortement hiérarchisé ; tout procédera du directeur général et pour partie des directeurs interrégionaux. Le quasi-disparition des directions scientifiques, la mise en place de laboratoires liés, préjugent d'un transfert à l'université de toutes les recherches de type disciplinaires, jugées non prioritaires mais pourtant formant l'ossature des futurs développements de la science. Pour les thématiques non prioritaires, le CNRS se désengagera financièrement en mettant à disposition ses personnels, avec pour seuls moyens financiers ceux des universités. Le Comité national est au cœur de ces enjeux. Le gouvernement et la direction du CNRS veulent le transformer en simple instrument "d'expertise" plus ou moins

quantifiée, normée, une aide à leurs décisions. La première version du projet proposait plus de nommés et la désignation des présidents de section.

Le CNRS a vécu une crise grave autour du projet de réforme de B Larroutourou : de nombreuses motions de défiance, un conseil d'administration houleux où le 24 mars, les représentants du ministère abandonnent leur position de soutien tacite, la CPU qui publie le 7 avril un communiqué où se mêlent la volonté d'ingérence et celle d'hégémonie, enfin, récemment une pétition télécommandée de soutien au DG. Les personnalités qui se sont disputées autour de la réforme du CNRS ont cependant trouvé un compromis sur le texte qui a été adopté par le CA du CNRS le 19 mai 2005. Le SNTRS est le seul syndicat à avoir clairement maintenu son refus d'une telle réforme de manière conséquente, depuis le CTP, jusqu'au CA en passant par le CS. La complexité de la situation a cependant demandé au syndicat un effort de débat et d'analyse collective. Il a fallu trouver le temps pour cela, au moment où avait lieu la bataille contre la projet de LOPRI.

**Le SNTRS-CGT réaffirme son opposition au Plan Larroutourou de « réforme » du CNRS qui déstructure l'organisme et remet en cause son organisation nationale. Il s'oppose à la mise en place des DIR, à la restructuration du siège, des délégations régionales et des laboratoires, imposée par la direction.**

## **Ce que nous voulons pour les EPST :**

### *Les personnels :*

Des améliorations substantielles doivent être apportées concernant les droits et la gestion des personnels tant au niveau du statut, du salaire et des carrières. Le congrès doit permettre de relancer les débats autour de nos revendications et de les populariser auprès des personnels.

### *La démocratie :*

Chaque niveau institutionnel des organismes doit être doté de conseils constitués de représentants des personnels : laboratoires, départements scientifiques, régions administratives, etc. Ils garantissent le fonctionnement démocratique en permettant une expression collective des personnels. Ces conseils doivent être écoutés, jouer pleinement leur rôle auprès des instances de décisions. Leurs avis doivent être suivis. Au CNRS, le rôle du Comité national doit non seulement être maintenu mais son fonctionnement doit être amélioré. L'évaluation des unités de recherche (laboratoires ou équipes) et des chercheurs par une même instance est source de cohérence. Elle permet, si elle fonctionne bien, un travail de prospective. Ce fonctionnement souffre cependant d'insuffisances : l'évaluation devrait intégrer les moyens technologiques, les compétences techniques dont disposent les équipes et leurs dotations financières pour mener à bien leur projets. Plus que d'un éclatement, c'est d'une intégration dont nous avons besoin en matière d'évaluation. La réflexion sur les projets et programmes scientifiques doit être étendue aux technologies mobilisées.

### *Les moyens des labos :*

Les dotations de base aux laboratoires doivent être attribuées sur la base d'un financement récurrent qui garantit, à tous, un minimum de fonctionnement indépendamment des dotations extérieures. Le financement sur contrat ou incitatif doit être un complément permettant aux besoins, aux demandes extérieures à la recherche académique de s'exprimer ou à des coopérations d'être menées. Les appels d'offre doivent en outre permettre de

financer de nouveaux champs ou de structurer des programmes de portée nationale. L'émulation entre laboratoires ne saurait se traduire par une concurrence entre eux ni par des dotations différenciées selon leur niveau présumé "d'excellence" qui dépendent plus des opportunités du moment que de la qualité scientifique.

### *Les EPST*

Ils doivent garder, voire renforcer la maîtrise de leur politique de recherche, mais pas à n'importe quelles conditions : ils ne peuvent pas fonctionner comme des entreprises. Ainsi le CNRS est d'abord un grand organisme public de recherche fondamentale, original par son envergure et son omni-disciplinarité, indépendant des intérêts privés et des buts militaires. La vitalité et l'efficacité des EPST reposent et doivent continuer de reposer sur un mode de fonctionnement fondé sur l'organisation et le soutien aux initiatives individuelles et collectives des scientifiques (chercheurs ou ITA). Ces initiatives doivent être évaluées et contrôlées par les pairs (Comité national, CSS de l'INSERM...) au sein d'une discipline ou aux interfaces entre disciplines. Ce fonctionnement, basé sur les initiatives des équipes, doit être complété par la définition et la mise en oeuvre de grandes orientations élaborées par l'équipe de direction nommée par le gouvernement. Pour cela, les directions doivent être à l'écoute tant des questionnements propres de la science que des besoins sociaux, économiques (dont les besoins industriels font partie mais ne sont pas le tout) et culturels de la population. Elles doivent être également ouvertes aux besoins du monde : environnement, santé, disparités, pauvreté. Mais cette ouverture ne peut générer un quelconque assujettissement de la recherche. Pour que les EPST soient dynamiques, on ne le répétera jamais assez, il faut un équilibre entre recherche à l'initiative des chercheurs et recherche suscitée par une demande externe (qu'elle vienne du politique ou d'autres sources). Il faut améliorer la réponse aux demandes en laissant une autonomie aux laboratoires et aux chercheurs.



### *L'organisation en région.*

Le CNRS doit être un organisme fort, avoir une présence en région et auprès des universités, permettant de discuter d'égal à égal et de traduire tant les besoins émanant des régions et des universités dans la politique de l'organisme, que de décliner la politique de l'organisme en région, auprès des universités et au niveau européen. L'organisation du CNRS doit permettre les allers-retours entre les initiatives des laboratoires et la politique de direction de l'organisme. C'est sur cette base que le CNRS doit accroître sa capacité d'intervention auprès de ses partenaires institutionnels, les régions, les universités, l'Europe. Le projet Larroutou propose bien une solution à ces questions par la vision matricielle de son organisation, mais qui est empreinte d'une centralisation renforcée et d'un dirigisme "managérial" autour du Directeur Général et de son équipe. Il apparaît nécessaire de coordonner les initiatives et de décliner la prospective scientifique au niveau territorial afin de ne pas exacerber les compétitions entre laboratoires. Il s'agit d'organiser des coopérations mutuellement avantageuses. Les rapports avec les régions, les collectivités territoriales, les universités comme avec les entreprises doivent être organisés sur ce principe de coopération dans le cadre d'une cohérence au niveau national que seul le CNRS peut assurer.

### *L'interdisciplinarité.*

La volonté de développer l'interdisciplinarité ne doit pas produire une multiplication des structures ; on peut aussi stimuler et organiser les interfaces par des programmes ou des groupements de type GDR, plus souples. N'oublions pas non plus qu'il est difficile de détecter à l'avance les interfaces à l'origine de nouveaux paradigmes ou de nouvelles avancées. Qu'il s'agisse de relations entre disciplines, de découpage entre disciplines, de taille de laboratoires, de leur fusion ou de leur éclatement, bref dès lors que l'organisation même de la science est en jeu, la direction du CNRS doit fonder ses décisions sur le débat dans les communautés concernées. Ces débats doivent associer toutes les catégories de personnels afin que les dimensions technologiques ou gestionnaires ne soient pas séparées des dimensions scientifiques.

Un organisme plus petit comme l'INRIA est guetté par les mêmes dangers que le CNRS en dépit de sa dotation budgétaire et des créations de postes. En particulier, le risque qu'il soit transformé en agence de moyens est réel. L'organisme est déjà souvent perçu plus comme une tutelle que comme un organisme d'appartenance, par des personnels de plus en plus dispersés et isolés (jusqu'au cas limite d'embauche pour affectation dans une entreprise privée).

## *V - Un SNTRS-CGT efficace pour la défense des travailleurs, actifs et retraités*

Le combat pour défendre la recherche publique est âpre et difficile. Le gouvernement maintient ses attaques, malgré les initiatives syndicales (grandes manifestations de la bataille des retraites, mouvement des chercheurs de 2004), ou les désaveux des électeurs. Face au pouvoir, le mouvement syndical est numériquement faible et sa division a encore augmenté avec l'apparition de SUD qui se développe par l'apport d'une partie des anciens adhérents de la CFDT. Cependant, la fin du "compromis" issu du conseil de la résistance, démontre clairement à ceux qui y croyaient encore que l'Etat n'est plus le garant d'un équilibre entre capital et travail. Pour ce qui le concerne, le milieu de la recherche scientifique est traversé de multiples contradictions qu'il convient d'analyser et dont il faut tenir compte dans l'élaboration de notre stratégie. Il est loin d'être spontanément acquis aux idées de la CGT, mais re-connaît l'efficacité de ses interventions. Marqué par des comportements individualistes venant pour une part des pratiques d'évaluation, il s'engage dans des luttes de masse quand il pressent la violence de l'attaque. Il est à ce titre significatif, que le mouvement de 2004 ait démarré après les suppressions de postes de titulaires. Dès le début, deux catégories dont les intérêts pouvaient sembler contradictoires se sont mises en mouvement : les directeurs de labos et les jeunes chercheurs en situation de précarité. Dans SLR cohabitent des mandarins de la biologie qui acceptent le recrutement précaire mais veulent de l'argent pour travailler et faire de la recherche fondamentale et des physiciens totalement opposés au recrutement tardif et qui, eux aussi, se battent pour leurs crédits. Les pratiques professionnelles, y compris les modes de recrutement se sont différenciées selon les disciplines. Elles modèlent les comportements, mais la défense du service public reste un dénominateur commun. Si le SNTRS a pris toute sa place dans le mouvement, les difficultés à mobiliser les personnels ITA ont été réelles, révélant le fossé qui s'est créé entre nombre d'entre eux et les chercheurs.

***Renforcer le SNTRS-CGT : un préalable indispensable.***

L'information, l'organisation de la défense des personnels, actifs et retraités, de leurs droits individuels et collectifs, l'organisation de l'action collective : telles sont les missions du syndicat. Nous devons utiliser toutes les possibilités d'intervention, tous les moyens possibles pour imposer l'amélioration de nos acquis et pour le développement de la démocratie, en mettant tout en œuvre, toujours, pour la participation la plus grande des personnels aux décisions et aux actions. Pour cela il faut un syndicat CGT, le SNTRS, encore plus fort, plus influent et plus actif, un syndicat national, unitaire et indépendant. Il est fini le temps où les personnels répondaient facilement à un mot d'ordre d'action syndicale. Nous devons faire connaître nos analyses et propositions, nous faire connaître de nos collègues de travail en utilisant au mieux le droit syndical : affichage, tracts, réunions de personnels, permanences militantes.

Si nous voulons que nos analyses, nos propositions soient partagées par d'autres, cherchons d'abord à convaincre. Cela ne peut se faire seulement par le courrier électronique ou les seuls tracts les plus parfaits soient-ils. Seul le contact avec les personnels sur le lieu de travail est permis ce débat de conviction. C'est le seul chemin pour mobiliser les ITA et chercheurs, la seule façon de créer un mouvement conscient capable de faire bouger les choses sur le plan revendicatif. En 2004, nous avons vécu de grandes luttes dans lesquelles nous avons pris toute notre part. Adressons-nous à l'ensemble de nos collègues, sans exclure quiconque, mais en priorité aux plus jeunes. Le mouvement a réussi à associer des collègues syndiqués et non syndiqués, le collectif SLR risque de connaître le sort de toutes les coordinations : proposons à ceux qui s'y sont investis l'adhésion à la CGT.

**Renforcer le syndicat, c'est aussi ne pas perdre les adhérents !** C'est pourquoi le SNTRS reste attentif au personnel actif proche de la retraite par l'information sur les sections de retraités, sur leurs revendications souvent identiques à celles des actifs (Services publics, santé, salaires ou pensions) ; il propose aux actifs en fin de carrière l'adhésion à ces sections, participant ainsi à la campagne de la continuité syndicale suscitée par le

### *Quelles pratiques syndicales ?*

Renforcer la démocratie syndicale impose des pratiques collectives au plus près des lieux de travail et des hommes et des femmes qui les constituent. Les sections sont la base du syndicat. Il ne s'agit pas là d'un postulat : les sections du syndicat sont à même, avec les autres instances du syndicat, de créer le rapport de forces nécessaire pour faire aboutir les revendications. Elles jouissent d'une large autonomie d'initiative dans la mise en œuvre des orientations du syndicat, pour organiser l'action et permettre la représentativité des hommes et des femmes. En effet, l'action syndicale repose sur l'investissement des hommes et des femmes et le syndicat doit créer les conditions de cet investissement, tout particulièrement pour les femmes, actuellement sous-représentées. Les sections doivent être, mieux encore, des lieux de débats approfondis, d'expression des problèmes revendicatifs et des aspirations des personnels, un lieu de liberté : chacun comptant pour un et pouvant s'exprimer librement sans craindre un quelconque étiquetage. Il faut développer une politique de formation. Celle-ci a commencé à se mettre en œuvre. Il faut continuer. Nos nouveaux adhérents ont besoin de connaître la CGT, leurs droits de salariés, les aspects "corporatistes" de notre activité, mais il faut aussi assurer notre travail d'éducation populaire.

Pour l'INRIA une priorité de l'action doit aussi être un travail avec les élus, leur information en vue d'une intervention cohérente dans les instances.

### *Améliorer notre investissement dans la CGT.*

Mieux s'investir dans la CGT ne répond plus seulement à de simples motivations d'organisation. C'est une nécessité :

- les attaques concernent tous les salariés. Notre intérêt de salariés des EPST rejoint celui d'autres catégories de fonctionnaires et de travailleurs du privé.
- La recherche publique dépend de plus en plus de décisions concernant les universités et les entreprises. Il faut coordonner notre activité avec celle de la FERC-Sup. Dans les campus, les politiques seront des politiques de site, pour la recherche mais aussi pour tout ce qui concerne la vie de travail. Travaillons ensemble, c'est une urgence. Les militants du SNTRS doivent s'investir dans les conseils des universités, aider à la syndicalisation des enseignants à la CGT. Les enseignants du supérieur sont dans les labos pour la moitié de leur temps de travail. Une bonne partie d'entre eux ne se reconnaît plus dans la FSU. Les informer de nos analyses et propositions, les inviter à nos réunions de section est un moyen de les intégrer à la CGT. Si leur lieu de syndicalisation naturel est la FERC-Sup, le SNTRS doit contribuer au développement du syndicalisme CGT dans ces catégories.
- La politique menée par le nécessite une coordination entre les syndicats de la recherche publique et de la recherche privée. Cette coordination fonctionne au niveau national dans le cadre du collectif recherche animé par l'UGICT, elle doit avoir son pendant au niveau local. Il faut une activité concertée de la CGT sur les pôles de compétitivité.

Le SNTRS est fermement attaché au maintien et au renforcement de l'UGFF, garante de la défense du statut général de la fonction publique. Il se prononce donc pour la pérennité de son financement par des cotisations des adhérents des syndicats et fédérations concernés.

### *Un syndicalisme unitaire.*

La bataille de 2004 a contribué à améliorer les relations entre les syndicats de la recherche. Toutes les difficultés ne sont pas aplanies, en témoigne la situation au CAES du CNRS, mais des

progrès notables ont été faits concernant l'organisation d'une expression commune et d'actions unitaires. Cela est principalement à notre actif. Nous avons été artisans de l'unité, qui est pour nous la condition essentielle pour mobiliser. Cela n'a jamais empêché le SNTRS de s'exprimer pour faire avancer les idées de la CGT. L'objectif d'un syndicalisme rassemblé tel qu'il a été fixé au 45<sup>ème</sup> congrès de la CGT est plus que jamais d'actualité.

Il faut cependant comprendre que les stratégies des autres organisations peuvent différer des nôtres. La position de la CFDT reste préoccupante. Fortement marquée par la crise qu'elle a vécue après le conflit des retraites, elle s'aligne de plus en plus sur la position de sa confédération. La CFDT se prononce clairement pour un syndicalisme d'accompagnement. La rencontre secrète entre Chérèque et Raffarin, la veille de la signature par la CFDT de l'accord sur les retraites, est un scénario qui peut se reproduire lors du vote de la LOP. La CFDT a voté le rapport Ailleret au CES, elle a accepté d'y inscrire le recours aux CDD dans la recherche, dès lors que les conditions du CDD soient négociées.

La stratégie des syndicats de la FSU, SNCS et SNESup est plus proche de la nôtre. Ces syndicats nous rejoignent sur la défense du service public et sur les grandes questions revendicatives. Il n'en reste pas moins que le SNCS comme le SNESup situent aussi leur action dans une forme de cogestion qui n'est pas sans poser de problèmes et créer des confusions : en témoigne toutes les ambiguïtés des positions de la CPU où le SNESup est largement présent ou les relations entre directions scientifique du CNRS et présidents de commissions.

### **Relations avec les collectifs SLR et CJC.**

Le succès de la pétition lancée par SLR en janvier 2004 a démontré la volonté d'agir de nos collègues. SLR a pu être un lieu de débat et un collectif organisateur de luttes pendant toute l'année 2004. Mais sans l'implication sur le terrain des militants syndicaux et notamment ceux du SNTRS, les initiatives n'auraient pas pu prendre une telle ampleur. Pour apporter au débat des Etats Généraux les idées de la CGT, nous nous sommes inscrits dans une collaboration franche. La situation en 2005 a été compliquée par la participation de militants de SLR à la rédaction des fiches Monteil, censées s'intégrer dans le volet orientation de la future LOP. Il est impossible de prévoir l'avenir de SLR : étiolement comme de nombreux collectifs, transformation progressive en mouvement d'éducation populaire où les scientifiques pourraient dialoguer avec les citoyens. Tant que les collectifs régionaux de SLR continueront à animer, ne serait-ce que partiellement, des lieux de débats et d'initiatives, nous proposons que le SNTRS s'inscrive dans une optique de travail en commun avec SLR. Co-organiser un débat cela veut dire aussi se donner le droit de défendre ses idées.

De leur côté, les doctorants ont constitué depuis plusieurs années des associations (Confédération des Jeunes Chercheurs, etc.) qui ont rempli le vide laissé par les syndicats, qu'ils soient d'étudiants ou de salariés. Elles ont avancé des idées et des revendications (Charte de doctorant etc.). Leur fonctionnement local est souvent fluctuant, car les animateurs sont par nature de passage. Le SNTRS doit avoir une attitude de collaboration active avec ces associations. Après, la thèse, les doctorants ne seront pas éternellement des adhérents de la CJC. Il n'en reste pas moins que l'adhésion à la CGT doit aussi leur être proposée. D'ailleurs y a-t-il incompatibilité entre l'adhésion à la CGT et être à une association de doctorant ?

### *Développer les relations syndicales internationales dans la recherche.*

La réalité en ce domaine est celle d'une absence d'activité réelle

du SNTRS sur le plan international. Nos seuls contacts sont indirects, par l'intermédiaire de la FERC et de la FMTS notamment. Nous devons avoir une attitude volontariste, en cherchant des contacts directs avec des syndicats homologues au notre, notamment en Europe. Nous participons déjà à l'activité de la FMTS. Nous devons nous y impliquer plus encore. Il est nécessaire de développer des relations avec les syndicats de la recherche des autres pays européens et des pays avec lesquels la recherche française a établi des relations de coopérations. En particulier les contacts avec la CES doivent être pris.

***Etre à la fois un syndicalisme de proposition et de lutte.***

On oppose souvent deux visions du syndicalisme. A un syndicalisme moderne qui s'adapterait au monde réel s'opposerait un syndicalisme archaïque qui s'arque bouterait sur ses acquis. Cette présentation n'est pas seulement simplificatrice, elle vise aussi à décrédibiliser ceux qui se battent. Faire des propositions, pour le SNTRS-CGT, ce n'est pas négocier le poids des chaînes quand le patronat aura décidé de rétablir l'esclavage, c'est placer les luttes dans la perspective de nouvelles avancées. Pour être très concret, est ce que le syndicat a une légitimité à s'inscrire dans la politique scientifique des organismes autre-

ment que sous le seul aspect de la défense des conditions de travail ? Pour le SNTRS, la réponse est oui. Il ne s'agit pas bien entendu de choisir, à titre syndical le meilleur candidat à l'académie des sciences, mais d'intervenir sur les champs scientifiques. C'est ce que nous faisons quand nous nous battons pour un aménagement du territoire équilibré ou pour le maintien de thématiques de recherche au service des populations et pour le développement des connaissances. Mais pour gagner ces combats, la meilleure façon est de ne pas être pris de court et d'élaborer des propositions s'appuyant sur les revendications des personnels, que l'on devra populariser pour les faire partager. Il en va de même avec tout ce qui concerne les droits des travailleurs. La notion de sécurité sociale professionnelle avancée par la CGT peut rendre aux salariés la capacité de maîtriser leur vie, dans une période où l'incertitude se généralise. Il faut que chaque salarié puisse alterner périodes de travail et de formation, sans être à la merci d'une faillite d'entreprise. C'est un problème qui concerne la société dans son ensemble. C'est en organisant le débat et la réflexion de façon collective que nous pourrons retrouver notre capacité de contrer l'hégémonie de la pensée néo libérale. Cette proposition ne s'oppose pas à la défense des acquis du Code du travail. Elle vise à aller plus loin.

