

BRS

Bulletin de la Recherche Scientifique

septembre
2015

Édité 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> - Mél : sntrscgt@vjf.cnrs.fr

ISSN 0180-5398-CP 0914S05392- Directeur de la publication : Josiane Tack

– Imprimé par nos soins – Périodicité : Bimestrielle

28ème congrès du SNTRS-CGT



20 au 23 janvier 2015 à Sète

Sommaire

| | |
|----|---|
| 3 | Rapport introductif |
| 8 | La Commission Exécutive et le Bureau National élus |
| 9 | Les votes du congrès |
| 10 | Les motions adoptées par le congrès |
| 11 | Sommaire du document d'orientation |
| 12 | Document d'orientation |
| 31 | Complément au Document d'orientation (CSN 14 juin 2012) |
| 33 | Document revendicatif |
| 41 | Rapport de la trésorerie |
| 46 | Rapport de la Commission Financière de Contrôle (CFC) |
| 47 | Rapports des commissions |
| 50 | Statuts |

Hommage à ceux qui nous ont quittés

MALANDAIN André, GENDROT Fatima, FAUCONNIER Jacques, NEEL Henry, FARCY Jacqueline, MANDVILLE Gérard, PEJOUX Robert, CERNJAVSKI Lydie, EUZENOT Gérard, HOMO Jean-Claude, BADRIGNANS Pascal, COLAUTTI Germaine, SITRUK Monique Maya, FOURNIER Martine, FONT Marie-Pierre, LESECQ Roselyne, SERAOUI Noa Ara, BUARD Jérôme, DUBREULE Alain, BRIOT Roger, DA COSTA Vera, SLOMIANNY Marie-Christine, BATBY Isabelle, CLAISSE Denis, VIOLLET Catherine, SOUCHU Dominique.

Rapport introductif

Complément au rapport d'activité

Daniel Steinmetz, Secrétaire Général

Ce rapport vient compléter le rapport d'activité du syndicat pour la période récente qui le moins que l'on puisse dire a été « riche » d'événements pour notre pays et pour la CGT.

En introduction : La situation internationale

Dans ces derniers mois, les conflits à l'échelle de la planète ne se sont pas calmés, loin de là. La situation au Moyen-Orient est marquée aujourd'hui par la montée de Daesh, l'Etat islamique qui s'est construit sur les ruines de l'Irak et de la Syrie. L'état irakien n'existe plus, étouffé par les conséquences de l'intervention américaine et du conflit interreligieux entre chiites et sunnites. Le conflit en Syrie n'en finit pas avec maintenant plus de 200 000 morts. Les atrocités commises par les islamistes radicaux de Daesh sont inqualifiables. Seule la résistance du peuple kurde et les combattants et combattantes de Kobané semble en capacité de ralentir sa progression. Les populations fuient et pour beaucoup peuplent les camps de réfugiés au Liban ou s'embarquent sur des rafiots à la main des mafias, rafiots qui sont abandonnés à la dérive au large des côtes italiennes.

En Afrique, la déstabilisation touche toujours le Mali et le Nigéria ainsi que la RCA et d'autres pays dont la liste ne finit pas. Ajoutons l'épidémie d'Ebola dont les dégâts s'étendent dans des pays rendus exsangues, notamment par les pressions du FMI.

Plus près de nous en Europe, la guerre civile en Ukraine est également présente.

Il est temps de revenir sur les assassinats qui ont frappé Charlie et le super marché Kasher de Vincennes.

L'assassinat des journalistes de Charlie, des fonctionnaires de police, de l'agent d'entretien, des clients juifs du super marché de Vincennes sont des actes odieux et inexcusables. La barbarie, l'antisémitisme n'ont aucune place dans notre pays. Ceux qui sont morts à Charlie étaient nos proches, ils ont tous égayé de leurs dessins de nombreux journaux de la CGT. Pas un numéro d'Ensemble sans les dessins de Charb, qui venait de livrer son dernier dessin pour la Vie Ouvrière.