***Le congrès n'a pu aller au bout du débat sur deux thèmes importants :***

- *L'action sociale.*
- *La sécurité sociale professionnelle.*

*Pour le premier thème il s'agit essentiellement un manque de temps pour débattre et décider de bonne façon.*

*Pour le second il s'agit d'un manque d'information des délégués pour leur permettre se prononcer valablement sur cette question qui dépasse notre cadre d'activité.*

***Aussi le congrès a décidé, unanimement, de ne pas trancher et de permettre la poursuite du débat sur ces deux questions dans les sections du syndicat pour préparer des décisions en Conseil syndical national. Il s'agira alors d'apporter des améliorations au document d'orientation et au document revendicatif.***

- *Sur l'action sociale le Conseil syndical national sera réuni le 22 juin 2006. Il sera précédé d'une journée d'études.*
- *Sur la sécurité sociale professionnelle le Conseil syndical sera réuni en fin de l'année 2006.*



# Document Revendicatif



---

## *Sommaire du document revendicatif*

---

<b>A. Développer la recherche et l'emploi scientifique et technique</b>	<b>30</b>
A.1. Renforcer les EPST	30
A.2. Les relations EPST-Universités	30
A.3. Les relations EPST-entreprises	31
A.4. L'organisation de la recherche	31
A.4.1. <i>Organisation territoriale</i>	31
A.4.2. <i>Organisation européenne et internationale</i>	31
A.5. Développer l'emploi	32
<b>B. De nouvelles garanties pour les salariés</b>	<b>32</b>
B.1. Titulaires : améliorer leurs droits, leur statut	32
B.1.1. <i>Développer la démocratie dans la gestion des emplois</i>	32
B.1.2. <i>Améliorer la politique de recrutement</i>	33
B.1.2.1. Pour les chercheurs	33
B.1.2.2. Pour les ITA	33
B.1.3. <i>Améliorer la gestion des personnels</i>	33
B.1.4. <i>Faciliter la mobilité volontaire</i>	33
B.2. Non titulaires, contractuels, CDD, CDI	34
B.3. Boursiers, doctorants	34
B.4. Améliorer les conditions de travail	34
B.5. La protection sociale	35
B.5.1 - <i>La Retraite</i>	35
B.5.1.1. - Les conditions du droit à la retraite	35
B.5.1.2. - Conditions de vie des retraités	36
<b>C. Reconnaître les qualifications et améliorer les salaires</b>	<b>36</b>
C.1. Reconnaître et améliorer les qualifications	36
C.1.1. <i>Une évaluation professionnelle par les pairs</i>	37
C.1.2. <i>Assurer l'évolution des qualifications</i>	37
C.1.2.1. Par une formation permanente sous le contrôle des personnels	37
C.1.2.2. Les réseaux de métier	37
C.2. Refonte de la grille de classification	37
C.3. Les salaires, les primes	38
<b>D. Libertés individuelles et collectives</b>	<b>38</b>
D.1. Améliorer les droits des personnes	38
D.2. Améliorer les droits syndicaux et le droit de grève	39
D.3. Lutter contre les discriminations	39
D.4. Développer la démocratie	39
D.4.1 - <i>Conseil d'Administration</i>	39
D.4.2 - <i>Le Conseil Scientifique du CNRS</i>	39
D.4.3 - <i>Comité national du CNRS et Commissions Scientifiques Spécialisées (CSS) de l'INSERM</i>	40
D.4.4 - <i>Les intercommissions de l'INSERM</i>	40
D.4.5. - <i>Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)</i>	40
D.4.6 - <i>Les Conseils d'unités et de service</i>	40
<b>E. Améliorer la qualité de la vie</b>	<b>40</b>
L'action sociale	40
E.1. <i>Améliorer et développer les CAES</i>	41
E.2. <i>Les centres de vacances</i>	41
E.3. <i>L'action sociale "institutionnelle"</i>	41
E.3.1 - <i>Enfance</i>	41
E.3.2 - <i>Restauration</i>	41
E.3.3 - <i>Logement</i>	42
E.3.4 - <i>Aides exceptionnelles</i>	42
E.3.5 - <i>Locaux sociaux</i>	42
E.3.6 - <i>Transports</i>	42
<b>F. Participer aux combats de notre temps</b>	<b>42</b>

---

# Le Document Revendicatif

---

Le combat syndical d'aujourd'hui est confronté à ce double défi de faire échec aux mesures et décisions de recul social et économique et de promouvoir des avancées répondant aux besoins sociaux. L'enjeu n'est donc pas seulement de dénoncer, mais de proposer, et pour cela nous devons en permanence déceler et prendre en compte les préoccupations, les attentes et

les aspirations des personnels et les transformer avec eux en lutte revendicative. Ce document est une somme de repères revendicatifs et de références, liés à notre activité passée, présente et future, pour mieux mener le débat et construire des alternatives revendicatives avec les personnels.

## A. Développer la recherche et l'emploi scientifique et technique

Les objectifs de « réforme » de l'organisation de la recherche par le gouvernement et les directions d'organismes placent nos revendications dans ce domaine au cœur de l'actualité et des revendications des personnels.

Elles concernent en premier lieu :

- les moyens en crédits et en postes de titulaires qui doivent faire l'objet d'une programmation permettant d'atteindre 3% du PIB en 2010 avec un doublement des crédits de base des établissements ce qui doit représenter au moins 70% du financement moyen des laboratoires.
- un plan de rénovation et de construction des infrastructures : bâtiments, labos, amphithéâtres, bibliothèques, afin de respecter les normes d'hygiène et de sécurité et les exigences de qualité d'accueil et de la vie au travail.
- une ligne budgétaire pour l'action sociale et culturelle dans tous les établissements.

### A.1. Renforcer les EPST

Les EPST ont vocation à assurer la cohérence nationale de l'effort de recherche publique. Parmi les EPST, le CNRS a une fonction spécifique issue de sa pluridisciplinarité : maintenir et développer l'ensemble des champs scientifiques et favoriser l'émergence de nouvelles thématiques.

Les EPST doivent avoir les moyens (en budget et en emploi) et la liberté de lancer et de maîtriser des programmes de recherche à long terme dans le cadre d'une politique nationale de recherche à la définition de laquelle toutes les composantes doivent y être associées.

Pour cela : une programmation budgétaire pluriannuelle doit être établie assurant un financement récurrent des EPST et des unités de recherche par le budget de l'Etat et permettant la continuité des domaines de recherche et le développement de recherches de qualité.

Les budgets des unités de recherche doivent être suffisants pour garantir leur indépendance. Leur financement doit être majoritairement récurrent (70%) et non sur la base de soumission de projet auprès de l'ANR, fondations. Les contrats avec des entreprises ne doivent pas se substituer au financement public. En tout état de cause, les contrats doivent être discutés dans les instances élues, la transparence doit être exigée, les objectifs scientifiques ou industriels définis.

Défendre l'idée d'un service public de recherche au service non seulement de la nation mais aussi des autres peuples, orientée prioritairement sur la satisfaction des besoins humains à court, moyen et long terme.

Combattre ce qui remet en cause l'existence des organismes nationaux de recherche, leur statut public, leur indépendance, leur autonomie ou leur unité et notamment leur transformation en agences de moyens, leur dilution dans l'université et leur

instrumentalisation au service des entreprises.

Combattre la contractualisation des EPST qui impose un pilotage gouvernemental de la politique scientifique des organismes.

Agir pour que les relations EPST-Universités s'organisent dans la complémentarité et non dans la subordination.

Nous devons militer contre une vision utilitariste de la recherche, guidée par le seul marché et par la valorisation industrielle. L'Etat doit certes développer une politique industrielle et favoriser la recherche-développement dans les entreprises mais ni en pillant la recherche publique, ni en affaiblissant ses capacités à développer la recherche fondamentale.

Obtenir l'interdiction des clauses de secret sur les résultats des recherches menées par des doctorants ou des post-doctorants dans le cadre de contrats.

Combattre les remises en cause de toutes les instances qui participe à l'élaboration démocratique de la politique de recherche et en particulier les tentatives de remplacer les instances où siègent des élus par des instances uniquement composées d'experts désignés. Les priorités scientifiques doivent être du seul ressort des instances scientifiques des organismes.

Améliorer le dispositif d'évaluation de la recherche publique par les pairs au sein d'instances démocratiques (Comité National ou Commissions Scientifiques Spécialisées) afin de leur permettre d'impulser une véritable politique scientifique. Cette politique doit toucher tous les aspects de la vie des unités de recherche, que ce soit : les programmes de recherche, les créations, suppressions, renouvellements d'unités, les besoins en crédits, en emploi, en compétences mais aussi la conjoncture scientifique et ses perspectives, la politique de formation par la recherche. Lutter contre la mise en place des Commissions interdisciplinaires (CID).

Combattre tout projet qui viserait à retirer au Comité National une partie de ses prérogatives pour le cantonner à la seule gestion des carrières des chercheurs.

Améliorer la participation de l'ensemble des catégories de personnels aux différentes instances d'évaluation et lutter contre tout projet qui tendrait à réduire ou à faire disparaître la représentation élue dans l'ensemble des instances.

### A.2. Les relations EPST-Universités

Les Universités doivent recevoir de l'Etat des moyens de recherche qui leur permettent de conduire et de définir une coopération avec le CNRS et les autres EPST.

Développer le lien fonctionnel entre les universités et les laboratoires des EPST, en facilitant la convergence des thèmes scientifiques et de la formation du supérieur dans des unités de recherche mixte.

Faciliter les détachements ou mise à disposition des personnels, à leur demande, entre les établissements des EPST et des uni-

versités, en particulier pour les services généraux techniques et administratifs. La mobilité ne doit pas être imposée mais choisie. Harmoniser les statuts et l'organisation du travail et de la RTT, des universités et des EPST, sans remise en cause des acquis. Impliquer beaucoup plus les représentants élus des personnels dans les instances universitaires et des EPST.

La mutualisation des moyens et les plateaux techniques entre l'université et les EPST doivent être maîtrisés et décidés par les instances élues respectives. Ils ne doivent pas se substituer aux services généraux. Les emplois doivent être des emplois de titulaires.

### A.3. Les relations EPST-entreprises

Les entreprises ont une responsabilité vis-à-vis de la société civile dans le champ d'activité qui est le leur. Elles doivent développer les actions de coopération sur les besoins réels de la population : tous les besoins ne s'expriment pas obligatoirement en terme de marché ou d'accroissement de la rentabilité (éducation, santé publique, environnement, énergie, risques, transports ...).

L'Etat ne peut laisser aux seules lois du marché, le soin de définir les axes de recherche des entreprises. Par une politique incitative forte, par le pouvoir d'intervention qui est le sien, il doit veiller à ce que la recherche soit certes au service de l'économie mais aussi au service de la science, de la culture et au service de la réponse aux multiples besoins identifiés ou à naître.

#### Agir pour :

- le développement, dans le cadre européen, d'une politique industrielle commune et la relance des grands programmes mobilisateurs. Ceux-ci ne doivent pas dépendre des seuls critères marchands et ne peuvent véritablement se faire dans le cadre des traités actuels ;
- que l'Etat favorise les coopérations d'études sur le long terme compatible avec la soutenance d'une thèse et lutter contre les transferts d'activité de R&D vers le public et la sous-traitance qui sont une entrave à un véritable essor de la recherche privée ;
- le renforcement des EPIC qui occupent une place particulière et irremplaçable dans le tissu scientifique et industriel. Ils sont les instruments d'une politique industrielle volontariste. Cette logique est à l'origine d'un très grand nombre de réussites industrielles nationales (nucléaire, transports, énergie...). Depuis quelques années, la tendance semble être à une " non-politique industrielle », émaillée de retraits de l'Etat aux conséquences souvent catastrophiques ;
- l'abrogation du label Carnot et reversement des sommes affectées aux organismes publics de recherche ;
- la diffusion de l'innovation technologique par les centres techniques professionnels (CTP) des branches industrielles ; le rétablissement de la taxe parafiscale devrait renforcer le lien entre ces centres et les industries du secteur ; des mesures doivent être également prises pour favoriser les liens entre CTP, EPIC et recherche académique la présentation argumentée devant les comités d'entreprise de la politique de recherche des entreprises.
- la suppression du crédit impôt recherche (CIR) et son remplacement par un impôt libérateur, les entreprises, qui réalisent des bénéfices et consacrent moins qu'un certain pourcentage à la recherche, devront verser une participation pour alimenter le budget des programmes sectoriels ;
- l'abandon d'un versement direct d'une fraction de l'impôt sur les sociétés au laboratoire de leur choix, cela relève d'un allègement fiscal discrétionnaire, permettant aux entreprises

de s'assujettir une partie des scientifiques.

#### L'emploi :

- le développement de l'emploi scientifique et technique et notamment le recrutement des docteurs en entreprise avec la reconnaissance de leur qualification ;
- l'amélioration de la stabilité de l'emploi et des conditions de travail dans ce secteur ;
- un moratoire à toute baisse de l'emploi en R&D dans les entreprises nationales

### A.4. L'organisation de la recherche

La réforme structurelle de la recherche imposée par le Gouvernement doit être combattue.

Par l'ampleur de ses crédits et son mode de fonctionnement, l'ANR est un outil de pilotage gouvernemental structurant et orientant la recherche française en lieu et place des organismes de recherche. De plus elle va développer la précarité pour les jeunes chercheurs comme pour les personnels techniques.

Nous demandons :

- La suppression de l'ANR et le reversement intégral des crédits déjà affectés à l'ANR aux établissements de recherche publique et de l'enseignement supérieur ;
- le maintien du rôle des organismes de recherche et des établissements universitaires dans la définition de la politique de recherche de notre pays.

Nous refusons que le EPST soient réduits à de simples opérateurs de recherche au service d'une agence gouvernementale ou des entreprises.

#### A.4.1. Organisation territoriale

En matière de recherche, les objectifs de la région et des départements doivent être coordonnés avec ceux de l'Etat : contrats de plan. Les objectifs de la région devraient être déclinés en choix scientifiques après consultation d'une instance régionale représentative. L'aide régionale à l'emploi des jeunes doit être géré pour les doctorants par les Ecoles doctorales et pour les post-doctorants par les établissements bénéficiaires. L'attribution des moyens aux équipes doit passer par l'évaluation nationale.

Les Pôles de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) visent à associer localement, dans des structures légères et multidisciplinaires, les différents partenaires de l'enseignement supérieur et de la recherche publique et privée. Ils devraient permettre de mettre en place des réseaux, de coordonner l'offre de formation, d'élargir les possibilités de recherche, de favoriser les coopérations et de servir d'interlocuteur aux acteurs économiques et sociaux. Ils n'ont pas vocation à recruter, ni à se substituer aux organismes.

Mais le SNTRS-CGT rejette la mise en place des PRES définis par le projet de « pacte pour la recherche ».

Le renforcement des potentiels régionaux de recherche doit favoriser un développement équilibré et planifié des équipements dans toutes les régions en luttant contre les sur-spécialisations régionales ou les mises en concurrence.

Le fonctionnement des moyens de recherche communs (grands instruments, plate-forme technologique,...) doit être sous statuts à caractère public national (établissement et personnels) garantissant la stabilité ainsi que les reconversions ou réaffectations éventuelles lors du déclin des installations.

#### A.4.2. Organisation européenne et internationale

L'Espace Européen de la Recherche est une étape supplémentaire pour établir un " marché unique pour la recherche ", les

chercheurs, les connaissances et leur valorisation marchande. Depuis 2003, il se structure autour de réseaux dits d'excellence, centrés sur les priorités du PCRD et reprises par le gouvernement français.

A cette politique, nous opposons une politique de coopération mettant en commun des moyens sur une base d'égalité des partenaires impliqués. Cette politique doit partir des laboratoires et des institutions de recherche en appui de leurs stratégies tant au niveau de la recherche de base que de la recherche de développement. Avec :

- le transfert de la maîtrise des questions liées à l'espace européen de la recherche, actuellement aux mains de la commission de Bruxelles, vers les représentants du monde scientifique européen ;
- une démocratisation du conseil européen de la recherche avec des représentants élus de la communauté scientifique ;
- la révision des modes de financement de la recherche.

**Nous demandons que le conseil européen de la recherche scientifique reçoive pour missions premières :**

- l'évaluation éthique et l'observation de l'état d'avancées des connaissances en recherche fondamentale dans les pays de l'union,
- l'incitation au renforcement des actions de coopération mutuelle,
- la coordination des efforts sur les programmes de recherches jugées vitales, notamment dans les domaines de la lutte contre les pandémies, les dérèglements climatiques etc.,
- la surveillance de la continuité de l'effort consenti pour la recherche dans chaque pays de l'Union, l'objectif étant la préservation des potentiels, matériels et humains, de recherche publique, à un haut niveau dans chaque pays de l'union.

## A.5. Développer l'emploi

La politique de l'emploi a fait l'objet d'un malthusianisme en nombre d'emplois, en qualité et en niveau qu'il s'agit d'éra-

diquer. L'emploi scientifique doit être redressé vigoureusement pour atteindre le niveau des pays les plus développés. Nous devons obtenir une programmation pluriannuelle de créations de 5000 emplois permanents par an pour tous les métiers de la recherche et de l'enseignement supérieur pour la période 2006-2010, un plan de titularisation des précaires, en plan de reclassement des titulaires.

Pour les EPST, cela devrait se traduire par 1000 emplois de chercheurs et d'ITA et 500 postes pour l'accueil des enseignants-chercheurs, des étrangers et d'ingénieurs du privé.

Ces emplois de titulaires de la Fonction Publique d'Etat (et non pas de CDI loi du 26 juillet 2005), à tous les niveaux de qualification, devraient permettre de remplacer les départs naturels, anticiper les départs en retraite pour permettre un chevauchement et une transmission des connaissances, de préserver le potentiel scientifique et technologique des disciplines et des thématiques et développer la recherche fondamentale.

Lutter contre le développement des emplois précaires (vacataires, CDD, CES, emplois-jeunes, PACTE junior). En ce qui concerne les "post-docs", cela doit rester un moyen pour permettre les échanges internationaux en complétant l'expérience de jeunes chercheurs.

En aucun cas, la généralisation des post-docs ne doit se substituer au recrutement de chercheurs permanents. Arrêt des recrutements sur emplois précaires et recrutement uniquement sur poste statutaire. Les doctorants doivent avoir un statut de salarié qui couvre la période de la préparation de la thèse à la préparation aux concours de recrutement dans la recherche publique ou industrielle.

Obtenir un véritable plan de titularisation des précaires exerçant des fonctions à caractère permanent (avec commission d'intégration).

Pour les doctorants, l'augmentation du nombre de doctorants financés par un salaire.

## B. De nouvelles garanties pour les salariés

Le développement de l'emploi précaire est une constante des différents gouvernements depuis de nombreuses années. Il prend différentes formes : externalisations injustifiées, développement du financement contractuel comprenant des salaires donc des emplois, contrats de salariés plus ou moins aidés (CES, emplois jeunes, apprentis, etc.). Beaucoup de ces formes d'emploi sont souvent à temps partiel offrant des conditions de survie à nombre de ces personnes. Ils concernent très souvent les jeunes en période d'insertion dans le monde du travail ou les femmes. Les différentes formes de rémunération des doctorants sont très illustratives de cette politique dans notre milieu. Cette politique d'abaissement de l'emploi salarié stable tend à fragiliser et à isoler les personnels à statut et est une remise en cause du statut de titulaire de la Fonction Publique.

Défendre et revendiquer l'indépendance des personnels de la recherche publique face aux groupes de pression politique, industriel et idéologique. Revendiquer le maintien du statut de titulaire de la fonction publique pour tous les travailleurs de la recherche, parce qu'écartant le risque de chantage au licenciement et au salaire, il est un des garants fondamentaux de cette indépendance.

L'action pour acquérir ou étendre des garanties statutaires à chacun concernent tous les personnels quelle que soit leur situation. Ce n'est pas une action de solidarité envers les plus démunis mais une action générale dans l'intérêt de chacun.

### B.1. Titulaires : améliorer leurs droits, leur statut

#### B.1.1. Développer la démocratie dans la gestion des emplois

La démocratie dans la gestion des emplois des ITA reste à construire.

Au niveau des labos et des services, les conseils doivent voir leurs prérogatives dans ce domaine renforcé.

Au niveau du Comité National, les sections doivent évaluer, au vu de leurs programmes de recherche, les besoins des laboratoires en potentiel technique et administratif comme scientifique. Les conseils scientifiques doivent avoir dans leurs prérogatives, le suivi de la politique de l'emploi des ITA comme celle des chercheurs.

Ce travail au niveau des instances scientifiques devrait être complété par un point de vue professionnel en créant au niveau de chaque BAP des commissions d'évaluation de BAP, composés de professionnels du métier, chargées également d'examiner les besoins en emplois selon les professions.

#### B.1.2. Améliorer la politique de recrutement

##### B.1.2.1. Pour les chercheurs

Il est très largement admis par les organisations syndicales et les associations comme SLR et la CJC que le recrutement



« chercheurs » doit se faire au plus près de la thèse, et les candidats, notamment ceux qui effectuent un post-doc à l'étranger, ne doivent pas être pénalisés financièrement par leur éloignement des lieux de concours. D'autre part, il faut combattre les tentatives qui visent à prolonger la période post-doctorale. Le grade de CR2 doit être maintenu.

Notre objectif est que la thèse ne constitue pas la condition pour concourir à un concours CR2. Le recrutement des CR doit être majoritairement jeune. Ce recrutement a pour base l'évaluation de la capacité à exercer cette fonction. Cette capacité peut être acquise avant la thèse. Pour le concours de CR2, la condition de diplôme pour concourir est donc le master 2. La durée normale de la thèse est de trois ans. Pour couvrir cette période de préparation au concours qui commence dès le début de la thèse, nous proposons un contrat de 5 ans. Ce système pourrait être mis en place non seulement pour les chercheurs préparant des thèses financées par le Ministère mais aussi pour les chercheurs préparant des thèses financées sur des fonds privés (mutualisation des sources de financement).

#### **B.1.2.2. Pour les ITA**

Obtenir que tous les postes libres soient ouverts à la mobilité dans les plus brefs délais, puis, après un délai de 3 mois, au recrutement de titulaires avec l'organisation des concours au fur et à mesure de leur vacance.

Maintenir le caractère national du recrutement pour tous les corps, même si l'organisation matérielle peut-être régionalisée.

Améliorer le déroulement des concours de recrutement ; il faut un contrôle démocratique pour la constitution des jurys, pour le mode de désignation des présidents de jury, pour le choix des membres.

Veiller à ce que le recrutement soit basé essentiellement sur des critères de qualification.

Limiter les concours génériques à quelques fonctions clairement identifiées. En tout état de cause, les lieux d'affectation possibles doivent être connus à l'avance par les candidats.

Les profils d'emploi, tout en définissant les spécificités réelles des postes à pourvoir, doivent s'ancrer dans un emploi type clairement identifié.

#### **B.1.3. Améliorer la gestion des personnels**

Combattre l'introduction, dans les EPST, des systèmes de gestion en vigueur dans les entreprises privées dont le but est de substituer à toutes les règles collectives le principe du contrat individuel dont les critères découlent des objectifs de rentabilité et d'adaptabilité. Il vise à ne rémunérer que l'activité déployée sur un poste ou sur une fonction sans reconnaître la qualification de l'agent.

Obtenir la mise en place d'une réelle gestion prévisionnelle des emplois et des compétences afin de prendre réellement en compte les évolutions de la recherche et les besoins des laboratoires, de programmer des actions de formation permanente et de faciliter la mobilité volontaire. Cette politique doit être régulièrement présentée et discutée avec les organisations syndicales.

Veiller au respect lors des regroupements de personnels entre diverses unités ou établissements (mutualisation des ITA) des droits statutaires et des qualifications de chacun. Mais surtout qu'ils soient démocratiquement et collectivement élaborés avec les personnels concernés.

Toutes restructurations ou réorganisations qui peuvent être des services administratifs et techniques et des laboratoires de recherche, mises en œuvre dans les EPST doivent se faire avec

consultation préalable des agents concernés, avec prise en compte des attentes et compétences des agents concernés et/ou sollicités, dans le respect de leurs droits statutaires, et ne doit jamais obliger les personnels à postuler sur leur propre poste, ou effectuer une mobilité forcée.

Combattre tous les dispositifs (contrat individuel d'objectif, entretien annuel d'activité ITA, entretien approfondi chercheur par exemple) qui visent à enfermer chaque agent dans une relation contractuelle, présentée faussement comme symétrique et qui sont en contradiction avec les règles communes qui garantissent l'égalité.

Intervenir contre les actes autoritaires des directions, à tous les niveaux et exiger le respect des prérogatives des instances et des dispositions statutaires qui protègent les agents.

Obtenir que la formation des directeurs d'unité ne vise pas à les transformer en "managers", mais qu'elle leur permette une meilleure connaissance des règles statutaires et leur bonne mise en œuvre.

Jouer, à tous les niveaux, notre rôle de défenseur des personnels face aux décisions des directions en accordant une attention particulière aux personnels stagiaires (déroulement du stage, moyens et conditions de travail, titularisation) et aux précaires.

#### **B.1.4 Faciliter la mobilité volontaire**

Faire reconnaître le droit à la mobilité volontaire pour tous les corps en levant tous les freins qui subsistent. Notamment au CNRS pour les ITA, l'interdiction de changer d'affectation avant 3 ans opposée à certains agents essentiellement des services administratifs et la possibilité pour un directeur d'unité d'exercer un "droit de veto" à toute candidature interne sans aucune possibilité de recours.

Lutter contre toute mobilité forcée que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur des organismes et en particulier contre les tentatives d'introduction de mobilités obligatoires - vers l'enseignement supérieur notamment - pour pouvoir bénéficier de promotions dans le grade de DR.

Compléter le système d'affichage des postes à pourvoir notamment par une programmation à plus long terme (prévision de remplacement, besoins exprimés, prospective en liaison avec la politique de recherche) permettant une liaison avec le plan de formation.

Distinguer clairement la procédure de mobilité volontaire du système de réaffectation statutaire après détachement, mise à disposition, fermeture d'unité, congé parental ou rapprochement de conjoints.

Créer une bourse à la mobilité pour permettre aux volontaires de se faire connaître.

Obtenir un contrôle démocratique de l'attribution des postes vacants aux diverses unités. Le Comité National (ou Commissions Scientifiques Spécialisées) devrait être informé et consulté.

Veiller à ce que le profil d'emploi et le grade affiché, pour les ITA, correspondent à la réalité de l'emploi à pourvoir.

Les conseils d'unité et de service doivent être créés là où ils n'existent pas et obligatoirement consultés là où ils existent.

Élargir le rôle de la Commission Mobilité ITA. La commission doit contrôler la régularité des opérations. En particulier, elle doit examiner les candidatures à tout poste affiché n'ayant pas été pourvu. Elle doit être une instance de recours pour les agents mutés qui s'apercevraient que la réalité de la fonction qu'on leur demande d'exercer ne correspond pas au profil sur lequel ils ont candidaté.

## **Améliorer les conditions matérielles liées à la mobilité :**

### *Pour préparer les mobilités :*

- Il faut le remboursement des frais de déplacement pour entretiens de recrutement
- Des autorisations d'absence nécessaire à chaque entretien, sans limitation
- Favoriser les plans individuels de formation en fonction de la prospective sur les besoins en emploi

### *Pour effectuer la mobilité :*

- Pour les ITA, caler les dates de mutations (système NOEMI du CNRS) sur le calendrier scolaire au lieu du calendrier civil pour faciliter les inscriptions scolaires des enfants en cas de changement de résidence.
- Revaloriser le montant de l'indemnité de changement de résidence afin de permettre un remboursement intégral des frais engagés (sur justificatif)
- Raccourcir les délais d'obtention de l'indemnité afin qu'elle soit versée avant l'installation dans la nouvelle résidence (en même temps que la décision de mutation par exemple)
- Obtenir des congés exceptionnels pour la recherche d'une nouvelle résidence en cas de mobilité vers une affectation administrative à une distance supérieure ou égale à 60 km. (5 jours)
- Augmenter le nombre de jours de congés spéciaux pour déménagement en cas de mobilité vers une autre circonscription administrative (3 au lieu de 2 actuellement)

Compte tenu de l'augmentation importante de la part " budget logement " dans le budget des familles obtenir l'égalisation au taux le plus élevé et l'augmentation du montant des indemnités de résidence.

Mise en place de formation de reconversion à la demande des agents en cours de réaffectation, avec maintien intégral du salaire pendant toute la durée nécessaire.

Obtenir pour les ITA l'ajout de la mention de " 3 propositions d'affectation dont au moins une dans le département " dans l'article 240 du statut-cadre.

## **B.2. Non titulaires, contractuels, CDD, CDI...**

En attente d'une procédure de titularisation, les non-titulaires doivent avoir les mêmes droits que les fonctionnaires : calcul des rémunérations fondé sur la grille statutaire avec PPRS intégrée, exigence des mêmes niveaux de qualification pour le recrutement, évolution des rémunérations liées à l'ancienneté, accès à la formation permanente. L'extension des prérogatives des CAP pour qu'un droit au recours soit garanti pour tous les problèmes relatifs au déroulement du contrat, etc.

Versement des primes et indemnités dont bénéficient les titulaires occupant des emplois identiques.

## **B.3. Boursiers, doctorants ...**

Les doctorants sont des chercheurs en formation participant à la production scientifique. Tous les systèmes de financement de thésards par des libéralités (bourses, allocations,...) doivent donner l'accès à un véritable statut de salarié avec un salaire garanti, indexé, évoluant avec l'expérience, une protection sociale correspondant à celle des statutaires, un accès aux " œuvres sociales " (restauration, CAES...), une reconnaissance des années de thèse pour la retraite et une indemnité de perte d'emploi.

Nous lutterons contre les pratiques frauduleuses qui consisteraient à obliger les travailleurs en situation précaire à accepter du travail au noir.

La période de thèse ou de travaux équivalents doit déboucher

sur un recrutement au niveau de qualification, soit dans les EPST comme chercheurs (CR2) ou ingénieurs (IR), soit à l'université comme Maître de Conférences, soit dans l'industrie. Le doctorat doit être reconnu par la Fonction Publique et par les conventions collectives comme l'est le DEA. La thèse est une formation par la recherche et pas seulement pour la recherche : il doit y avoir plus de débouchés pour les jeunes docteurs dans tous les postes de responsabilités de la nation et de l'industrie.

Dans l'immédiat la période qui peut faire suite à l'obtention de la thèse doit être la plus courte possible (2 à 3 ans maximum). Période de préparation aux concours, elle doit être placée dans le cadre d'un statut qui prolonge le statut des doctorants allocataires de recherche, avec un salaire reconnaissant la qualification acquise. En aucun cas le recours aux " post-docs " ne doit se substituer au recrutement statutaire (chercheur ou maître de conférences) dès la fin de la thèse. Le maintien du grade de chargé de recherche (CR2) est la première condition d'un recrutement jeune.

Les doctorants étrangers doivent avoir les mêmes conditions de ressources et de statuts que les autres doctorants. Ils doivent recevoir de droit de la Préfecture les papiers nécessaires à leur séjour sans tracasserie administrative récurrente.

En particulier, leur autorisation de séjour devra être accordée sur une durée au moins égale à la durée moyenne d'une thèse (3 ans). Cette disposition doit être accompagnée de toutes les garanties possibles de libre circulation au niveau international leur permettant d'assister aux congrès, ateliers de travail internationaux. Cette disposition doit aussi garantir aux doctorants étrangers qu'aucun obstacle administratif viendra empêcher des séjours éventuels à l'étranger pour une période réduite dans le cadre de leur travail de thèse et de collaborations internationales bien définies.

## **B.4. Améliorer les conditions de travail**

Faire fonctionner partout les Comités d'Hygiène et de Sécurité et veiller au respect de la législation et de la réglementation. Elargir leurs compétences au domaine des conditions de travail.

Obtenir le déblocage des budgets nécessaires. Revendiquer une évaluation transparente et périodique des risques devant déboucher sur un plan annuel de prévention (déjà obligatoire) à la charge de l'employeur et/ou du propriétaire du bâtiment.

Refuser une gestion des risques du fait d'un manque de moyens.

Mettre en œuvre un plan de formation aux problèmes de sécurité pour tous les personnels quel que soit leur statut, y compris les doctorants, avec remise à niveau permanente et une formation spécifique pour les personnels amenés à travailler en conditions extrêmes.

Exiger l'établissement d'un diagnostic amiante dans tous les locaux abritant des personnels ou non et obtenir le désamiantage de tous les bâtiments universitaires et de recherche. La réalité du désamiantage pénalise les personnels aussi bien du point de vue de leur santé que de leurs activités professionnelles. Il doit être tenu compte de ce handicap dans leur déroulement de carrière. La période et la durée de contact doivent être mentionnées dans le dossier médical de chaque agent concerné.

Obtenir la mise en conformité électrique et incendie de tous les locaux accueillants les personnels et en particulier celle des locaux universitaires les plus anciens.

Veiller à ce que les personnes handicapées puissent accéder, dans les meilleures garanties, aux infrastructures et aux équipements. Faire engager tous les travaux nécessaires à l'adaptation des postes de travail.

Obtenir la mise en place d'une commission régionale de suivi des handicapés (conditions de travail, accès aux locaux, adaptation et évolution des postes de travail, équipement ...) avec des représentants syndicaux.

Les EPST doivent respecter le taux d'embauche de 6% à tous les niveaux professionnels.

Obtenir l'actualisation des règles de protection en matière de radio-isotopes ainsi que tous les risques majeurs (chimiques, biologiques...) rencontrés. Veiller à assurer les conditions de leur mise en œuvre.

L'ensemble des personnels de recherche doit être considéré comme personnel à risques, ce qui entraîne un suivi médical important. Un médecin de prévention à temps plein pour 1000 agents (titulaires ou non-titulaires) permettrait d'assurer la surveillance médicale du personnel, la visite des lieux de travail et leur propre formation. Le statut des médecins de prévention doit leur garantir l'indépendance vis-à-vis de la hiérarchie administrative.

L'ingénieur et/ou l'inspecteur d'hygiène et de sécurité doit avoir son indépendance garantie vis-à-vis de la hiérarchie administrative et des directions d'unité. Les budgets nécessaires à leur activité doivent être attribués.

Obtenir que les Correspondants Hygiène et Sécurité des EPST aient une qualification et des compétences reconnues. Assurer leur indépendance dans leurs interventions.

Obtenir les décharges de service et moyens nécessaires à l'activité des représentants du personnel en matière d'hygiène et de sécurité leur permettant d'intervenir pour constater les situations de travail à risque et le droit d'enquête (droit existant pour les CHS-CT de droit privé).

Obtenir dans toutes les unités et services, la tenue (obligatoire) du Registre de Sécurité, où doivent être notés tous les incidents et accidents.

Exiger que le document unique d'évaluation des risques (DUE) soit rédigé dans toutes les unités des EPST. Veiller à ce qu'il soit mis à jour annuellement. Exiger qu'il serve de base à la rédaction de plans de prévention.

Obtenir l'abrogation du décret du 24/04/1995 instituant, dans les universités, des CHS dépendants des Conseils d'Administration, ayant une représentativité du personnel liée à des élections locales, et la promotion d'un décret d'application du décret Fonction Publique du 9/05/1995.

Obtenir l'application sans entraves et pressions diverses des dispositions permettant au personnel le retrait immédiat du poste de travail devant un danger imminent (articles 5-5 et 5-7 du décret du 9 mai 1995).

Obtenir la reconnaissance des maladies professionnelles et des accidents du travail pour tous les personnels, titulaires ou non.

Le suivi post-professionnel des personnels exposés à des risques reconnus dans les tableaux de maladie professionnelle du régime général de la sécurité sociale doit être mis en place dans la fonction publique. Obtenir une politique de reclassement et d'adaptabilité des postes de travail pour les personnels handicapés ou dont l'aptitude est modifiée.

Intervenir pour faire cesser des pratiques de harcèlement moral ou sexuel et faire sanctionner les agents qui les font subir à leurs collègues ou à leurs subordonnés.

## **B.5. La protection sociale**

Lutter contre toutes mesures visant à remettre en cause le système de protection sociale basé sur la solidarité, à faire payer plus aux salariés et moins aux employeurs, à fiscaliser

son financement.

Obtenir l'abrogation de toutes les mesures existantes (CSG, RDS, forfait hospitalier, non remboursement de certains médicaments, la franchise de 18 euros sur tous les actes égaux ou supérieur à K50, etc.), qui remettent en cause les fondements du système de protection sociale et qui alourdissent la contribution des mutuelles.

Obtenir l'abandon de la politique dite de maîtrise comptable des dépenses de santé en particulier l'abrogation des ordonnances Juppé de 1996 et de la réforme Douste-Blazy de 2004 qui aboutit de fait à une dégradation de l'accès aux soins (suppression du justificatif de visite à domicile qui brime les personnes âgées, meilleur accès aux médicaments, amélioration des prestations dentaires, optiques et auditives)

### **B.5.1 - La Retraite**

#### **B.5.1.1. - Les conditions du droit à la retraite**

Défendre et améliorer le code des pensions des fonctionnaires, revenir à un droit à une retraite à 60 ans sans décote et avec une retraite à taux plein de 75 % du dernier salaire perçu pendant les 6 derniers mois pour 37,5 annuités.

Revenir à l'indexation des retraites sur les salaires pour le Régime général et sur l'indice de départ à la retraite pour les fonctionnaires.

Combattre toute tentative gouvernementale de mettre en cause les régimes de retraite par répartition et les régimes spécifiques (Fonction publique, IRCANTEC pour les non-titulaires ...) par l'allongement du nombre d'annuités, l'introduction du régime par capitalisation (fonds de pension ou systèmes similaires), l'augmentation des cotisations.

Améliorer le régime de retraite de la Fonction publique et le régime complémentaire IRCANTEC pour les non-titulaires (revalorisation, réversion, validation, régime dépendance ...).

Obtenir la prise en compte des périodes d'études, de toutes les périodes d'apprentissage ainsi que les périodes de chômage et de précarité pour le calcul du droit à pension.

Obtenir l'intégration totale des primes dans le calcul des droits à pension sous forme de points d'indice.

Obtenir la réouverture du dossier concernant la validation pour la retraite et le calcul du rachat des années de non-titulaires :

- Tenir compte de l'évolution de la carrière et de la revalorisation du franc au cours des années impliquées dans ce rachat.
- Etablir un calcul juste, tenant compte du montant de la cotisation pour pension civile qui aurait dû être prélevée si l'agent avait été fonctionnaire, après déduction de celle versée au titre de la Sécurité Sociale et de l'IRCANTEC.
- Obtenir le remboursement des sommes indûment perçues par l'Etat dans le rachat tel qu'il a été calculé et qui pourrait se faire par un remboursement progressif en fonction de l'âge avancé de l'agent, par exemple sous forme de crédit d'impôt : tranche d'âge 60-65 ans 20% par an, 65-70 ans 40% par an, 70-75 ans 60% par an etc.
- - Obtenir la modification du mode de calcul des retenues rétroactives pour la validation des périodes effectuées à mi-temps pour les anciens mi-temps contractuels sur statut de 1959 et les vacataires en considérant leur situation à la date de leur première demande et non à leur 2ème demande consécutive au décret du 26/12/2003, afin qu'il n'y ait pas de différence de traitement avec leurs collègues plein-temps
- - Obtenir pour les agents à temps partiel la prise en compte à temps plein de la durée de service pour le calcul du droit à pension

- - Revoir le calcul des points à racheter pour bénéficier de la retraite de fonctionnaire en l'établissant sur la base de l'indice acquis à la date de titularisation et pas à la date de demande de rachat.

Le rôle social que joue la maternité doit trouver une reconnaissance dans les droits à la retraite des femmes. Le droit à une bonification de 2 ans par enfant du régime général doit être appliqué aux femmes fonctionnaires quelle que soit la date des naissances y compris avant l'entrée dans la vie active ou après cessation d'activité, provisoire ou définitive. Les décotes en cas de carrière incomplète doivent être supprimées.

Obtenir que la réversion soit portée à 75% de la pension pour les titulaires comme pour les non-titulaires.

Obtenir que les bourses de Docteur Ingénieur (BDI) soient valables au titre des services auxiliaires pour la retraite au même titre que les bourses MEN (ministère Education Nationale).

Obtenir des bonifications pour les missions accomplies dans des conditions extrêmes, quel que soit l'Etat exerçant la souveraineté et quel que soit l'éloignement du domicile pour l'agent concerné.

Obtenir des bonifications de 3 années dans le calcul des droits à la retraite pour les agents ayant à charge un enfant handicapé âgé de plus de 16 ans et dont le taux de handicap est de 80 %

Obtenir des bonifications de 3 années pour les personnes handicapées de naissance ou dans la petite enfance et qui ont passé des années d'apprentissage en centre pour surmonter leur handicap et ont pris de ce fait un retard irréversible dans le déroulement de leur carrière

Obtenir le droit à la cessation anticipée d'activité sans condition d'âge pour ceux qui totalisent 37,5 ans de cotisation soit au régime des pensions civiles et militaires soit au régime de base de la Sécurité Sociale et 15 ans de services militaires et civils

effectifs, avec un revenu de remplacement égal à 75% du traitement pour tous (titulaires et non titulaires).

Supprimer l'obligation d'avoir effectué 25 années de service pour pouvoir bénéficier de la Cessation Progressive d'Activité.

Obtenir le versement d'une indemnité de départ à la retraite, au moins égale à 6 mois de traitement, pour compenser la chute brutale du pouvoir d'achat au moment du départ.

#### **B.5.1.2 - Conditions de vie des retraités**

Obtenir le rattrapage immédiat de la perte du pouvoir d'achat : 200 euros pour tous, dans un premier temps, la fixation du minimum de retraite au niveau du SMIC, le maintien des services publics, le développement de leur proximité et de leur accessibilité.

Obtenir l'amélioration de la retraite IRCANTEC : respect des principes de la répartition, revalorisation du point aux mêmes dates que celles des fonctionnaires, augmentation du nombre de points permettant d'établir le montant de la retraite par revalorisation théorique avec effet sur le nombre de points acquis par rétablissement du droit à la bonification de points IRCANTEC sans restriction visant les mères de famille y compris pour les retraitées.

Obtenir que les pensions de retraite bénéficient de la péréquation pour toutes les mesures touchant la grille de rémunération des fonctionnaires en activité.

Obtenir l'amélioration de l'Allocation pour Perte d'Autonomie (APA) et sa gestion par la Sécurité Sociale et un accroissement des ressources de celle-ci par une refonte des cotisations patronales.

Obtenir la suppression du plafonnement de l'abattement fiscal de 10 %.