Le syndicat a appelé à juste titre à participer aux marches contre la barbarie du week-end dernier. Le caractère inexcusable de ces assassinats ne doit pas nous faire oublier que la violence qui règne sur toute la planète ne sort pas du néant. Méfions-nous du story telling de l'union nationale qui monte en épingle une guerre de civilisation en occultant les responsabilités historiques des pays

capitalistes occidentaux. Les médias, la presse pour la plupart de ses titres veulent nous faire oublier l'oppression des peuples, l'exploitation éhontée des ressources des pays du « tiers monde », l'arrogance des impérialismes qui n'ont renoncé au fait colonial qu'à la moitié du vingtième siècle et maintiennent leur domination. On nous re-prépare le coup de la guerre juste et du Patriot Act dont Bush a usé et abusé.

Par ailleurs, qui menace la liberté de la presse ? Est-ce le Figaro ose critiquer Marcel Dassault ? Est-ce que Libération parle de Patrick Drahi, nouveau magnat des médias qui possède par l'intermédiaire de son holding installé au Luxembourg Numéricâble, SFR et de nombreux journaux. Charlie était à quelques semaines de la faillite. Où sont les aides à la presse d'opinion qui est en train de mourir ? L'arsenal juridique qui va se mettre en place va sûrement se retourner contre nous. Déjà la prise d'ADN mise en place contre le terrorisme sert contre les syndicalistes pour des délits d'affichage ou de manifestations.

Revenons aux conséquences de la crise qui frappe encore les pays européens. La Grèce, l'Italie, l'Espagne sont plongés dans une crise dont on ne voit pas la fin. La situation en Grèce est catastrophique pour le peuple. Sous la pression de la troïka tout est bradé. Le PIB baisse pour la 7ème année consécutive. Les élections qui se dérouleront la semaine prochaine seront un test pour le pays et au-delà pour l'ensemble des pays européens. La simple annonce d'un possible succès de Syriza a conduit les responsables européens et notamment A Merkel à proférer des menaces de rétorsion : sortie de l'euro et fin des aides et des crédits.

Mais au-delà de la Grèce d'autres forces se lèvent, Podemos en Espagne et surtout d'importants mouvements sociaux en Belgique, en Allemagne, et bien sûr en Grèce. Cela contraste avec la relative atonie de ce qui se passe dans notre pays. Pourtant la France est elle aussi touchée par la récession, le chômage (180 000 chômeurs supplémentaires en 2014) et la montée de la misère. Le gel des salaires et en particulier ceux de la fonction publique, la réduction programmée des budgets de l'Etat des collectivités territoriales et des organismes sociaux plonge le pays dans la récession.

Les mesures prises par le gouvernement Hollande dans le cadre d'une politique de l'offre qui refuse l'effet positif de la demande ont un coût social et économique majeur. Les cadeaux fiscaux qui ont été amplifiés par le pacte de

responsabilité, par toutes les mesures des gouvernements précédents sur lesquelles on n'est pas revenu (les 7 milliards du CIR par exemple) se traduisent par plus de 50 milliards de baisse des budgets publics.

Dès 2015, les dépenses publiques vont être amputées de 21 milliards d'euros, dont 7 milliards sur le compte de l'Etat, 4 milliards sur les dotations des collectivités et 10 milliards au détriment de la Sécurité sociale. Il faudra oublier les investissements publics, pourtant nécessaires pour relancer l'économie. Les conséquences de ces coupes budgétaires sur les personnels de la fonction publique seront graves. Le nombre des fonctionnaires diminuera de 2% en dehors des ministères prioritaires. 1,4 milliard seront économisés sur le traitement des fonctionnaires. La valeur du point d'indice sera figée jusqu'en 2017, ce qui représente 7 années de gel consécutif. La progression de la masse salariale sera limitée à 0,6%. Cette hausse est inférieure à l'inflation.