## *C. Reconnaître les qualifications et améliorer les salaires*

Les revendications salariales sont au cœur d'enjeux considérables et se situent dans l'affrontement entre le salariat et les détenteurs de capitaux. Dans les 20 dernières années, la part des salaires dans le PIB a reculé de 10 points. Ce n'est pas seulement le résultat d'une érosion du pouvoir d'achat des salariés par d'insuffisantes revalorisations mais aussi la confiscation par le patronat de la plus grande partie des gains de productivité et de l'insuffisante rémunération des qualifications.

L'action pour obtenir le maintien du pouvoir d'achat est un enjeu essentiel, mais il serait insuffisant si on ne se préoccupait pas de la revalorisation du SMIC et de la juste rémunération des qualifications.

Ainsi salaire, qualification et leur classification constituent un triptyque au cœur de revendications fondamentales.

### *La qualification*

C'est l'ensemble des savoirs et des savoir-faire qu'un individu a acquis durant sa formation initiale ou continue et par ses expériences tant sociales que professionnelles. Si le diplôme atteste le niveau de formation atteint à l'issue de la formation initiale, la qualification ne s'y réduit pas, elle est un ensemble plus large. La qualification progresse tout au long de sa vie car elle se nourrit des expériences professionnelles, des formations, de la mise en œuvre de nouveaux outils ou concepts. C'est cela qui fonde la légitimité des évolutions de carrière. La qualification est avant tout une propriété du travailleur. L'emploi qu'il occupe peut ne pas utiliser toutes ses capacités à un moment donné. Une partie de la qualification peut rester sous une forme de

potentialité, mais c'est elle qui permet les adaptations aux évolutions professionnelles, les réponses appropriées aux événements non prévus.

La qualification permet au salarié de se situer par rapport à ses collègues. Non pas au vu du jugement et des critères de l'employeur, mais de ce qu'il est et ce que sont ses collègues. Elle structure des droits, elle limite la sujétion du salarié à l'égard de son employeur et assure une liberté professionnelle.

### *La classification*

Elle est résultat d'une négociation, d'un rapport de force social. Elle consiste à hiérarchiser les emplois en référence le plus souvent aux niveaux des diplômes et aboutit à une grille de classification. Elle définit des critères dont la combinaison fonde les types d'emplois relevant de chaque niveau. Ces critères (savoir et savoir-faire, compétences, fonction, capacité) constituent des enjeux majeurs de négociation car ils permettent de déterminer le niveau de qualification " individuel ".

A cet égard, le comité d'orientation et de suivi : l'observatoire des métiers dans lequel se trouvent représentées les organisations syndicales doit être réactivé. Le fait que ce comité soit mis en sommeil est révélateur d'une volonté de la direction de confisquer dans son seul intérêt cet enjeu majeur qu'est la classification.

## **C.1. Reconnaître et améliorer les qualifications**

L'évaluation des qualifications constitue un enjeu important. Les

directions tentent d'instaurer des systèmes de contrôle des personnes et leur assujettissement à leur politique. Elles se heurtent à une culture de l'évaluation traditionnelle, par les pairs, des chercheurs dans le Comité National et pour les ITA à des évaluations « reclassement du passé » (POS, suivi de carrière) et nos revendications d'évaluation des ITA sur une base professionnelle par des pairs.

### ***C.1.1. Une évaluation professionnelle par les pairs***

Nous demandons la mise en place d'un système d'évaluation pour les ITA, permettant de situer le niveau de qualification de chaque individu dans le contexte dans lequel ils exercent leurs activités, sur des critères communs à tous les métiers pour chaque niveau, et basé sur une évaluation par les pairs (experts du métier ou de la branche d'activité) indépendamment de l'évaluation hiérarchique annuelle actuelle qui n'apprécie que la "manière de servir". Cette évaluation devrait avoir lieu tous les 4 ans conformément au statut des EPST.

La mise en place de commissions de métiers (ou de familles de métiers) par BAP ayant pour rôle à la fois l'évaluation des individus par la reconnaissance de l'aptitude (la qualification potentielle) ou du sous-classement (la qualification exercée), l'expertise sur les besoins qualitatifs et quantitatifs des métiers et la prospective sur leur évolution. Le travail de ces commissions servant de base au travail des CAP ou des jurys de concours. L'évaluation doit prendre en compte la capacité à exercer des compétences diverses.

Améliorer le système d'évaluation des chercheurs par une meilleure prise en compte de l'ensemble de leurs activités. Le changement de grade et surtout le changement de corps CR/DR doit correspondre à une qualification et à la prise de responsabilité d'encadrement et de direction. La participation à la valorisation, l'enseignement, l'administration ou la clinique pourrait donner lieu à des accélérations d'échelon. De manière non discriminatoire (tous ceux concernés) pendant la période de participation à une autre activité, il pourrait être attribué une indemnité indexée à l'échelon moyen du corps.

Obtenir, pour tous les agents sous-classés, la reconnaissance concrète des qualifications par une évaluation professionnelle par les pairs et un plan de transformations d'emplois nécessaires à cette reconnaissance.

### ***C.1.2. Assurer l'évolution des qualifications***

#### **C.1.2.1. Par une formation permanente sous le contrôle des personnels**

Lutter pour la mise en place d'une politique de formation ambitieuse permettant de répondre aux aspirations des agents comme aux besoins des services. La Formation Permanente ne doit pas se réduire à un simple outil de gestion au service exclusif de la politique – même scientifique – des organismes. Elle doit permettre le maintien et la progression de la qualification individuelle et permettre l'épanouissement personnel par l'accès à la culture et pas exclusivement à la culture professionnelle.

Porter le budget consacré à la Formation Permanente à 5% de la masse salariale. Tenir compte des personnels non-fonctionnaires (CES, CDD, Post-doc) qui doivent pouvoir bénéficier des actions de formation.

Veiller à ce que le droit à la formation soit garanti à tous. En particulier, l'autorisation de suivre une formation ne doit pas être conditionnée par la place de l'agent dans l'organigramme de l'unité, ni par des problèmes de charge de travail.

Obtenir une durée minimum annuelle de formation garantie à chaque agent.

Sur l'ensemble de la carrière, au moins 10% du temps de travail devrait pouvoir être consacré à la formation.

Améliorer les procédures d'élaboration des différents plans de formation (niveau organisme, niveau régional, niveau unité) pour introduire plus de contrôle démocratique et faire prendre en compte l'ensemble des besoins. Clarifier les rôles des différents acteurs et mieux définir les différents lieux d'impulsion.

Améliorer le suivi de la mise en œuvre des plans de formation et notamment des plans d'unité (PFU) et évaluer les actions de formation réalisées. Assurer la transparence des budgets, de leur répartition et de leur utilisation.

Obtenir le maintien intégral du salaire pour les Congés Individuels de Formation (CIF), ainsi que l'extension de l'indemnisation à la totalité de la durée statutaire (3 ans). Obtenir le versement de la PPRS aux agents en CIF.

#### **C.1.2.2. Les réseaux de métier**

La faiblesse de la prise en compte des technologies dans les avancées scientifiques participe à une sous-estimation du rôle des ITA et de la valorisation des ressources technologiques des EPST. C'est un paradoxe quand on parle à tout propos de l'interdisciplinarité.

L'organisation, la diffusion, la réflexion sur l'émergence de ces ressources doivent être organisées notamment au CNRS. Les réseaux de métiers participent de cette organisation, ils répondent à des besoins réels de ces personnels. Ils sont facteurs d'accélération des échanges de savoir-faire, de formation, d'évolution professionnelle et personnelle, d'augmentation de la qualité du travail. Nous devons les encourager à veiller au repli corporatif qui pourrait les amener à développer des revendications qui casseraient les cohérences interprofessionnelles des agents CNRS.

La gestion des ressources et des compétences technologiques conduit à réfléchir aux conditions nécessaires à leur émergence. Elle pose la question de l'organisation du travail et de ses rapports avec l'activité scientifique. Deux écueils sont à éviter : la sous-traitance et la mutualisation à tout crin qui peuvent aboutir à la perte totale de compétence ou à de fausses économies. En permanence, nous devons dégager ce qui correspond à des logiques d'évolution des techniques et de leur organisation que nous devons encourager ou à des logiques d'« économie capitalistique » que nous devons refuser.

### **C.2. Refonte de la grille de classification**

Obtenir une nouvelle grille des rémunérations basées sur 7 niveaux de qualification. Les six premiers niveaux correspondent aux grands niveaux de formation, le dernier comprendrait deux classes chez les directeurs de recherche et correspondrait à des niveaux de qualification et de responsabilité acquis après une expérience professionnelle plus ou moins longue.

Le premier niveau pour les personnes sans diplôme serait rémunéré au niveau du SMIC que nous revendiquons à 1400 euros et les niveaux suivants : CAP, BEP : 1,2 SMIC ; BAC : 1,4 SMIC ; BTS, DUT : 1,6 SMIC ; licence, maîtrise : 1,8 SMIC ; DEA, DESS, Ingénieurs : 2 SMIC ; doctorat : 2,2 SMIC.

Traduites dans les corps actuels, les AGT qui ont le niveau CAP devraient être reclassés dans les AJT. Chez les ITA, les classes sont supprimées et le grade d'IR hors classe constituerait un corps. Chez les chercheurs, les grades de CR2 et CR1 actuels seraient maintenus et pour les directeurs de recherche il n'y aurait plus qu'une classe DR2 qui verrait son échelonnement indiciaire prolongé et le grade de DR1 qui serait fusionné avec les DRCE. Les docteurs recrutés dans le corps des ingénieurs de recherche seraient recrutés au même indice que les CR2 soit

le 2 ou 3ème échelon de ce corps.

La reconnaissance des qualifications chez les ITA implique des changements de corps beaucoup plus nombreux, notamment T vers AI et AI vers IE. Il faut donc des créations et des transformations de postes beaucoup plus nombreux.

Le statut de doctorant salarié correspond à une première période d'acquisition d'une expérience professionnelle comme pour tout salarié débutant. Il devrait avoir une rémunération correspondant à la rémunération des IR soit 2400 euros (avec un SMIC à 1400 euros). Après l'obtention de leur thèse, ils devraient être rémunérés sur la base du premier échelon des

CR2.

La reprise d'ancienneté obtenue dans des qualifications équivalentes dans le public ou le privé devrait être totale.

L'amplitude indiciaire de chaque niveau ou corps devrait être de 1,7 minimum avec une durée maximale de 30 ans. La moitié du gain indiciaire dans un niveau est acquis dans le premier tiers de la carrière. Les échelons dans la deuxième partie de la carrière doivent être de même durée.

Dans la situation actuelle d'un SMIC correspondant au premier échelon de l'échelle 3 de la FP indice nouveau majoré 276, nos propositions se traduisent dans le tableau suivant :

Principes de construction de la grille				Début de carrière		Fin de carrière	
Corps	Niveau	Niveau de formation	Proposition de niveau de rémunération	Actuel	Proposition	Actuel	Proposition
				Indice	Indice	Indice	Indice
AGT	1	Sans diplôme	SMIC	263	276	351	470
AJT	2	CAP, BEP	1,2 x SMIC	271	331	415	562
Tech	3	BAC	1,4 x SMIC	296	386	513	656
AI	4	BTS - DUT	1,6 x SMIC	338	442	550	751
IE	5	Licence Maîtrise Ingénieurs	1,8 x SMIC	369	497	782	820
Doctorant				1250 euros	2400 euros		
IR CR MCF	6	DEA, DESS, Ingénieurs	2 x SMIC	411 (IR2)	552	820	962:HEA3
		Doctorat (b)	2,2 x SMIC	453 CR2 475 CR1	607	820	962 :HEA3
IRHC- DR2- PU2	7	Corps de Promotion			718		1114 :HEC1
DR1-PU1	8				880 :HEA1		1319 :HEE2

### C.3. Les salaires, les primes

Le salaire doit :

- assurer à chacun(e) de quoi répondre aux besoins de notre époque ; maîtriser sa vie, assurer son indépendance, sa couverture sociale, sa retraite, réaliser ses projets, bâtir son avenir professionnel et familial,
- reconnaître la qualification de chacun,
- permettre à chacun(e) de bénéficier des progrès scientifiques et techniques, contribuer à son épanouissement par l'élévation de son niveau de vie.

Revaloriser l'ensemble des salaires répond à une triple nécessité :

- - réparer la dégradation du pouvoir d'achat des salaires qui s'est accumulée au fil des années
- - traduire dans les salaires les qualifications réelles et leur élévation
- - répondre aux besoins d'aujourd'hui et créer une dynamique

de relance de la consommation des activités pour créer des emplois.

Les politiques salariales qui se développent dans le public s'inspirent de celles du privé. Elles visent à individualiser les rémunérations et à casser les cohérences collectives. Elles prennent des formes diverses : rémunération à la fonction soit par des points indiciaires (NBI), soit par des primes (encadrement doctoral, de direction de labo, informatique...). Enfin, rémunération au mérite (contrat d'objectifs INSERM, modulation des primes, ...). Ces politiques doivent être rigoureusement combattues.

La PPRS, comme beaucoup de primes dans la FP, a été instaurée pour pallier l'insuffisance des rémunérations. Elle doit être harmonisée à 16% pour tous avant d'être intégrée dans une revalorisation du point indiciaire.

## D. Libertés individuelles et collectives

### D.1. Améliorer les droits des personnes

Pouvoir assumer pleinement ses fonctions et responsabilités professionnelles impliquent de disposer des éléments permettant de situer son activité dans les réalités scientifiques, économiques, sociales et techniques actuelles. Celles-ci sont de plus en plus complexes et interdépendantes. De ce fait, les libertés et droits d'information et d'expression sont des éléments inséparables de la fonction même des ITA et des chercheurs.

En toutes circonstances, les personnels doivent être en mesure

d'intervenir, de s'exprimer sur tout ce qui concerne leur vie au travail, leur activité professionnelle et l'organisation du travail quel que soit leur statut, ils doivent pouvoir être représentés et être électeurs et éligibles dans les instances représentatives.

En particulier, doivent être reconnus :

- le droit d'être assisté à tout moment sur sa demande par un(e) militant(e) d'une organisation syndicale représentative, à propos de toute sanction, mutation, menace sur ses conditions de travail et d'emploi. Ce recours doit être suspensif de la

mesure envisagée ;

- le droit pour les salarié(e)s de refuser toute tâche qu'ils considèrent comme attentatoire aux libertés ou à la dignité ou toute activité discriminatoire. Le droit pour les représentants des personnels de stopper toute activité ou disposition contraire à la dignité,
- le droit de refus pour l'encadrement ainsi que le moyen de le faire valoir : droit de refuser la mise en œuvre de directives portant atteinte à la dignité, la santé physique et mentale d'autrui ou violant l'éthique professionnelle.

## D.2. Améliorer les droits syndicaux et le droit de grève

La grève est un droit fondamental des salariés qui les libère des obligations de leur contrat de travail. En conséquence dans l'exercice de ce droit, les employeurs doivent être interdits de tout contrôle et de sanction disciplinaire.

Agir pour l'élargissement de ce droit nécessite de :

- obtenir l'abrogation de "l'amendement Lamassoure" (30ème indivisible) et le rétablissement de l'adéquation entre la durée de l'arrêt de travail pour cause de grève et la retenue sur le traitement, l'abrogation de l'arrêt Omont qui interdit de fait tout jour de grève accolé aux jours de congé, l'abrogation des dispositifs instituant l'obligation d'être assisté d'un avocat pour les actions en justice de défense d'un salarié.
- lutter pour l'élargissement des droits syndicaux et notamment :
  - Doter les locaux syndicaux des moyens modernes de communication (ordinateur, logiciel de bureautique, imprimante, télécopieur, messagerie électronique, accès Internet) ;
  - La liberté d'accès à tous les moyens de communication.
  - Augmenter le nombre de décharges de service pour faciliter l'activité syndicale et correspondre à l'augmentation des charges pesant sur les représentants syndicaux ;

Assurer le remplacement effectif des agents autorisés à utiliser des décharges de service.

Veiller à ce que les permanents et militants syndicaux ne subissent pas de discrimination dans leur évolution de carrière. Obtenir un suivi longitudinal des carrières des militants syndicaux et sociaux et des autres personnels rendant possibles les comparaisons.

## D.3. Lutter contre les discriminations

Doivent être sanctionnées toutes les discriminations fondées :

- sur la nationalité, l'origine, la religion, les opinions politiques, philosophiques ou syndicales qu'elles soient réelles ou supposées
- sur le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle ou relevant de l'état de santé, le handicap, la maternité.

Cela suppose de :

- agir contre toute discrimination au niveau des recrutements et des carrières des chercheurs et des ITA, qu'elles concernent les femmes, les personnels à temps partiel, les travailleurs handicapés, les syndicalistes ou les personnels issus de l'immigration.
- faire reconnaître la pertinence de la question des sexes dans l'ensemble des questions sociales afin de contribuer à la prise de conscience des différentes formes d'inégalités entre les hommes et les femmes. Dénoncer l'idéologie sexiste.
- obtenir les moyens (dont les instruments statistiques appropriés) de contrôle de l'égalité professionnelle effective entre les femmes et les hommes et en particulier la création de commissions à l'égalité professionnelle dans chaque organisme.
- agir pour que l'organisation du travail ne force pas les agents à

sacrifier leur vie professionnelle pour pouvoir assumer leurs responsabilités familiales. Bannir les choix organisationnels qui créent des obstacles pour l'accès des femmes aux prises de décision. Remettre en cause le critère « non-dit » de la disponibilité horaire journalière maximale comme critère principal d'appréciation et d'évaluation des agents administratifs (réunions tardives, le mercredi) Tout ce qui favorise la concurrence entre les individus est pénalisant pour les femmes

- concourir à la mise en place d'un équilibre homme-femme représentatif au sein du conseil d'administration, de la présidence et la direction des EPST dans les nominations aux postes de responsabilités.
- agir pour la création, en plus grand nombre, de services collectifs (crèches, garderies, encadrement d'activités de loisir pour les enfants...), et la redéfinition des temps sociaux (rythmes scolaires, ouverture des services publics ...) afin de permettre à chacun des parents de conjuguer plus facilement vie professionnelle et vie familiale redonnant ainsi une réelle égalité des chances au déroulement des carrières des femmes en particulier.
- obtenir la possibilité d'une période de congé parental à mi-temps, payé plein temps pour le père et la mère après la naissance et/ou adoption de chaque enfant.
- Obtenir la possibilité de congé parental à mi-temps, payé plein temps pour les soins à un parent handicapé à 80% ou plus.
- Sanctionner tout harcèlement sexuel et moral avec de nouveaux moyens donnés aux syndicats notamment en matière de preuve.

Le rôle social que joue la maternité doit trouver une reconnaissance dans les droits à la retraite des femmes. Le droit à une bonification de 2 ans par enfant du régime général doit être appliqué aux femmes fonctionnaires quelle que soit la date des naissances y compris avant l'entrée dans la vie active ou après cessation d'activité, provisoire ou définitive. Les décotes en cas de carrière incomplète doivent être supprimées.

## D.4. Développer la démocratie

La démocratie dans la recherche passe par une évaluation démocratique des équipes et des scientifiques. Le recrutement des scientifiques comme l'évaluation de leur activité est un élément de politique scientifique, elle doit être faite dans leur établissement avec des instances ayant une majorité d'élus de personnel de cet établissement. Lutter pour que le rôle des élus soit respecté et revalorisé, pour qu'ils soient reconnus comme des représentants du personnel. Ils doivent avoir les moyens d'exercer leurs mandats et ainsi avoir accès, dans des délais convenables, à tous les éléments du dossier sur lequel un avis ou une décision doit être pris. Toutes les instances doivent fonctionner dans la transparence. Un suivi des décisions ou avis doit avoir lieu.

Lutter pour que les directions ne se contentent pas de recueillir l'avis des instances consultatives mais qu'elles en tiennent réellement compte. Tous les projets qui recueillent l'avis contraire de l'ensemble de la parité syndicale devraient être retirés.

### D.4.1 - Conseil d'Administration

Au CNRS et à l'INRIA, rééquilibrer la composition afin de faire plus de place aux représentants élus du personnel : 6 au lieu de 4.

A l'INSERM, améliorer la représentation du monde du travail.

### D.4.2 - Le Conseil Scientifique du CNRS

Lutter pour que le Conseil Scientifique joue pleinement son rôle et que les représentants du personnel soient élus sur un scrutin

de liste.

Améliorer la représentation élue des chercheurs et des ITA en portant leur nombre à 4 dans les collèges A, B et C.

#### ***D.4.3 - Le Comité national du CNRS et les Commissions Scientifiques Spécialisées (CSS) de l'INSERM***

Lutter pour qu'ils retrouvent un rôle plus important dans l'élaboration de la politique des organismes et qu'ils puissent exercer l'ensemble de leurs prérogatives.

Obtenir que certaines prérogatives prévues dans l'article 23 du statut cadre : examen des budgets d'unité et de la politique d'emploi (recrutement, qualifications nécessaires, formation ...) soient réellement exercées.

Améliorer la composition et le fonctionnement dans le sens d'une participation équilibrée des différentes catégories de personnel et d'un réel fonctionnement démocratique.

Rétablir la possibilité pour les élus C et B d'assister à tous les actes des sections du Comité National

Au CNRS, rétablir une commission LSD ayant pour rôle d'évaluer la politique d'Information Scientifique et Technique (IST) de l'organisme, l'activité des Unités de services de ce secteur, et l'INIST en particulier, avec une représentation directe des personnels.

Rétablir les prérogatives de la Commission 41 pour l'évaluation de l'activité des services administratifs et introduire une représentation directe des personnels de ces services.

Améliorer le mode de remplacement d'un élu en cours de mandat par désignation du suivant sur la liste de l'élu défaillant.

Améliorer la composition et le fonctionnement des conseils de départements, notamment en renforçant le nombre d'élus chercheurs de rang B, et en diminuant le nombre des nommés. Tous les collègues doivent être élus sur des scrutins de liste.

Les ITA les chercheurs et les doctorants des EPST affectés dans des équipes situées sur des campus universitaires sont inscrits d'office aux listes électorales pour les élections aux conseils d'université et autres instances universitaires.

#### ***D.4.4 - Les intercommissions de l'INSERM***

L'existence d'Intercommission pour analyser et proposer sur les problèmes d'interfaces entre les disciplines ainsi que sur des questions transversales est une idée défendue depuis longtemps par le SNTRS. Nous pensons que ces intercommissions pourraient faire des propositions au Conseil Scientifique et aux Commissions Spécialisées pour l'affichage de postes de chercheurs et la constitution d'équipes. Elles devraient participer aussi aux choix de programmes de financement et à leur gestion.

Nous sommes hostiles à ce que ces intercommissions soient

érigées en Jurys de recrutement de chercheurs et en instances pour la création d'équipes.

#### ***D.4.5 - Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)***

Obtenir le renforcement du rôle des CAP qui doivent être l'instance universelle de recours pour les ITA et les chercheurs.

**Pour les ITA :**

- Obtenir la transparence sur la grille de critère d'évaluation et sur les classements qui en résultent. Combattre l'attitude bloquée de la direction notamment lors des réunions concernant l'avancement où ce n'est pas toujours la qualité des dossiers qui est prise en compte mais les choix opérés en secret dans les régions ou les départements scientifiques, voire la notoriété ou l'influence du responsable de l'agent.
- Obtenir que les avancements de corps soient fondés essentiellement sur des critères de qualification. Dans l'attente de la refonte de la grille de classification et dans la mesure où on revendique la suppression des grades à l'intérieur des corps, les critères d'ancienneté pour l'avancement de grade est déterminant.
- Obtenir la suppression du pré-classement régional pour l'avancement.
- Obtenir la mise en place au CNRS, de Commissions Régionales des Personnels (CRP), élues sur listes syndicales, composées sans condition de corps ou de grades et à compétences limitées pour ne pas interférer avec les prérogatives des CAP nationales et garantir la gestion nationale des carrières pour tous les corps. En matière d'avancement le rôle de la CRP serait limité à la préparation du travail de la CAP. En matière de recours individuel la CRP pourrait résoudre des problèmes dès le niveau régional (mutation, formation, temps partiel ...), la CAP restant une instance de recours ultime pour les agents.
- Rendre obligatoire l'examen des propositions de classement du laboratoire par les conseils de laboratoire ou de service concernés, voire le cas échéant, par toute commission paritaire constituée à cet effet.
- Proposer des critères de classement excluant de fait tout rapport basé sur des appréciations subjectives. L'évaluation par des pairs contribuerait à une meilleure lisibilité du dossier.

**Pour les chercheurs**, elles devraient avoir un rôle dans le contrôle des propositions d'avancement faites par les commissions scientifiques.

#### ***D.4.6 - Les Conseils d'unités et de service***

Agir pour qu'ils soient mis en place partout, qu'ils fonctionnent réellement et qu'ils puissent intervenir sur l'ensemble de leurs prérogatives.

## ***E. Améliorer la qualité de la vie***

Séparer de manière étanche les aspirations des personnels ayant trait à leur vie professionnelle à leur vie hors de l'entreprise est impossible. Au contraire, tout cela forme un ensemble qui peut recouvrir le terme générique de " qualité de vie ".

De multiples liens existent entre le pouvoir d'achat, la durée du travail, les conditions de travail et le logement, sa localisation, sa qualité, son coût, le temps et les conditions de transport, le temps de vivre, la santé, l'accès aux loisirs et à la culture, l'éducation.

Adopter une démarche revendicative établissant un lien entre

vie professionnelle et vie hors de l'entreprise, c'est accroître les conditions de l'efficacité de notre action.

### **L'action sociale**

Les attaques portées à la protection sociale par les gouvernements et les directions d'organismes visent à réduire et contrôler les activités sociales des personnels. Plus que jamais, l'action sociale doit être une action revendicative, une action syndicale.

L'action sociale que nous revendiquons se différencie des



"œuvres sociales" ministérielles réduites à un petit supplément accordé aux plus démunis. L'action sociale doit recouvrir tout ce qui concourt à l'épanouissement de l'individu et de sa famille, dans et hors de son lieu de travail.

Lutter pour replacer l'action sociale sur des fondements de justice sociale et combattre toute tentative de remise en cause de l'obligation de l'employeur en matière de financement, ainsi que la validité de l'association CAES pour percevoir et gérer collectivement ce "salaire différé". En particulier lutter contre l'instauration de la TVA sur les activités à caractère social.

## **E.1. - Améliorer et développer les CAES**

Obtenir, auprès des ministères concernés, la création d'une structure de gestion "type comité d'entreprise" au sein des EPST en ce qui concerne l'action sociale, culturelle et sportive. Dans le cas où les personnels du CNRS de l'INSERM de l'INRIA ou de l'IRD sont hébergés de façon permanente (Universités, Instituts,..), agir avec les autres personnels pour une action sociale solidaire au service de tous les agents quels que soient leurs statuts

Obtenir une augmentation des moyens alloués aux CAES afin de répondre de manière satisfaisante aux besoins exprimés par les personnels. Obtenir que la subvention pour activité diverse soit, dans un premier temps égale à 1% de la masse salariale.

Combattre tous projets visant à introduire des prestations relevant du marché concurrentiel et l'entrée de sociétés privées.

Lutter pour le maintien d'une gestion exclusive par des représentants élus des personnels. Veiller en particulier à ce que les activités de solidarité ne deviennent pas des simples rouages des directions du personnel pour accompagner la politique des organismes (mobilité par exemple) ou qu'elles ne se substituent pas à la part d'action sociale relevant de la responsabilité des services sociaux des organismes (assistante sociale, politique logement par ex.). Le contrôle exercé par les directions d'organisme sur l'utilisation des moyens mis à disposition du CAES ne doit s'exercer qu'a posteriori.

Redonner aux CLAS leur rôle dans l'élaboration et la discussion des besoins d'action sociale et solidaire devant être assurés par les CAES. Rétablir la communication entre les personnels dans leurs CLAS et les administrateurs nationaux. Cela passe par une véritable animation politique et non une gestion administrative.

Obtenir l'égalité réelle d'accès de tous les personnels, qu'ils soient titulaires, vacataires, CES, CDD, boursiers, actifs ou retraités, à l'ensemble des prestations sociales, sportives ou culturelles. Tous les personnels, quel que soit leur statut, doivent être pris en compte dans le montant global de la subvention. Un tarif dégressif doit continuer à favoriser les personnels au quotient familial faible afin qu'ils puissent bénéficier de toutes les activités CAES pour eux et pour leurs enfants. Les personnels de droit privé des filiales du CNRS (INIST-Diffusion, CNRS édition, CNRS-Formation etc.) qui ne sont pas assez nombreux pour pouvoir bénéficier d'un comité d'entreprise, doivent pouvoir accéder aux activités proposées par le CAES pour ce qui concerne l'action culturelle, sportive ou de loisirs. Au préalable des conventions de financement doivent être établies avec les directions des filiales.

Permettre des tarifs dégressifs au moindre coût, voire la prise en charge, complète par les administrations des tarifs pour les personnels payés au SMIC et en dessous, (les CES par exemple)

Tous les emplois de l'action sociale doivent être pris en charge par les EPST. Chaque fois que l'emploi nécessaire correspond à une fonction permanente, un poste budgétaire statutaire doit

être attribué au CAES. Améliorer les conditions de travail des personnels du CAES ou mis à disposition, dans les différentes activités sociales. Intervenir pour le respect d'un déroulement de carrières avec une grille similaire à celle des EPST.

Agir pour le droit aux vacances de qualité pour tous en améliorant fortement la participation financière des organismes aux tarifs dégressifs des familles et de l'enfance. Par exemple :

- les agents CNRS et leur famille (2 parents + 2 enfants) dont les revenus mensuels sont égaux ou inférieurs à 2,5 fois le SMIC bénéficieront d'une subvention maximale d'activité garantie à un taux de 80%.

- une courbe unique dégressive de 80% à 20% à partir d'un quotient familial de 7328 euros à 16121 euros.

Obtenir pour les élus du CAES ou des CLAS des formations en gestion, ou en rapport avec leurs activités sociales. Ces formations doivent être prises en charge par les EPST.

## **E.2 - Les centres de vacances**

Pour une politique de gestion du patrimoine qui permette de préserver et améliorer le patrimoine en respectant les normes de sécurité, d'hygiène, d'accueil, de confort,...

Obtenir un relèvement des plafonds d'attribution des chèques vacances, l'élargissement de la prestation aux non-titulaires et la possibilité de les utiliser pour les voyages et séjours à l'étranger.

## **E.3 - L'action sociale " institutionnelle "**

### **E.3.1 - Enfance**

Appliquer le tarif dégressif de l'enfance pour les enfants en séjours familles.

Favoriser la politique enfance en pondérant le quotient familial selon les tranches d'âges des enfants.

Augmenter les capacités d'accueil des jeunes enfants dans les crèches et le nombre de centres de loisirs éducatifs.

Augmenter les aides à la garde des enfants d'âge scolaire.

Supplément familial de traitement, supprimer la partie proportionnelle basée sur le traitement et de fixer ces suppléments à 122 euros pour chaque enfant. Ces valeurs doivent être indexées sur la valeur du point d'indice. Enfin pour prendre en compte le grand nombre de parents isolés et comme cela se fait dans le privé, chaque parent doit être bénéficiaire de ce supplément.

### **E.3.2 - Restauration**

Renégocier au niveau national la gestion par le CAES de la restauration sociale. La restauration des personnels à proximité du lieu de travail est un droit. Elle doit être ouverte à tous, actifs et retraités, au tarif indiciaire de départ et dégagée de toute conception de rentabilité financière. Elle doit permettre la prise d'un repas complet, équilibré nutritionnellement et de bonne qualité. A l'INRIA, agir pour le maintien de la gestion de la restauration par l'AGOS.

Agir pour que la restauration soit considérée comme une activité à caractère social et non une prestation de service.

Refuser toute convention avec une autre administration qui ne s'appuierait pas sur des orientations définies entre la majorité des organisations syndicales nationales et la direction des organismes, après consultation des personnels concernés.

Agir pour que la gestion des restaurants soit confiée aux seuls représentants élus des personnels.

Le recours à la concession de gestion à des opérateurs privés doit être combattu.

En attente d'un retour à la gestion de la restauration par les personnels, participer aux comités de gestion paritaire en renforçant la transparence, le contrôle des personnels. En intervenant sur la qualité, la diversité, la quantité et les coûts des repas, sur les emplois, les salaires, les conditions de travail des personnels de la restauration.

Obtenir annuellement du CNRS les documents et le bilan sur la gestion privée de la restauration.

Agir pour le maintien d'un tarif national de restauration, variable selon l'indice de rémunération et établi par les élus du personnel et les syndicats. Veiller à ce que la participation financière des usagers soit au plus égal au montant des denrées entrant dans la composition du repas. Lutter contre des augmentations de tarifs supérieures à la hausse des prix des denrées alimentaires. Refuser la TVA.

Obtenir la suppression du tarif étudiant et le droit d'accès pour tous les doctorants et personnels contractuels travaillant dans les unités propres et associées dans les mêmes conditions que les personnels statutaires. Pour les stagiaires, les repas pourraient être au tarif le plus bas au titre de dédommagement de frais de stage.

### *E.3.3 - Logement*

Obtenir l'augmentation substantielle du budget consacré au logement à 1% de la masse salariale.

Obtenir le renouvellement et l'élargissement du parc immobilier pour l'accès au logement locatif et des prêts accessibles aux personnels, dans les secteurs géographiques où les besoins sont exprimés –notamment dans les grandes agglomérations- et en conformité avec l'évolution des implantations d'unités.

Obtenir pour les agents bénéficiant d'un logement CNRS ou INSERM la possibilité de maintien dans les lieux pour les logements de petite taille après la mise à la retraite.

Développer la politique de réservation de logement F1 et F2 convenant aux nouveaux entrants tout en maintenant la possibilité d'accès à des logements de plus grande taille pour les familles avec enfants.

Adapter la part du budget des organismes consacrés à ces besoins, dans le cadre d'un plan pluriannuel, afin de répondre effectivement à la demande, notamment dans les régions où la population concernée a considérablement évolué (recrutement de jeunes).

Obtenir une augmentation substantielle du budget alloué aux prêts bonifiés d'accession à la propriété (prêts BAP) afin de satisfaire l'ensemble des agents qui en font la demande, quelle que soit la période de l'année.

Obtenir la revalorisation du montant des prêts à l'amélioration de l'habitat (prêt principal et prêt complémentaire) qui n'ont pas été revalorisés depuis plus de 20 ans et de fait ne répondent plus aux besoins.

Ouvrir l'accès aux Aides à Installation des Personnels "AIP" et Prêts à l'Installation des Personnels "PIP" à l'ensemble des agents CNRS sur tout le territoire.

Ouvrir l'accès à la prime spéciale d'installation à l'ensemble des agents CNRS sur tout le territoire.

### *E.3.4 - Aides exceptionnelles*

Obtenir que les aides exceptionnelles accordées au niveau des délégations soient attribuées partout selon les mêmes critères et que le plafond d'aide soit relevé à 2500 euros. Obtenir que ces aides soient accessibles à tous les personnels quel que soit leur statut.

### *E.3.5 - Locaux sociaux*

Obtenir l'évaluation régulière des besoins en locaux sociaux afin de répondre à l'évolution de la demande, au niveau local, régional ou national. Mise en place d'un plan pluriannuel pour répondre aux évolutions.

### *E.3.6 – Transports*

Les subventions pour les abonnements aux transports en communs doivent être réévalués et étendus à tous les sites où se trouvent des unités de recherche ou de service des EPST. En plus d'alléger le coût des transports pour les personnels, les EPST doivent encourager l'usage des transports en communs.

## *F. Participer aux combats de notre temps*

Lutter contre toutes les discriminations de quelque nature qu'elles soient. En particulier combattre le racisme, le sexisme, la xénophobie et le négationnisme sur les lieux de travail et en dehors, dans les esprits et dans les faits. Exiger l'application des lois les réprimant.

Dénoncer tout recours à la loi qui tenterait d'orienter à priori les résultats d'une recherche.

Tout particulièrement l'article 4 de la loi du 23 février : « les programmes scolaires accordent à l'histoire de la présence française outre-mer, notamment en Afrique du Nord, et accordent à l'histoire et aux sacrifices des combattants de l'armée française issus de ces territoires la place éminente à laquelle ils ont droit (...) », comme étant une tentative de contenir dans un cadre idéologique arbitraire les résultats des recherches historiques sur la période coloniale. Nous demandons donc l'abrogation de la loi du 23 février 2005.

Exiger le strict respect de la loi de 1905 sur la séparation de l'Eglise et l'Etat.

Contribuer à ce que les problèmes économiques, sociaux,

environnementaux qui se posent au monde contemporain trouvent des solutions progressistes.

Lutter pour un ordre international plus juste.

Exprimer notre solidarité envers les travailleurs en lutte pour leurs droits et à l'égard des peuples qui combattent pour leur liberté. Lutter contre les discriminations envers les travailleurs immigrés et leur famille sur les plans économique et social dans le respect de leur dignité et de la justice entre les peuples.

Contribuer à la solidarité internationale dans notre champ d'intervention en militant pour des coopérations scientifiques et des actions de formation, en particulier vis-à-vis des pays du Sud. Offrir aux personnels qui le souhaitent la possibilité d'effectuer une année de leur carrière dans un pays du Sud au titre de la coopération scientifique et technique.

Agir pour la paix et le désarmement. S'inscrire dans les actions menées en faveur du désarmement, de l'arrêt des essais nucléaires, de la destruction des armes nucléaires, chimiques et biologiques et pour la reconversion des industries d'armement vers des activités à caractère civil.

# Rapport de trésorerie



# Le rapport de trésorerie

Par Annie GUTNIC, trésorière nationale

Le rapport financier présenté concerne l'évolution des finances du SNTR-CGT national depuis le précédent congrès qui a eu lieu en décembre 2002 .

## RECETTES

Les recettes ont augmenté régulièrement passant de 166 090 € en 2002 à 181 362 € en 2003 et à 193 195 € en 2004 , soit une progression de 6,12 % entre les exercices 2003 et 2004.

Elles sont de natures diverses comme le détaille le tableau, et pour l'essentiel proviennent des cotisations des adhérents. Comptabilisées sur 2 exercices, compte tenu du versement étalé de certaines sections, elles ont évoluées de 154 655 € en 2002 à 155 520 € en 2003 et à 163 506 € en 2004.

Cela correspond à :

- une évolution du nombre d'adhérents de 1 221 en 2002 à 1 260 en 2003 et à 1 304 en 2004 avec une moyenne de timbres par adhérents d'environ 10 timbres (hors FNI) en légère augmentation. Ce qui pose clairement le problème de la collecte manuelle puisque le PAC permet d'atteindre les 11 timbres (toujours hors FNI). Le nombre de syndiqués ayant choisi le PAC est passé de 900 à 983, il en reste encore 1/3 en paiement manuel.
- une mise à jour du fichier adhérents et une mise à niveau des cotisations compte tenu des promotions et de l'évolution de la valeur du point d'indice. Par contre l'effet de l'augmentation du taux de la cotisation votée fin 2004 n'aura d'impact que sur le budget 2005.

La participation de l'Inserm aux frais d'infrastructure est de 10 000€.

Les dons des sections sont toujours les bienvenus ! et s'élèvent de 8 000 à 10 000€ .

Les reversements de la participation des sections lors du 24<sup>ème</sup> congrès ont intégralement compensé les dépenses.

Les crédits octroyés par le CNRS sont de 19 000€ et servent à payer le téléphone et l'affranchissement du courrier ainsi qu'une grande partie des frais de tirages de la presse du SNTRS.

Un tableau de ces dépenses sera joint.

## DEPENSES

### FONCTIONNEMENT

Le reversement aux instances a évolué en fonction de la part fixée annuellement par celles-ci au cours de la période et proportionnellement à l'augmentation du nombre des adhérents

Les dépenses de personnel ont augmenté en fonction des dispositions des contrats, tenant compte notamment de l'évolution de carrière de chacune.

En ce qui concerne l'évolution due à l'activité syndicale la ligne déplacements a fortement augmentée suite à la décision du 24<sup>ème</sup> congrès d'investir en formation dans les sections et auprès de nos élus dans les différentes instances. Si en 2005 ces différents postes ne sont pas séparés, cette disposition apparaît à partir de 2004.

De même le poste presse et manifestations se montant à 19 000 € en 2004 est la conséquence de toute l'action autour de la défense de la « RECHERCHE ».

La stabilité des dépenses de fonctionnement du secrétariat prouve l'attention des professionnelles et des permanents.

### EQUIPEMENT

En matière d'équipement la nécessité de fournir à chacun un matériel et des logiciels actualisés nous a amené à réaliser un investissement important en 2003 et à envisager un renouvellement régulier d'un ou deux postes par an.

Défendre les agents individuellement occasionne des dépenses récurrentes de frais de procédure et d'avocat qui seront peut-être remboursés mais dans des délais souvent très longs. (Procédures très longues).

Le résultat des exercices bien qu'apparaissant en négatif, de 3729€ en 2002, 4606€ en 2005 et 1506€ en 2004 est compensé par les réserves.

\*\*\*



La commission des mandats

# Rapports des commissions

## Commission des mandats

Les délégués sont au nombre de 97, dont 31 Femmes (31,96%) et 66 hommes (68,04%). 95 délégués disposaient de mandats délibératifs et 2 des mandats consultatifs. 9 délégués sont retraités.

44 sections sont représentées. Une seule région est absente\*

L'âge moyen est de 51 ans. Le junior a 24 ans, le senior en a 64 ans.

### La représentation par régions du syndicat :

Région	CNRS	INRETS	INRIA	INSERM	IRD	Total
1 - Paris A	4					<b>IDF</b> 47,73%
2 - Paris B	5					
3 - IDF Est	4					
4 - IDF Sud	15					
16 - Paris M.Ange	3					
<b>Total actifs IDF</b>	<b>31</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>42</b>
6 - Centre-Est	2					<b>Autres régions</b> 52,27%
7 - Rhône Auvergne				1		
8 - Centre Poitou Charentes	1					
10 - Alsace	4					
11 - Alpes	4					
12 - Provence	6					
13 - Languedoc Roussillon	2				1	
14 - Midi-Pyrénées	8			1		
15 - Aquitaine Limousin	3					
17 - Bretagne Pays Loire	4					
18 Nord Pas de Calais Picardie	1					
19 - Normandie	4					
20 - Cote d'Azur	3		1			
<b>Total actifs autres régions</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>46</b>
<b>Total actifs</b>	<b>73</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>88</b>
<b>Retraités</b>	<b>8</b>			<b>1</b>		<b>9</b>
<b>TOTAL délégués</b>	<b>81</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>97</b>

### La représentation par catégories

Catégories	Total	Age Moyen	Hommes	Femmes	CNRS	INRETS	INRIA	INSERM	IRD
Directeurs de Recherche	5	58 ans	5		5				
Chargés de Recherche	5	51 ans	2	3	4			1	
Ingénieurs Recherche	19	52 ans	14	5	15		1	3	
Ingénieurs Etudes	23	53 ans	12	11	17	1		5	
Assistants Ingénieurs	10	44 ans	6	4	10				
Techniciens	21	46 ans	16	5	19		1		1
Adjointes Techniques	4	52 ans	4		3			1	
Non titulaires	1	38 ans	1					1	
Retraités	9	63 ans	6	3	8			1	
<b>TOTAL délégués</b>	<b>97</b>	<b>51</b>	<b>66</b>	<b>31</b>	<b>81</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>1</b>

# Commission des candidatures

Cette commission a pour tâche d'examiner les candidatures à la Commission exécutive nationale du SNTRS-CGT, au regard des critères définis par le congrès.