Loi Macron et exigences du MEDEF

Impossible de parler de la loi Macron sans rappeler les dernières exigences du MEDEF. Suspendues depuis la mi-décembre, les négociations entre le Medef et les syndicats ont repris jeudi dernier, au siège du patronat.

La seule concession aux salariés concerne les très petites entreprises (TPE), actuellement dépourvues de représentation du personnel. Le Medef, contre l'avis de la CGPME qui souhaite un statu quo, propose d'instaurer des commissions paritaires régionales interprofessionnelles sur le modèle de celles qui existent dans l'artisanat. Elles auraient un rôle d'information et de conseil auprès des salariés et employeurs des TPE de la région, mais ne pourraient « sous aucune forme » intervenir dans une entreprise. Autant dire qu'on est loin du rôle de délégués du personnel élus par leurs collègues et portant leurs revendications au sein de l'entreprise.

Au-delà du seuil de 11 salariés, le texte prévoit la création d'une instance unique de représentation des salariés, le « conseil d'entreprise ». Pour les entreprises entre 11 et 49 salariés, ce conseil reprendrait les prérogatives des délégués du personnel actuels. Pas de progrès, donc, si ce n'est qu'il serait informé une fois par an sur la situation économique et sociale de l'entreprise. Il pourrait également négocier des accords, mais n'aurait pas la personnalité morale pour ester en justice.

Au-delà du seuil de 50 salariés, c'est table rase. Le conseil d'entreprise se substituerait aux actuels délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). À la clé, une réduction drastique du nombre de mandats et d'heures de délégation utilisables par les élus pour effectuer leur travail syndical. Pour une entreprise employant 80 salariés, par exemple, on passerait de 10 délégués actuellement à 5 demain, qui concentreraient toutes les attributions.

Cette fusion vise surtout la disparition des instances de proximité, les DP et surtout le CHSCT, devenu la bête noire des employeurs avec la montée en puissance des expertises. Aujourd'hui, en cas de risque grave ou de réorganisation, le CHSCT peut décider de faire appel à un cabinet d'experts. Non seulement le coût du rapport est porté à la charge de l'employeur, mais le contenu du document peut représenter un risque pénal pour lui, s'il pointe des risques et qu'un accident survient par la suite. Exit, donc. Le projet patronal prévoit la création de « commissions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », mais obligatoires à partir d'un effectif de 300 salariés seulement, sans personnalité morale et sans recours à l'expert. Les possibilités d'expertise seraient centralisées entre les mains des conseils d'entreprise, conseils centraux ou conseils de groupe, qui devraient en supporter une partie du coût (20 %) dans la version antérieure du texte. Une barrière financière dissuasive.

Syndicats et patronat ne sont pas parvenus à s'entendre sur des propositions pour « simplifier et améliorer le dialogue social en entreprise ». Il reste une dernière séance avant que le gouvernement ne décide de légiférer.

Loi Macron

Avec un texte intitulé « *pour la croissance et l'activité* », en 106 articles, l'enfant naturel de F. Hollande et de la banque Rothschild, fait un énorme cadeau aux patrons. Casse du code du travail, de la médecine du travail, mesures de privatisations et libéralisation de l'économie.

La loi Macron est le retour d'ascenseur à la commission européenne en contrepartie de l'acceptation par celle-ci d'un déficit public toujours supérieur aux 3% de la norme ordo libérale imposée par l'Europe.

Tout pour le patron, rien pour les salariés, tel pourrait être le résumé de ce texte.