La Commission des candidatures composée de : Jocelyne LEGER, Anita PRIGENT, André DONZEL, Jean KISTER, Jacques MILLET et Michel COUSY, a examiné l'ensemble des candidatures pour la nouvelle C.E. parvenues au congrès.

38 membres de la CE sortante se sont représentés dont, 3 camarades de la CFC.

18 camarades de la CE sortante ne se représentent pas, 21 camarades se présentent pour la première fois, dont 13 de moins de 45 ans.

Ce qui fait 59 candidats proposés à la CE, dont 3 pour la CFC.

**Concernant le premier des critères retenus par le Congrès :** tous ces camarades ont été proposés par leur section.

## Sur les autres critères :

- 1) La commission constate que l'ensemble des candidats ont une activité syndicale de terrain local, régional et national, mettant en œuvre une démarche démocratique et unitaire dans le syndicat et avec les personnels.
- 2) Seulement une partie d'entre eux ont suivi une formation syndicale. Il est de la responsabilité de la future CE de combler cette lacune.
- 3) Elle a constaté qu'un petit nombre de camarades sortants ont eu une participation très faible aux réunions de la CE. Elle insiste donc sur l'importance de la fréquentation et de la participation de chacun à cette instance nationale du syndicat.
- 4) Rajeunissement : 9 de moins de 40 ans contre 6 en 2002.
- 5) Femmes : 16 contre 11 en 2002;

**Conclusion : au regard des critères votés par le congrès, la Commission propose l'ensemble des 58 candidats au vote des congressistes.**

La CE sortante, élue au 24<sup>ème</sup> congrès ou en cours de mandat pour certains, était composée de 56 membres, dont 3 camarades de la CFC. Cela correspond donc à une certaine stabilité compte tenu de la hausse du nombre des syndiqués qui passe de 1221 à 1304 adhérents.

## Age des candidats

	2002	2005
- de 40 ans	6	9
+ de 57 ans	13	18

## Nombre de femmes

2002	2005
11	16

## Composition professionnelle des candidatures :

	CE sortante	Candidats proposés	Différence
DR	4	1	-3
CR	5	7	+2
Doct	1	0	-1
IR	10	11	+1
IE	12	14	+2
AAR	1	0	-1
AI	6	8	+2
T	7	9	+2
TPN	1	1	=
AJT	2	2	=
Retraités	7	6	-1
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>59</b>	

*Dont 7 camarades de l'administration.*

## Constat de la commission :

- "sous représentation" des sections de Paris intra-muros,
- "sur-représentation" de la section d'Orsay,
- augmentation du nombre de femmes,
- augmentation du nombre de jeunes,
- augmentation des plus de 57 ans,
- baisse des DR,
- absence de camarades de l'IRD,
- nouvelle section représentée : Orléans.

## Proposition à réfléchir pour l'avenir (prochain congrès) :

- dans le choix entre un ancien (+ de 60 ans) et un jeune militant on devrait donner la priorité au jeune (toutefois, une des causes de la présence des + de 60 ans est la loi Fillon). Le choix est à préciser au niveau des sections.
- envisager des invités permanents à la CE sans qu'ils soient obligatoirement élus (avec ou sans décharge syndicale selon leur statut : par exemple représentant de la CGT dans des organismes (CSRT, CESR...) surtout pour permettre à des camarades retraités qui peuvent aider le syndicat à le faire sans pour autant être dans les instances dirigeantes du syndicat.
- veiller à l'équilibrage de la représentation des sections à la CE.



# Commission financière et de contrôle

## Intervention de Joël Choisy au nom de la Commission Financière de Contrôle (CFC) au 25<sup>ème</sup> congrès du SNTRS

Cher(e)s camarades,

La CFC est la Commission Financière de contrôle qui a pour mission de vérifier les comptes du syndicat, c'est-à-dire d'analyser les dépenses et les rentrées de cotisations.

**Elle est un élément du fonctionnement démocratique du syndicat.**

Elle est composée de 3 membres élus par le congrès en même temps que la commission exécutive dont ils ou elles sont membres en voie consultative.

Le 24<sup>ème</sup> congrès a élu Joël CHOISY, Irène FOURNIER-MEARELLI, Frida WANSTOK. Frida est partie en retraite et n'ayant pas souhaité poursuivre son mandat, Jean-Pierre CHAUCHEPRAT a été élu en juin 2005 pour la remplacer.

**Je voudrais ici remercier Frida pour tout son apport dans la vie du syndicat.**

Cette commission s'est réunie en moyenne 2 fois par an. Elle rend compte au BN ou à la CE ou encore au CSN comme ce fut le cas en juin 2005, nous ne sommes donc pas des inconnus pour bon nombre d'entre vous.

**La commission s'est réunie le 21 octobre pour préparer ce rapport au congrès, nous y voilà !**

- **Les cotisations**

Tout d'abord, nous voudrions vous rappeler, ou vous apprendre, que chaque adhérent du SNTRS est adhérent à toute la CGT, pour mémoire celle-ci est structurée horizontalement (UD-UL) et verticalement (les fédérations et le syndicat pour nous). Ce rappel est nécessaire car pour ce qui est du SNTRS seul un tiers des adhérents cotise à toutes les instances de la CGT et, par voie de conséquence, seul un tiers de nos adhérents appartient à la CGT. Rappelons qu'il est impératif, vous l'aurez compris, de cotiser à tous les niveaux pour être adhérent à la CGT.

C'est de la responsabilité des trésoriers de sections de procéder au reversement de la part des cotisations, qui revient au niveau local et celles destinées aux UD et UL et au syndicat national.

*Il serait intéressant d'ouvrir un débat sur cette question qui est la suivante : pourquoi le montant de la cotisation destinée aux instances locales de la CGT est conservée par les sections ?*

*Pour la commission il faut pallier ce dysfonctionnement.*

Nous avons proposé, et cela sera soumis à votre vote, une modification statutaire, inscrivant l'obligation au trésorier de produire chaque année un rapport sur la trésorerie locale à l'assemblée annuelle des adhérents (comme celui de la trésorière sur le plan national que vous avez examiné). Cette mesure qui ne doit pas rester de pure forme doit contribuer à enrichir le fonctionnement démocratique de notre syndicat.

- **Les cotisations « manuelles ».**

Un quart de nos adhérents payent leurs cotisations manuellement.

En 2004 sur 1304 adhérents, 321 s'acquittaient de leurs cotisations manuellement.

Le PAC (prélèvement automatique des cotisations) assure la régularité du financement du syndicat, le prélèvement manuel n'est pas proscrit, il en va de la liberté de chacun, mais cette pratique a hélas des conséquences négatives :

- Seulement 8 timbres annuels sont payés sur 12. Cela représente un manque de rentrée financière de 8,50 % pour toute la CGT.
- Au 21 octobre, aucune cotisation « manuelle » 2005 n'était parvenue à la trésorerie du syndicat. Et pourtant la CGT fonctionne tous les jours, le salaire des personnels est payé chaque mois...

**Nous vous laissons apprécier le préjudice pour les finances de toute la CGT !**

*La commission propose de faire un effort important pour passer les « manuels » au PAC mais aussi de reverser sans attendre les cotisations qui sont rappelons la « propriété de toute la CGT »*

Autre problème posé par cette pratique, les bordereaux ne sont pas correctement remplis, conséquences : on ne sait pas quel adhérent a payé ses cotisations.

*La commission invite les sections, responsables de cet état de profiter du débat au moment des assemblées de section pour y apporter des correctifs et demande aux trésoriers plus de rigueur dans l'application des décisions des différents congrès.*

*Il nous serait utile aussi de connaître le motif de démission d'adhérents du syndicat.*

- **Mise à jour des cotisations**

Nous n'avons pas d'outil pour nous permettre, à partir du « national », d'évaluer la mise à jour des cotisations, nous vous rappelons seulement que lorsqu'un syndiqué à une promotion, sa cotisation doit être réévaluée.

- **Anomalie**

Des sections ont décidé, faisant fis des règles démocratiques de fonctionnement du syndicat, qu'elles avaient pourtant approuvées, de ne pas reverser le montant des cotisations dues au plan national, il s'agit des sections de Montpellier Site et de Strasbourg FAC.

**La commission estime que ces pratiques doivent disparaître !**

- **Les comptes du syndicat**

L'étude des comptes ne nous montre rien de particulier.

- **Les nouvelles règles confédérales de répartition des cotisations.**

Le prochain congrès confédéral qui se tiendra en 2006 aura à définir le mode de répartition des cotisations aux différents niveaux de la CGT.

Il sera calculé en pourcentage des cotisations.

Le débat sur cette question sera ouvert y compris dans notre syndicat en son temps. Pour l'heure, la commission propose que cette nouvelle répartition **n'altère pas le fonctionnement du syndicat que ce soit au niveau local ou national.**

**Pour terminer, la commission n'ayant décelé aucune erreur ou anomalie dans la tenue des comptes du syndicat, elle invite le congrès à donner quitus à la trésorière, Annie GUTNIC, pour sa gestion effectuée avec le concours permanent et efficace de Marie.**

**Nous les remercions pour le sérieux de leur travail.**



# Les interventions des invités

## La FERC-CGT

Richard BERAUD (Secrétaire Général)

En premier lieu, je tiens à m'excuser de ne pouvoir participer à l'intégralité de vos travaux, mais Daniel Vandevyvere, secrétaire général adjoint de notre Fédération vous rejoindra dès jeudi, le congrès de la CGT-AFPA se déroulant aux mêmes dates. L'AFPA sort également d'un long conflit dans lequel la CGT a joué un rôle majeur. Elle a largement contribué à l'échec du plan social qui prévoyait le licenciement de 650 salariés et le démantèlement de l'association. Rien n'est encore acquis même si l'AFPA, pilier du service public de l'emploi, voit son existence garantie jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2009.

L'exemple de l'AFPA démontre, une fois encore, que ce sont bien les remises en cause des services publics et des acquis du salariat qui guident la politique libérale de ces gouvernements successifs, politique qui s'exprime pour la recherche publique dans un projet de loi, qui, d'un trait un peu rapide, engage le démantèlement des EPST et conditionne le maintien de la recherche publique aux orientations politiques et économiques libérales des dirigeants d'entreprises multinationales bien souvent.

Si le risque est grand de voir, « à brève échéance, le transfert de toutes les recherches de type disciplinaires, jugées non prioritaires, à l'université », les conséquences négatives sur l'emploi, le statut des personnels sont une certitude.

« On ne pourra plus défendre la recherche publique sans en même temps défendre l'université, la recherche industrielle... » écrivez vous dans votre document d'orientation, propos qui était également au cœur de mon intervention lors des « Assises de la Recherche » tenues à Montreuil le 5 octobre 2004.

Mon propos n'est pas de revenir sur les luttes que votre organisation a contribué pour une grande part à porter auprès des salariés mais aussi au sein de la CGT et qui se traduit par une audience croissante de votre organisation comme le montrent la progression de plus 7% du nombre de syndiqués ainsi que les succès enregistrés aux diverses élections.

Il est plutôt d'interroger sur les problématiques soulevées par votre document d'orientation, pour faire en sorte que les questions de Recherche Publique soient l'affaire de toute la CGT.

Ces problématiques ne sont pas propres au SNTRS, elles seront au cœur des débats du 48<sup>ème</sup> congrès de la CGT.

### Ainsi de la nature de l'intervention syndicale :

Si la branche recherche de notre fédération a été en difficulté, la volonté d'aborder les questions sous un angle plus large que celui de sa propre organisation devrait permettre d'avancer plus rapidement aujourd'hui, c'est parce que, et sans occulter des divergences sur les revendications, voir l'évaluation entre autre, des approches différentes s'y sont exprimées, quant à la démarche syndicale et notamment vis à vis de SLR.

Pour autant, votre document pointe le fait que le syndicat est en

difficulté pour traiter avec ces formes éphémères qui n'ont que la représentativité que les ministères veulent bien leur donner même si elle est surestimée par l'impact des médias. Il est vrai que le déploiement des collectifs répond, en partie, aux difficultés que rencontrent les syndicats pour s'organiser et débattre avec les salariés.

### Ainsi de la vie syndicale : démocratie sociale, démocratie syndicale, transformations, règles de vie.

Votre document d'orientation dresse un certain nombre de constats :

- La progression de plus 7% de syndiqués qui ne doit pas masquer les difficultés d'expression en direction des salariés de catégorie C, le vieillissement des adhérents et des militants, le difficile renouvellement des responsables syndicaux
- Le fait que beaucoup de syndiqués restent encore isolés, non affectés à une section.

La Fédération n'a-t-elle pas vocation, en lien avec les territoires, UD, UL, Comités Régionaux, à aider à contourner ces difficultés par le développement des collectifs fédéraux autour de problématiques communes ?

Sont pointées également ;

- La mauvaise syndicalisation des enseignants et chercheurs due à l'absence de véritable coordination CGT sur les campus.
- La nécessité de coordonner l'activité avec FERC-Sup. « d'autant qu'à terme les politiques seront des politiques de site ».

Il y a donc nécessité de fédérer l'activité autour de cet enjeu, c'est ce qui ressortait de la rencontre entre le bureau du SNTRS et le bureau Fédéral en juillet 2004 et qui est réapparu lors de la rencontre avec les secrétaires généraux le 24 octobre 2005.

### Dernier élément :

- Votre activité internationale, malgré votre participation à la FTMS apparaît insuffisante.

La réponse est sans doute dans la participation du SNTRS au groupe de travail Fédéral sur les questions internationales. Si la Fédération éprouve des difficultés à définir une véritable orientation en la matière, l'apport de votre réflexion peut, sans contester, aider à la formaliser.

Mieux s'investir dans la Cgt est un propos récurrent dans votre document d'orientation. Le fédéralisme peut y aider de même qu'il peut aider à ce que soit mieux pris en compte, par l'ensemble des salariés, les problèmes de la Recherche Publique. L'après-midi d'étude fédérale sur les questions de la recherche, programmée en janvier, devrait permettre de nouvelles avancées en la matière.

## L'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires (UGFF-CGT)

Patrick Hallinger, Membre du Secrétariat de l'UGFF

Votre congrès se tient au cœur d'une actualité sociale brûlante. Secteur par secteur, des luttes se développent contre la politique gouvernementale à l'égard des services publics et de la fonction publique. Lorsqu'il y a des luttes, le gouvernement est obligé d'en

tenir compte. Des résultats sont obtenus, sans doute loin du compte. Mais sans les luttes, où en serait-on dans la recherche, chez les cheminots et dans bien d'autres secteurs ?

Après deux décennies de libéralisme, chacun peut faire le



constat d'une dégradation considérable de la situation et d'une véritable crise sociale. Et nous sommes passés aujourd'hui à des chantiers de grande ampleur dans le domaine politique et sociale.

L'ultra-libéralisme pose le postulat d'une régulation par le marché. C'est donc un autre rôle qui serait dévolu à l'appareil d'Etat dans l'accompagnement des stratégies des grandes firmes.

Place au privé dans toutes les activités dites rentables. Le public devrait limiter son intervention en assurant des services à minima pour des objectifs de cohésion sociale et de « compétitivité ».

**Le débat doit être posé au fond. Quelle société voulons-nous ? Faudrait-il au nom de la mondialisation capitaliste rejeter les principes solidaires sur lesquels sont bâtis les services publics ?**

Le ministre Breton déclare qu'il y a 2000 milliards de déficit public et nous serions tous responsables. Mais qui organise la réduction des ressources disponibles, en exonérant massivement les entreprises et en réduisant les impôts des plus fortunés ?

Et à quoi est utilisé l'argent public. Celui-ci est trop souvent détourné au bénéfice des entreprises sans retour pour la société. Je pointerai plus particulièrement 4 questions : le service public, l'emploi public, les pôles de compétitivité, la démarche de rassemblement.

En premier lieu, **les services publics** sont au cœur de l'affrontement. Ils s'inscrivent en alternative à l'ultralibéralisme. Cela suppose néanmoins des services publics au contenu renoué, démocratisé. Nous avons besoin de travailler à des réponses nouvelles, en prenant appui sur les principes fondateurs.

Ils doivent garantir les droits fondamentaux des citoyens (droit à la santé, à l'éducation, au logement...), être au service de l'intérêt général du pays pour assurer son développement économique et social.

Les services publics doivent être démocratisés en associant les citoyens à son organisation et son fonctionnement depuis la localité jusqu'au niveau national.

Des droits nouveaux d'intervention doivent être reconnus aux personnels et à leurs organisations syndicales.

**L'enjeu de l'emploi public** est directement lié aux missions publiques. Le rapport Tron pour le budget 2006 lance : il ne faut plus remplacer 1 départ à la retraite sur 2.

Dans le cadre de la même politique, le gouvernement organise la dévalorisation de la grille salariale, la non-reconnaissance des qualifications dont le doctorat.

Notre démarche, à l'opposé, est de prendre appui sur un emploi public reconnu, des garanties statutaires renouées, renforcées dans notre bataille pour les services publics.

La reconstruction de la grille de la fonction publique nécessite de reconnaître les qualifications appréhendées à partir des diplômes requis au concours externe.

La réforme LMD suscite débat, interrogations, inquiétudes mais

aussi attentes. En aucun cas de nouvelles appellations de diplômes ne doivent servir de prétexte à un déclassement du niveau de recrutement : prise en compte par exemple du doctorat au niveau du mastère par exemple.

Nous avons besoin de développer un travail dans chaque catégorie pour rebâtir cette grille.

J'ai noté dans le document les difficultés pour mener l'activité syndicale permanente en direction des chercheurs, même si, dans le même temps, nous obtenons des résultats dans les élections professionnelles. N'avons-nous pas à réfléchir ensemble à la pérennité d'un travail syndical sur l'ensemble de l'encadrement supérieur de la fonction publique ?

**Un point sur les pôles de compétitivité**

Les camarades dénoncent à juste titre une politique orientée dans le seul intérêt et sous le contrôle des grands groupes.

Les salariés, les personnels des organismes publics à travers de leurs organisations syndicales, les populations, doivent pouvoir intervenir. L'économie, la politique industrielle, la recherche, l'emploi concernent toute la société.

Il ne s'agit pas pour nous donner dans l'accompagnement mais de pouvoir jouer tout notre rôle d'organisation syndicale de la fonction publique en revendiquant de pouvoir donner notre avis sur ces questions. Elles font partie à part entière des missions publiques et doivent pouvoir être débattues à ce titre.

**Un grand besoin de rassemblement**

Face à un employeur public qui coordonne son action pour l'ensemble de la fonction publique, notamment en matière d'emploi et de salaire, nous devons avoir l'objectif de rassembler le plus largement :

- à l'intérieur de la CGT en développant le « travailler ensemble » déjà dans la fonction publique,
- dans la confédération, en faisant valoir et partager nos préoccupations et en développant la convergence public-privé en particulier en ce moment de préparation du prochain congrès,
- avec les autres organisations syndicales,
- avec les autres composantes du mouvement social, les usagers, les forces politiques qui veulent s'engager en ce sens.

Sur bien des points, qu'il s'agisse de la grille de classification, des pôles de compétitivité, de l'action sociale, votre congrès défriche des questions complexes qui sont posées aussi à l'ensemble du syndicalisme des fonctionnaires.

Face aux enjeux actuels dans la fonction publique, nous avons à travailler à une nouvelle manière de travailler ensemble, en solidarissant, mutualisant nos réflexions, en construisant ensemble les bonnes réponses pour un syndicalisme CGT des fonctionnaires efficace pour les salariés, particulièrement pour les nouvelles générations qui arrivent.

Des liens de travail se sont noués entre l'UGFF et le SNTRS notamment à l'occasion d'une rencontre récente entre votre bureau et celui de l'UGFF. Tout cela est de bonne augure pour avancer ensemble en ce sens.

## *La Fédération Mondiale des Travailleurs Scientifiques (FMTS)*

**André Jaeglé, Président de la FMTS**

Avec une opiniâtreté que je n'ai jamais vue démentie depuis les quarante années que je fréquente votre syndicat, vous vous battez infatigablement pour des emplois statutaires, des créations de postes, des crédits, bref, pour tout ce qui est indispensable et urgent pour la défense de la recherche publique française, pas seulement la recherche fondamentale et

même, on peut le dire, pour la défense de la recherche européenne.

Je ne me souviens pas d'avoir jamais vu votre syndicat, autant qu'aujourd'hui, confronté à une réalité aussi redoutable que celle où nous trouvons. Redoutable parce que complexe — cela, ce

n'est pas nouveau — mais surtout parce qu'impliquant des choix pour lesquels l'expérience nous manque. En témoignent les interrogations sur ce qu'il faut faire à propos des pôles de compétitivité, interrogations qui s'étaient déjà manifestées lors des Assises confédérales sur la recherche, le 18 octobre dernier. Redoutable aussi parce que la science est envahie par le business, par l'affairisme. C'était le sujet du colloque « Science, savoir et marché » organisé par la FMTS à Lisbonne il y a juste un an. Plusieurs d'entre vous y ont participé. Aujourd'hui, cela domine les conditions de la lutte. Je dirais presque que cela en est l'enjeu principal. L'action se développe sur un terrain que nous n'avons pas choisi. Comme viens de le dire l'un d'entre vous, il faut prévoir du gros temps. L'avenir est difficile à lire.

Or, il nous faut bien admettre, pour le regretter mais aussi pour se l'expliquer — non s'en accommoder — que, devant cette transformation, cet envahissement par l'affairisme, les membres de la communauté scientifique ne réagissent pas tous dans le même état d'esprit et avec les mêmes projets. Certains pensent pouvoir naviguer ou nager dans ce monde nouveau. Prendre des risques fait partie de la nature humaine. Le capitalisme justifie le profit par la prise de risques. Cette donnée entre de toute évidence dans les calculs du gouvernement, comme le montraient clairement les déclarations de François Fillon, alors ministre en charge du dossier le 7 avril 2004.

Cette situation — je veux dire le business dans la recherche — n'est pas propre à la France. Mais en France, il y a l'obstacle des structures, spécialement l'obstacle du CNRS. Le gouvernement et le patronat se sont mis dans la tête qu'il fallait en finir avec le CNRS à cause, disent-ils, de la domination syndicale. On le dit un peu moins ces temps-ci, sans doute parce qu'il faut préserver une image de dialogue, mais c'était le cri de guerre en 2003 et 2004. La mise en question de la soi-disant domination syndicale (qui n'est pas fautive dans la mesure où les luttes syndicales pèsent sur la politique scientifique) a l'avantage de faire apparaître l'action syndicale pour la défense du service public de la recherche comme n'étant qu'une défense corporatiste, étroite et passiviste de l'emploi, des salaires et des carrières. De la sorte il est plus difficile pour nous, pour la CGT, d'associer l'ensemble des citoyens à cette action. Mais en réalité, c'est la Structure qui est visée et ils sont prêts à y mettre le prix politique ... car le passage par profits et pertes du travail énorme des Etats généraux de la recherche aura nécessairement, tôt ou tard, un prix politique. On ne peut pas prêcher la participation, le dialogue démocratique, l'association des citoyens aux objectifs de la politique scientifique et ignorer ces travaux à ce point. J'irai même plus loin : le dernier des dircom, le dernier des drh d'une entreprise privée a appris dans la plus modeste des écoles de formation qu'on n'entreprend pas des modifications de structures en profondeur si on n'a pas associé ceux qui seront les composantes de ces structures à leur définition. C'est toute la différence qu'il y a entre un sujet et un objet. Un travailleur scientifique n'est pas un pion. Un ou une ITA non plus ! Ou alors, on accepte le conflit. Et bonjour les dégâts ! Il ne suffit pas de décréter la transformation du CNRS en agence de moyens pour que la recherche scientifique française acquière comme par enchantement toutes les vertus qu'en attendent les promoteurs de ces réformes. Ce n'est pas mon propos d'essayer de deviner ici ce qui se passera.

La destruction du CNRS ne ferait pas disparaître la question d'un service public de la recherche scientifique, pas seulement fondamentale. J'ajoute que votre lutte pour la défense du service public de la recherche rejoint d'autres luttes ayant le même

contenu en France.

Notons tout de même que cela se produit en France à un stade de l'évolution des idées économiques et sociales où la croyance dans l'efficacité quasi miraculeuse du libéralisme intégral et de la mondialisation est en voie d'abandon. Je vous signale à ce sujet la parution dans "Courrier International" de la traduction de l'article publié dans Harper's Magazine par le Canadien John Ralston Saul, intitulé "La mondialisation : vie et mort d'une idéologie". J'en ai apporté quelques exemplaires. On redécouvre les vertus des politiques industrielles nationales et même européennes.

La notion de bien commun, appliquée à une grande variété de besoins de la société se développe, lentement peut-être, mais inexorablement. L'eau douce ? bien commun. La santé ? bien commun. L'énergie ? bien commun. La biodiversité : bien commun. Le climat, les sciences du vivant : bien commun. Le savoir : bien commun. L'éducation : bien commun. Le Pnud (Le Programme des Nations Unies pour le développement) a publié une étude sur le sujet, il y a quelques années. La conviction que tout ne peut pas faire commerce s'enracine. On peut certes s'intéresser aux confusions qui entourent cette notion. (La santé étant un bien commun, faut-il calculer la valeur de ce "bien", le coût d'un mort, par exemple ?) Mais cette idée de bien commun permet à des ONG, à des groupes d'orientation politique ou de références spirituelles les plus diverses voire les plus opposées de s'accorder sur des objectifs fondamentaux, comme on l'a vu récemment à l'UNESCO à propos de la Diversité culturelle.

Pendant ce temps, en France, des dirigeants patronaux, gouvernementaux et de la haute administration poursuivent dogmatiquement leur travail de destruction au nom, disent-ils, de la compétitivité économique. Ils sont tous issus du même moule et constituent une famille frisant la consanguinité, ce qui les prive de tout mécanisme de contestation interne et d'adaptation aux réalités changeantes. Ils manquent d'une biodiversité qui leur serait pourtant utile de leur propre point de vue.

Tout cela étant dit, du point de vue même de la défense de la recherche publique, on ne peut pas ignorer la question de la compétitivité de l'économie. Pensons aux salariés de l'entreprise Eurométal qui ont perdu leur emploi parce que les patrons avaient négligé toute modernisation de l'outil de travail. Certes, le lien n'est pas direct. Mais il existe.

**De nos jours**, le dynamisme économique (donc l'emploi) est fondé sur la compétition. La compétition est elle-même fondée sur l'innovation. Et il n'y a pas d'innovation sans recherche scientifique. L'industrie pharmaceutique « innove » en lançant sur le marché des médicaments nouveaux. Parfois ces médicaments sont réellement utiles. D'autres fois, ils sont uniquement ou principalement destinés à faire concurrence à des médicaments génériques ayant pratiquement la même efficacité mais insuffisamment profitables. Pour ne pas vendre à perte ou sans grand profit, il faut sans cesse lancer sur le marché des produits nouveaux. Pour les produire, il faut de nouvelles connaissances. Ces connaissances, il faut soit les produire, soit les acheter. Pour pouvoir vendre des connaissances, il faut 1) investir dans la production de connaissances : laboratoires, instruments, machines, etc. et 2) payer des producteurs de connaissances. Des écoles et des universités « produisent » des techniciens, des ingénieurs, des chercheurs. Ces écoles offrent leurs « produits », c'est-à-dire les jeunes diplômés, sur le marché du travail. Elles les offrent comme producteurs de connaissance... on peut continuer à remonter le long de cette chaîne, l'analyser, la « décortiquer ».

C'est un tableau simpliste, bien sûr ! La vie scientifique ne se résume pas à cela. Mais la définition de l'Espace européen de la

recherche, adoptée à Lisbonne par le Sommet des chefs d'État européens il y a cinq ans, en témoigne : on y a décidé. « l'instauration rapide de l'espace européen de la recherche ET de l'innovation dans le but ultime de permettre à l'Union de devenir, dès 2010, l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, » [dans une perspective, est-il précisé, de croissance économique durable, d'amélioration de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale] (considérant n°6 de la décision 1513 du 27 juin 2002 relative au 6ème PCRDT ou FP6).

Il n'y a pas que l'Europe. Le Gouvernement du Japon vient de décider de transférer la gestion des universités d'État vers les administrations régionales afin qu'elles soient gérées comme des entreprises ... de production de producteurs de connaissances. Autre chose est de savoir si cette conception de la place du savoir scientifique dans la société a de l'avenir.

Ce qui est certain, c'est que détenir un savoir, le posséder, est devenu aussi nécessaire que de disposer de capital financier. Lorsqu'on parle « d'économie de la connaissance », n'est-ce pas de cela qu'il s'agit ? Cela fait du savoir scientifique un objet de convoitise. Et quelles batailles de chien pour posséder des savoirs !

C'est parce qu'elles reconnaissent cette réalité, que les organisations françaises affiliées à la FMTS se sont bien gardées de nier l'importance de la recherche scientifique pour faire face aux besoins de la société et donc de nier le rôle de l'industrie en la matière. C'est pourquoi vous insistez sur la nécessité d'une politique industrielle. Je fais aussi partie du *Collectif Confédéral de la recherche* qui a beaucoup travaillé pour que notre défense de la recherche publique soit appuyée sur la revendication du lancement de grands programmes industriels. Ce sont des commandes publiques qui amèneront les entreprises à participer à l'effort de recherche et non le crédit d'impôt. Je partage entièrement votre point de vue sur la nocivité du crédit d'impôt en ce domaine.

Mais je voudrais conclure en revenant sur l'accusation qui est faite aux syndicats de ne viser en réalité que des objectifs corporatistes. Il faut relever ce défi, et il n'y a qu'un seul moyen de le faire qui est d'ailleurs la raison d'être de la FMTS. En

réalité, les syndicats de travailleurs scientifiques ne sont pas jugés sur ce qu'ils disent, ni même, pour l'essentiel, sur ce qu'ils font, mais sur l'opinion que « les gens » se font de leur rôle dans les affaires de la société. Frédéric Joliot-Curie a montré l'exemple par son engagement contre l'utilisation des découvertes dans le domaine du nucléaire à des fins militaires, contre leur utilisation pour la construction d'armes de destruction massive.

Quand je parle des affaires de la société, j'ai en vue, toujours l'armement nucléaire, bien sûr ! A ce propos, je signale que l'emploi d'Internet a commencé avant la pétition de SLR/ Lorsque Jacques Chirac a décidé, en 1995, la reprise des essais nucléaires à Mururoa, c'est par ce moyen que des physiciens ont lancé une pétition qui a rencontré un large succès. J'ai en vue, aussi, par exemple, le commerce des ovocytes, la tentation de certains de transformer la PMA (la procréation médicale assistée) d'acte médical en service marchand ; les choix énergétiques, la coopération Nord-Sud, etc.

L'action syndicale ne peut être efficace durablement que si elle se situe dans une vision du devenir de la société. Il va de soi que la fonction de base du syndicat est de défendre les revendications. Le syndicat n'a pas à se comporter en parti politique. Il n'a pas à prendre position sur tout, même s'agissant des problèmes de sociétés tels que je viens de les évoquer. Mais il ne peut les ignorer et se doit de contribuer à mettre en lumière les enjeux. Je sais que cette fonction fait débat. Mais nous nous devons de faire pièce à l'image d'égoïsme qu'on voudrait donner de nous.

A chacun de vos congrès, je mets à profit les quelques instants que vous prélevez sur un emploi du temps toujours surchargé pour lever les yeux et porter avec vous le regard au-delà de l'actualité syndicale immédiate. Vous avez évoqué la difficulté de mobiliser de nouveaux militants, notamment de jeunes militants. Eh bien ! Pour me souvenir de ce que j'avais en tête lorsque j'étais jeune militant, je suis convaincu qu'il faut allier le travail imposé par les exigences immédiates à des perspectives émancipatrices. Si j'ai pu contribuer à vous aider ne serait-ce qu'à cela, j'en serais grandement satisfait.

## **Le SNESup-FSU**

### **Jean Fabbri (Secrétaire Général)**

Amis et camarades du SNTRS, bonjour,

La participation du SNESUP à votre congrès, si elle est une habitude, est en cette période la marque d'un engagement durable selon nous dans des analyses et des formes d'action communes, en particulier contre le "pacte recherche", dernier avatar de la LOPRI. Nous nous sommes côtoyés bien souvent dans les cortèges parisiens et régionaux des manifestations lancées à l'appel de l'Intersyndicale et de SLR. Dans ce collectif, d'ailleurs, nous nous sommes aussi retrouvés.

Votre congrès se tient après des semaines où l'activité politique et sociale a été marquée par la crise dite des banlieues. Les exclusions sociales en matière de logement, d'emploi, d'éducation aussi, marquent durablement et fragilisent l'ensemble de la société, à l'exception d'une petite classe de privilégiés. Les événements de ces dernières semaines et l'onde de choc qu'ils génèrent en témoignent. Si l'urgence est aux mesures politiques et aux moyens budgétaires considérables qu'il convient de mobiliser, ce que ne fait pas la droite au pouvoir, on voit aussi ce que la marginalisation des travaux de recherche dans les sciences de l'homme et de la société, qui ont tant à nous apprendre, coûte !

Quelques mots sur l'actualité du "pacte recherche" pour lequel le gouvernement accélère la mise en œuvre de sa politique, dans le droit fil des dotations budgétaires abondantes de l'ANR et de l'All. Le « pacte recherche » présenté cette semaine au Conseil des Ministres vise avant tout à privilégier les intérêts de court terme de recherches dites partenariales. C'est la logique des contrats qui borne l'horizon scientifique, étouffe les projets de long terme et les coopérations et amplifie la précarité des acteurs de la recherche pourtant diplômés Bac + 8 voire plus. On ne soulignera jamais assez le danger de ce texte où se sont investis Chirac-Villepin-Fillon-de Robien et jusqu'à Sarkozy. D'abord dans une logique de casse du service public et de démobilisation de ses acteurs pourtant porteurs (avec le mouvement SLR auquel le SNESUP comme le SNTRS ont contribué), de propositions fortes qui ont fédéré les scientifiques et nos concitoyens. Pour nous, à l'intérieur de cette démarche, est mis à mal partout le lien fondamental entre l'Enseignement Supérieur et la Recherche, y compris en désarticulant les formations, fragilisant de très nombreuses universités. Un élément de ce dispositif, ce sont les montages financiers ANR-All et les pôles de compétitivité.

Travaillons à dissiper ensemble toute ambiguïté à leur sujet tant en matière d'outils d'aménagement structurant du territoire avec l'agrégation de potentiels de recherche, de formation, d'innovation, d'emplois qualifiés. Sur ces questions, nos organisations ont porté ou portent encore des appréciations différentes. Nous entendons travailler à les surmonter dans le débat franc et dans la lutte, ensemble.

L'année 2005, c'est aussi le formidable débat, la dynamique à l'œuvre dans le NON au référendum sur le Traité Constitutionnel Européen. Le SNESUP, après débat dans le syndicat, s'est inscrit avec d'autres forces syndicales dans la construction des enjeux du débat et de la mobilisation citoyenne. Le succès de cette campagne est un acquis et un atout.

Aujourd'hui, le SNESUP participe à votre congrès auquel il souhaite plein succès. Il entend se nourrir de cette forme

d'échanges afin d'œuvrer de manière la plus unitaire possible à la démocratisation du service public d'enseignement supérieur et de recherche.

Accroître les financements, signe d'une véritable priorité à la recherche et à l'élévation des connaissances, réussir enfin la démocratisation (améliorer la réussite des étudiants), défendre et améliorer les droits et les statuts des acteurs de la recherche et de l'enseignement supérieur que d'autres nous envient, réussir le rayonnement international, dans l'accueil ouvert aux étudiants et chercheurs du monde entier, voici des objectifs qui certainement nous rassemblent dans les luttes qu'il convient sans attendre de développer.

Chers Amis, nous souhaitons à nouveau plein succès à vos travaux.

## Message

### *Le syndicat des Travailleurs de l'Académie des Sciences de Russie*

Делегатам 25 Съезда профсоюза

Дорогие товарищи !

От имени членов Профсоюза работников Российской академии наук шлем Вам сердечный привет и пожелания успешной работы Вашему Съезду.

Надеюсь, что встреча с одним из руководителей Вашего профсоюза, состоявшаяся в Москве в октябре, станет началом сотрудничества между нашими организациями.

Президент Профсоюза

Татьяна Рослякова

Aux délégués du 25<sup>ème</sup> congrès du syndicat

Chers camarades,

Au nom des travailleurs de l'académie des sciences membres du syndicat, nous vous transmettons un salut chaleureux et des vœux de succès pour les travaux de votre congrès.

J'espère que la rencontre que nous avons eu en octobre à Moscou avec l'un de vos dirigeants sera le début d'une collaboration entre nos organisations.

La présidente du syndicat

Tatiana Rosliakova



# Les statuts du SNTRS-CGT

Adoptés par le 23<sup>ème</sup> congrès, tenu à Fontenay-les-Briis (Essonne) les 30 novembre, 1<sup>er</sup>, 2 & 3 décembre 1999.

Modifiés par le 25<sup>ème</sup> congrès, tenu à Fréjus (Var), Les 29 et 30 novembre, 1<sup>er</sup> et 2 décembre 2005.

## Titre I - CONSTITUTION ET AFFILIATION

**Article premier :** Parmi les personnels administratifs, chercheurs, ingénieurs et techniciens, actifs et retraités, doctorants :

- du Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS),
- de l'Institut National d'Etudes Démographiques (INED),
- de l'Institut National de Recherche sur les Transports et leur Sécurité (INRETS)
- de l'Institut National de Recherche en Informatique et Automatique (INRIA),
- de l'Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale (INSERM),
- de l'Institut de Recherche pour le Développement (IRD),
- de Groupements, de Fondations et d'Associations intervenant dans le champ de la Recherche publique, en lien avec les organismes précités et/ou bénéficiant de financements publics,

qui adhèrent et qui adhéreront aux présents statuts, il est constitué conformément au livre IV du code du Travail, un syndicat professionnel ayant pour titre **SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (SNTRS) CGT**.

**Son siège social** est fixé à Villejuif, 7 rue Guy Môquet.

Il pourra être transféré en tout autre lieu sur décision de la Commission Exécutive ou, si les circonstances l'exigent, par décision du Bureau National qui en rend compte ultérieurement à la Commission Exécutive.

La durée du syndicat ainsi que le nombre de ses adhérents sont illimités.

**Article 2** - Conformément à l'article 8 des statuts confédéraux, le SNTRS adhère à la Fédération de l'Education, de la Recherche et de la Culture (FERC) CGT, dont le siège est : 263 rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex. Chaque section du SNTRS adhère à une union départementale et à une union locale des syndicats CGT.

Par son adhésion à ces organismes, le syndicat fait partie intégrante de la Confédération Générale du Travail (CGT) dont le siège est 263 rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex et des structures spécifiques confédérales que sont l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (UGICT) et l'Union Confédérale des Retraités (UCR)

Le SNTRS adhère à l'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires (UGFF).

Il adhère également à la Fédération Mondiale des Travailleurs Scientifiques (FMTS), par l'intermédiaire de l'UGICT.

## Titre II - PRINCIPES FONDAMENTAUX

**Article 3** - Le SNTRS est ouvert à tous les salariés, femmes et hommes, actifs, privés d'emploi et retraités, quels que soient leur statut social et professionnel, leur nationalité, leurs opinions politiques, philosophiques et religieuses.

Son but est :

- de défendre avec eux leurs droits et intérêts professionnels, moraux et matériels, sociaux et économiques, individuels et

collectifs.

- de prendre les initiatives nécessaires pour permettre aux travailleurs de la Recherche Scientifique d'agir collectivement pour la défense de leurs intérêts communs.

- d'agir pour la mise en œuvre d'une politique de la Recherche Scientifique conforme aux intérêts de la population et de la paix.

- d'établir des relations constantes avec les autres travailleurs et leurs organisations syndicales pour la défense du monde du travail.

Il agit pour un syndicalisme démocratique, unitaire et indépendant, au service des revendications des salariés.

Avec toute la CGT, le SNTRS agit contre les discriminations de toutes sortes, le racisme, la xénophobie et toutes les exclusions.

Il milite en faveur des droits de l'homme et de la paix.

Le syndicat souscrit par ailleurs aux principes développés dans les Préambules des statuts confédéraux, celui de 1936 toujours en vigueur et celui adopté au 45<sup>e</sup> congrès.

**Article 4** - La CGT se fonde sur un fonctionnement démocratique. Les syndiqués y sont égaux, libres et responsables.

Ils sont assurés de pouvoir s'exprimer en toute liberté, d'être informés et de se former, de participer à l'ensemble des décisions concernant l'orientation, la vie syndicale, selon les modalités prévues par les statuts du syndicat, et de pouvoir participer à l'exercice des responsabilités syndicales.

Ils ont la responsabilité de se conformer aux principes de la démocratie, de l'indépendance, du respect du pluralisme d'opinion et de solidarité. Ils participent par le versement d'une cotisation au financement de l'activité et de l'action syndicale.

La transparence des débats et des votes, la représentation dans les instances telles que les fixent les présents statuts sont garanties.

La pratique de la démocratie dans l'organisation s'accompagne du même comportement démocratique dans les rapports que le syndicat entretient avec tous les salariés.

**Article 5 - La Cotisation Syndicale** - Pour être adhérent du syndicat il faut acquitter le montant de la cotisation mensuelle. Celle-ci est proportionnelle au salaire net, primes comprises.

Le taux à atteindre est de 1% de ce salaire net.

Le paiement des cotisations par prélèvement automatique est vivement recommandé.

Le syndicat et ses sections reversent la part de cotisation statutaire aux diverses organisations dont il est membre.

## Titre III - ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT

**Article 6** - Le SNTRS comprend trois échelons régis par les présents statuts :

- **Echelon local** : la section syndicale.

- **Echelon régional** : le conseil syndical régional.

- **Echelon national** : le conseil syndical national, la commission exécutive, le bureau national.

Pour assurer une fonction de responsable syndical, dans tous ces échelons, il faut être à jour de ses cotisations.

Tout élu est responsable devant ses mandants et révoquant à tout moment par eux.

**Article 7 - La Section Syndicale** est l'organisme de base du syndicat ; elle est formée par l'ensemble des adhérents d'un même établissement ou d'une même localité.

Le champ d'action et le secteur de syndicalisation de la section doivent être définis de façon à permettre la défense la plus efficace des adhérents.

Elle peut regrouper les adhérents d'un laboratoire, d'un groupe de laboratoires, d'une faculté, d'une université, d'un établissement de Recherche (institut, centre, grandes écoles, etc.) ou d'une même localité, en tenant compte des effectifs et de la dispersion des syndiqués ainsi que de leur représentation auprès des instances dont ils dépendent.

La section syndicale est responsable de l'action revendicative locale, de la propagande syndicale et de la participation aux actions régionales et nationales, dans le cadre et le respect des orientations définies par les congrès du SNTRS et de la CGT.

Elle participe à l'activité de la CGT sur le plan local et départemental et concourt avec les autres syndicats CGT au plan local à la coordination d'une activité et d'une expression commune.

**Sous-sections :** Si l'efficacité de l'action syndicale nécessite une décentralisation, une section peut, après décision de l'Assemblée Générale des syndiqués, se subdiviser en sous-sections animées par des bureaux respectifs.

Le secteur d'activité et les prérogatives de chaque sous-section sont fixées par l'Assemblée Générale de la section. Une sous-section ne peut en aucun cas se substituer à la section syndicale et à son bureau, seuls organismes statutaires de base du syndicat.

**L'Assemblée Générale des syndiqués** qui composent la section doit être réunie autant de fois qu'il est nécessaire et au moins une fois par an. Au cours de ces réunions les syndiqués examinent l'activité de la section et de son bureau, ils analysent la situation locale, élaborent les revendications qui en découlent et décident des actions à entreprendre pour les faire aboutir, ils débattent des questions intéressant les travailleurs de la recherche et celles concernant l'ensemble des travailleurs.

L'Assemblée Générale élit en son sein, pour un an, un bureau comprenant au minimum un secrétaire, un trésorier, un responsable à l'action sociale, un responsable aux questions revendicatives.

Les remarques et propositions faites par les syndiqués à l'occasion d'assemblées générales, sur l'activité du SNTRS et de la CGT doivent être transmises sans délai par le bureau de section au bureau national du Syndicat.

**Le bureau** est habilité, sous le contrôle de l'Assemblée Générale des syndiqués, à prendre toutes décisions pour la vie quotidienne de la section syndicale.

Il est notamment chargé d'organiser les activités de la section et de représenter les personnels auprès des directions locales, en toutes circonstances.

Le bureau doit veiller au lien entre les élus du syndicat dans les instances de la Recherche et de l'Université, du CAES et dans les diverses commissions auprès de l'administration, avec la section syndicale.

Il est tenu d'informer régulièrement les syndiqués sur le fonctionnement du syndicat et sur l'activité générale de la CGT. Il doit rendre compte des mandats qui lui ont été confiés par la section.

**Le secrétaire** est responsable de l'activité du syndicat sur le territoire de la section. Il coordonne le travail des membres du bureau. Il est chargé des relations avec les échelons régionaux et nationaux du SNTRS

**Le trésorier** est chargé de la collecte des cotisations syndicales. Il doit faire parvenir rapidement à la trésorerie nationale la part

revenant aux différentes structures syndicales nationales.

Il est tenu de présenter annuellement un bilan financier devant l'Assemblée Générale des adhérents.

**Article 8 - Les Sections Nationales** - a) Les adhérents du SNTRS, isolés ou organisés en section, qui dépendent d'un même organisme, autre que le CNRS, peuvent être regroupés pour l'efficacité de l'action syndicale sur leurs problèmes particuliers, en une **Section Nationale**, par décision du CSN, après consultation des intéressés.

La Section Nationale est responsable de l'action revendicative dans l'organisme qu'elle recouvre, dans le cadre des orientations définies par sa Conférence Nationale et par le congrès du SNTRS

La Conférence Nationale de la section est réunie au moins une fois par an pour examiner l'activité de la section et définir son programme revendicatif spécifique dans le respect des orientations fixées par le congrès du SNTRS Elle procède à l'élection de la Commission Exécutive de la Section Nationale. La date, le lieu, l'ordre du jour et la représentation des syndiqués sont fixés par le CSN sur proposition de la Commission Exécutive de la Section Nationale.

La Commission Exécutive a qualité pour assurer la gestion de la Section Nationale et prendre toutes mesures nécessaires à l'application des décisions de la Conférence Nationale et du Congrès du SNTRS Elle élit, en son sein, un bureau chargé de coordonner l'ensemble des activités de la section.

Le Bureau est composé au minimum d'un Secrétaire Général assisté d'un ou de deux Secrétaires Adjointes, d'un Trésorier et des responsables des divers secteurs d'activité de la section. Il est mandaté pour représenter les personnels en toutes circonstances auprès de la Direction de l'organisme dont ils dépendent.

b) Les adhérents du SNTRS en retraite sont réunis dans la **Section Nationale des Retraités**. Cette section est particulièrement chargée de défendre les intérêts spécifiques des retraités, de les tenir informés de l'activité du syndicat et de les y faire participer sous les formes appropriées.

La section tient au moins une fois par an son Assemblée Générale pour définir son activité et élire son Bureau composé au minimum d'un secrétaire, d'un trésorier.

Le Bureau est chargé d'organiser l'activité de la section et d'assurer les liaisons entre les retraités et l'ensemble du syndicat et avec les organisations de retraités de la CGT.

Une conférence nationale des retraités est organisée tous les trois ans par la section nationale. Elle rassemble des retraités de la section nationale et des sections locales. Elle débat de la situation des retraités et fait aux instances nationales du syndicat des propositions revendicatives et d'initiatives en direction des retraités.

Dans l'intervalle, une conférence nationale restreinte des retraités est organisée tous les ans par la section nationale pour faire le point. Elle rassemble le Bureau National du SNTRS-CGT, le bureau de la Section Nationale et les correspondants retraités régionaux désignés par les sections locales du SNTRS-CGT.

**Article 9 - Les Régions** - Les sections syndicales sont regroupées géographiquement au sein de régions pour permettre la coordination et le renforcement de l'activité du syndicat.

Le **Conseil Syndical Régional (CSR)** est chargé de veiller à la réalisation dans la région des objectifs définis par le Congrès Régional, dans le cadre des orientations fixées par le Congrès National du SNTRS Il contrôle l'activité du Bureau Régional dont il fixe la composition et les responsabilités. Le Conseil Syndical Régional est élu par le Congrès Régional. Il doit se réunir au moins trois fois par an.

Le **Bureau Régional** élu par le Conseil Syndical Régional en son sein est responsable de l'activité du syndicat.

Le Bureau Régional est chargé :

- de veiller au bon fonctionnement des sections syndicales de la Région, à leur développement et à leur coordination,
- d'implanter de nouvelles sections dans les établissements de recherche de la région où le SNTRS n'existe pas,
- d'assurer les liaisons avec les organismes départementaux et régionaux de la CGT,
- d'assurer les relations intersyndicales au niveau de la région,
- d'organiser et de suivre l'activité des élus du SNTRS de la région dans toutes les instances administratives et scientifiques,
- de prendre en compte toutes les questions et tous les problèmes généraux, corporatifs et sociaux qui se posent dans la région, pour réaliser les programmes du SNTRS et de la CGT.

Le Bureau Régional comprend au minimum un Secrétaire, un Trésorier, un responsable aux questions revendicatives et d'avancement, un responsable à l'action sociale.

Le **Secrétaire Régional** est le responsable du SNTRS pour la région, il organise l'activité des membres du bureau régional et assure les relations avec l'échelon national du SNTRS Il est chargé de la représentation du SNTRS auprès des pouvoirs publics scientifiques de la région et des autorités.

Il représente le SNTRS-CGT au plan Régional, sur mandat du Bureau National, auprès des tribunaux.

Le **Trésorier Régional** assure la gestion des fonds revenant à l'échelon régional. Il veille à la collecte régulière des cotisations par les sections et au versement de la part revenant au niveau national et aux différentes instances locales et départementales de la CGT.

**Article 10 - Les Congrès Régionaux** - Les Congrès Régionaux se réunissent au minimum une fois tous les deux ans.

Le Conseil Syndical Régional arrête la date, le lieu et l'ordre du jour du Congrès. Il les porte à la connaissance de tous les adhérents de la région par l'intermédiaire des sections au moins un mois avant la date fixée.

La représentation des syndiqués de la Région au Congrès est fixée par le C.S.R. Cette représentation ne peut être inférieure à un délégué par section.

Toutes les questions soumises à l'ordre du jour sont discutées en séances plénières.

Les travaux sont dirigés par un bureau nommé par l'assemblée à la majorité des voix.

Pour toutes les questions soumises à l'assemblée, les votes ont lieu à main levée. Toutefois, un vote par appel nominal ou par mandats peut être accordé sur la demande d'un délégué au président. Les délégués dûment mandatés sont seuls admis à voter, mandat en main.

Le Bureau Régional est tenu de faire parvenir au Bureau National les procès-verbaux du Congrès Régional.

**Article 11 - Le Conseil Syndical National (CSN)** - Dans l'intervalle de deux congrès du SNTRS-CGT, le Conseil Syndical National a qualité pour prendre toutes mesures nécessaires à l'application des décisions du Congrès ainsi que celles qu'impose l'évolution de la situation.

Le CSN est composé selon les principes définis à l'article 17 pour la composition du congrès national du SNTRS.

Les Secrétaires Régionaux du syndicat et les élus dans les instances fédérales et confédérales de la CGT, présentés par le syndicat national, font partie du CSN à titre consultatif.

Le CSN se réunit obligatoirement deux fois par an et extraordinairement sur la convocation de la Commission Exécutive ou, en cas d'urgence, du Bureau National.

**Les décisions du CSN** sont prises à la majorité simple, sauf

dans les deux cas suivants :

- Toute remise en cause de l'orientation décidée par le Congrès doit être acquise à la majorité des deux tiers du CSN Elle entraîne la convocation immédiate d'un congrès extraordinaire.

- Cette majorité des deux tiers est également requise pour toute modification qui s'avérerait nécessaire dans la composition de la Commission Exécutive ou du Bureau National. Les raisons ayant conduit à ladite modification devront être débattues au plus prochain congrès.

**Article 12 - La Commission Exécutive (CE)** - Elle est élue par le Congrès National sur propositions de la Commission des Candidatures élue en son sein, parmi les adhérents qui se sont portés candidats.

Elle assure, avec le Bureau National, la direction et l'administration du SNTRS dans l'intervalle des réunions du CSN Les membres de la Commission Exécutive sont élus par le Congrès. Ils sont rééligibles et révocables individuellement ou collectivement par ledit congrès.

La Commission Exécutive se réunit une fois par mois et plus souvent si les circonstances l'exigent. Ses décisions s'inscrivent dans l'orientation générale tracée par le congrès.

En cas de vacance, le CSN peut pourvoir au remplacement de membres de la Commission Exécutive et élire de nouveaux membres de celle-ci, dans les conditions prévues à l'article 11.

**Article 13 - Le Bureau National** - A l'occasion de chaque congrès, le CSN élit le Bureau National ainsi que le secrétaire général, le trésorier national et au moins un secrétaire général Adjoint qui, comme tous les membres du Bureau National, sont pris dans la CE et proposés par cette dernière.

Le Bureau National est habilité avec la CE, sous le contrôle du CSN, à prendre toutes décisions concernant la vie quotidienne de l'organisation syndicale et en particulier à étudier et organiser les actions syndicales sur le plan national propres à faire aboutir le programme adopté au congrès.

Le secrétaire général ou, à défaut, l'un des secrétaires généraux adjoints ou le trésorier national assurent la représentation du syndicat dans tous ses actes : il engage valablement le syndicat et signe en son nom toutes pièces de sa compétence, sous le couvert de la Commission Exécutive.

Le **Trésorier National** est chargé de centraliser les cotisations rassemblées par les trésoriers locaux. Il est responsable des sommes et des valeurs appartenant au syndicat, il doit tenir un livre de caisse. Il ne peut effectuer, sans décision du Bureau National, aucun paiement ou retrait de fonds, et sans avoir versé aux archives du syndicat une pièce justificative. Cette dernière remarque vaut pour l'ensemble des membres du Bureau National.

Le Trésorier Général présente à la Commission Exécutive, chaque début d'année, un projet de budget du syndicat. Il est tenu de fournir au Congrès national un bilan financier suffisamment détaillé pour apprécier sa gestion. Il ne peut se refuser à une vérification des comptes ou de la caisse, ordonnée par la Commission Exécutive ou le Conseil Syndical National.

Les membres du Bureau National sont rééligibles et révocables. La révocation, le remplacement ou l'élection d'un membre du Bureau National entre deux congrès sont de la compétence du CSN sous réserves des dispositions prévues à l'article 11.

Le Bureau National organise son travail, répartit les tâches entre ses membres et soumet ses propositions d'organisation à la CE Les membres de la Commission Exécutive et du Bureau National doivent rendre compte régulièrement devant ces instances et le CSN de leur activité dans le secteur dont ils sont responsables.

**Article 14 - La Commission Financière et de Contrôle (CFC)** - Le Congrès National élit une Commission Financière et de

Contrôle de trois membres.

Cette commission a essentiellement pour tâche de veiller à la bonne gestion financière du syndicat. A cet effet :

- elle examine la politique financière du syndicat et vérifie la comptabilité,
- elle se soucie de l'état des effectifs et de la rentrée régulière des cotisations,
- elle a compétence pour formuler toute suggestion, remarque et proposition qui relève de ses attributions.

Les membres de la C.F.C. assistent aux réunions de la CE et du CSN, à titre consultatif.

## **Titre IV - CONGRÈS NATIONAL**

**Article 15** - Le congrès a pour tâche de se prononcer sur l'action et la gestion passée de la Commission exécutive et du Bureau National. Il adopte, au travers de ses délibérations, l'orientation générale du syndicat pour la période à venir, orientation qui s'impose à tous les organismes permanents du syndicat : Commission exécutive, Bureau National.

Le Congrès National se réunit tous les trois ans ; toutefois, sur décision du Conseil Syndical National, un Congrès National extraordinaire peut être convoqué durant la période séparant deux congrès ordinaires.

**Article 16 - Convocation du congrès national** - La Commission Exécutive arrête la date, le lieu et l'ordre du jour du Congrès National qu'elle soumet au CSN trois mois au moins avant la date prévue pour le congrès.

Par la voix du journal syndical, deux mois avant la date du congrès, il est porté à la connaissance des adhérents : le Rapport d'Activité et le projet de document d'orientation de la élaborés par la Commission Exécutive, l'ordre du jour, le lieu et la date du congrès.

**Article 17 - Composition du congrès national** - Participent au congrès avec voix délibérative :

- des délégués élus par les sections locales du syndicat,
- les délégués élus par les sections nationales,
- les membres de la Commission Exécutive.

Le nombre de ces délégués est déterminé de la façon suivante :

- de 5 à 20 adhérents = 1 délégué,
- de 21 à 40 adhérents = 2 délégués,
- de 41 à 60 adhérents = 3 délégués,
- de 61 à 80 adhérents = 4 délégués,
- au-delà, 1 délégué supplémentaire par tranche de 20 adhérents.

Le nombre des adhérents est calculé en prenant en compte le nombre de FNI et de timbres mensuels payés l'année précédant la réunion du CSN à la trésorerie nationale du SNTRS. La base de ce calcul est : 10 timbres par adhérent en moyenne (FNI compris).

Les délégués doivent être élus par l'Assemblée Générale de la section et disposent, en cas de vote par mandat, d'autant de voix que celle-ci a d'adhérents.

Des représentants du syndicat dans les instances de la Recherche et de l'Université, dans les Commissions Paritaires et dans les organismes d'action sociale, peuvent assister aux travaux du Congrès à titre consultatif.

**Article 18** - L'assemblée plénière du Congrès est souveraine pour traiter et résoudre les questions à l'ordre du jour.

Les décisions sont prises à la majorité des voix des délégués. Les votes ont lieu à main levée, toutefois un vote par appel nominal ou par mandats peut être décidé par le Congrès à la demande d'un délégué au président de séance.

Les votes par procuration ne sont pas admis.

Un délégué ne peut se faire remplacer que par un délégué

suppléant élu par la même assemblée de section.

Les travaux du Congrès sont dirigés par un bureau composé de membres élus parmi les délégués à la première séance du Congrès.

## **Titre V - ACTIVITE SPECIFIQUE**

**Article 19 - Le Secteur Chercheurs** du SNTRS a en charge l'impulsion de l'activité spécifiquement revendicative pour les chercheurs, en liaison avec la Commission Exécutive et le Bureau National du SNTRS.

L'animation de ce Secteur Chercheurs est assurée par un Bureau. Les membres du Bureau sont élus par la Commission Exécutive du SNTRS-CGT, sur proposition de la Conférence Nationale Chercheurs. Il a en charge l'expression et l'organisation de l'activité revendicative vers les chercheurs. Il choisit en son sein un camarade chargé d'assurer le lien avec le Bureau National

Le Secteur Chercheurs prépare le contenu des *SNTRS-Info Chercheurs* diffusés trimestriellement par le syndicat et participe plus généralement à l'expression publique du syndicat sur les questions intéressant les chercheurs.

Une réunion nationale des adhérents (Conférence Nationale Chercheurs) est organisée par le Secteur Chercheur au moins une fois par an. Tous les adhérents chercheurs sont convoqués et une information est faite dans la presse du syndicat. Ces réunions ont pour objectif un large débat avec les chercheurs pour leurs revendications et sur toutes les questions qui leur sont spécifiques.

Entre deux congrès le Secteur Chercheurs débat régulièrement de son activité avec le Bureau National.

**Article 20 - Commissions et collectifs** : Les différents échelons local, régional et national du SNTRS doivent prendre les mesures appropriées afin de favoriser l'étude des questions revendicatives spécifiques et favoriser l'action du syndicat avec les différentes catégories professionnelles. Des Commissions ou Collectifs de travail peuvent être créés à la diligence et sous la responsabilité respective des bureaux de ces différents échelons.

## **TITRE VI - DISPOSITIONS DIVERSES**

**Article 21 - Représentation en justice** - Le syndicat, sur mandat du Bureau National agit en justice, d'une part pour la défense de ses intérêts et de ceux de ses adhérents et, d'autre part, au nom des intérêts collectifs de la profession qu'il représente, devant toutes les juridictions, sur le fondement de l'article L 411-11 du Code du Travail.

Il est représenté par son secrétaire général ou, à défaut, son secrétaire général adjoint ou un autre membre du bureau national.

**Article 22 - L'exclusion d'un syndiqué** ne peut être prononcée que pour infraction aux présents statuts, manquement aux principes fondamentaux de la CGT ou aux intérêts du syndicat.

Aucune exclusion ne peut être prononcée hors du respect des règles ci-après :

- La section syndicale à laquelle appartient le syndiqué peut seule demander l'exclusion sur la base d'un rapport argumenté comportant des motifs précis. La demande d'exclusion devra être examinée au cours d'une assemblée générale extraordinaire, annoncée à tous les adhérents de la section au moins quinze jours avant la date de la réunion. L'intéressé devra disposer pour sa défense d'un temps égal à celui du rapporteur de la demande d'exclusion. La décision devra être prise à la majorité absolue des présents. Si la demande d'exclusion est



adoptée l'intéressé sera immédiatement suspendu et la section devra transmettre cette demande au CSN

- Le CSN sera saisi de cette demande dès sa première réunion et désignera en son sein une commission de cinq membres chargés d'entendre les parties intéressées. A la session suivante, après avoir entendu l'avis de la commission, le CSN prononcera l'exclusion ou annulera la suspension.

Une éventuelle demande de réintégration ne pourra être introduite que dans un délai d'un an. La procédure appliquée pour examiner la demande et prendre la décision sera la même que celle prévue en matière d'exclusion.

**Article 23 - La dissolution du syndicat** ne pourra être prononcée qu'à la majorité des deux tiers de ses adhérents à jour de leurs cotisations réunis en Congrès convoqué spécialement à cet effet. En ce cas les archives, le patrimoine et les fonds restant en caisse seront remis à la Fédération de l'Education, de la Recherche et de la Culture – CGT, après liquidation des sommes éventuellement dues aux organisations de la CGT et des créances du SNTRS.

**Article 24 - La Révision des Statuts** - Les présents statuts ne pourront être modifiés que par un Congrès National, à condition que le texte des propositions ait été publié dans l'ordre du jour du Congrès.

**Article 25** - Les présents statuts sont déposés à la Mairie du siège du syndicat conformément aux dispositions de l'article L411-3 du Code du Travail.

**Article 26 - Publications Nationales** - Le SNTRS publie un journal national intitulé Bulletin de la Recherche Scientifique (BRS) adressé à chaque adhérent du syndicat, ainsi qu'un bulletin d'information (SNTRS-INFO) adressé aux militants du syndicat. L'administration et la rédaction de ces publications sont sous la responsabilité du Bureau National.

**Article 27 - INDECOSA-CGT** - Les membres du syndicat et leurs familles sont par leur adhésion membres d'INDECOSA, dont le but est la défense des droits individuels et collectifs en matière de consommation, de logement, d'environnement, de cadre de vie. Cette adhésion s'inscrit dans leur intérêt de salarié et de consommateur.

Toutefois, ils ont la faculté de faire connaître personnellement leur refus d'être membre d'INDECOSA. Ils doivent le faire par écrit, remis au Bureau National qui le fait parvenir à l'association nationale INDECOSA-CGT à Montreuil, ceci au moment du paiement du premier timbre syndical de l'année.



## *Pendant la pause*



## *La fête*



***La fête à Annie Micouraud (notre Nini) avant son départ pour une autre vie tout aussi remplie !***