Un exemple significatif, la réforme du permis de conduire :

L'**article 9** permet l'externalisation de l'épreuve du code et de certains permis poids lourds. On cite : « *Le permis de conduire est un élément essentiel de l'insertion sociale et professionnelle, en particulier pour les jeunes. Pour beaucoup d'entre eux, le permis de conduire est aussi un passeport indispensable pour l'emploi.*

« Pourtant, des délais d'attente trop longs, pour ceux qui échouent à la première tentative, entraînent des surcoûts et des inégalités territoriales. Pour améliorer cette situation, une réforme d'ensemble du permis de conduire afin de diminuer de moitié les délais de passage des permis de conduire a été engagée par le Gouvernement. Dans ce cadre, l'article 9 ouvre à des organismes agréés, présentant des garanties d'impartialité et de compétence, la possibilité d'assurer l'épreuve de l'examen théorique du permis de conduire. S'agissant de l'organisation des épreuves pratiques du permis de conduire des poids lourds, cette possibilité est limitée aux épreuves pratiques des diplômés professionnels nécessaires à l'obtention du permis. Les examinateurs du permis de conduire devront

pour leur part également présenter des garanties suffisantes de compétence, d'impartialité et d'honorabilité.

Cette ouverture permettra concomitamment d'accroître le nombre de places d'examen disponibles pour le permis de catégorie B, le temps de travail des inspecteurs libérés par cette ouverture étant principalement réaffecté sur le passage du permis de conduire de catégorie B ».

Au lieu de recruter des inspecteurs fonctionnaires (ils ne sont que 1300 actuellement) on privatise.

Au-delà de la remise en cause des professions réglementées, les régressions sociales ressortant de ce projet de loi sont notamment les suivantes :

- La libéralisation du travail du dimanche et de nuit se fera au détriment des créations d'emploi et du niveau de salaire, avec des remises en cause de la majoration du travail du dimanche et de nuit.

- La libéralisation du transport de voyageurs en bus entre en contradiction explicite avec les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre sur lesquels la France s'est engagée.

- La sécurisation des employeurs continue, sous couvert de simplification, avec une réforme annoncée par voie d'ordonnance de l'Inspection du Travail et de la médecine du travail et une nouvelle sécurisation des licenciements pour empêcher l'annulation des licenciements sans motivation économique.

- La remise en cause des conseils des prud'hommes avec notamment la mise en place de juges professionnels au détriment des juges prud'hommes élus, l'instauration d'un arsenal disciplinaire à caractère antisyndical.

La réforme de la médecine du travail, retirée du projet de loi Macron, serait insérée dans un autre projet de loi porté par le ministre du travail dès janvier 2015. Rappelons qu'il est prévu le transfert du suivi médical des salariés vers les médecins généralistes, toujours sous le prétexte d'un nombre insuffisant de médecins du travail...

Ajoutons la privatisation des aéroports, de Rungis et de l'industrie de l'armement (GIAT).

Avec un certain retard, la CGT appelle à l'action contre la loi Macron, notamment le 26 janvier sur Paris avec un appel de l'Union régionale IDF, repris par l'UGFF et à votre disposition dans les pochettes. Un texte spécifique du SNTRS est sans doute nécessaire.

Situation dans l'ESR

L'ESR n'échappe pas aux sacrifices budgétaires.

Dans la recherche publique, la subvention de l'État ne permet plus d'assurer la totalité des dépenses salariales des personnels titulaires, ni même les dépenses incompressibles (fluides, entretien des bâtiments, etc.). Les budgets récurrents des organismes de recherche et des universités n'offrent plus qu'une marge restreinte pour le fonctionnement et l'investissement dans les laboratoires de recherche. Le résultat est un tarissement du recrutement et une pression accrue pour rechercher des

contrats extérieurs. Ceci se traduit par la perte de capacités de recherche pour les laboratoires et le risque d'affecter durablement l'attractivité des métiers de la recherche pour les jeunes.

La situation dans les universités est similaire, ce n'est pas la décision de F. Hollande de rétablir les 70 millions d'euros qui avaient été supprimés par un amendement parlementaire opéré courant décembre qui change la donne.

Alors que l'emploi scientifique est l'investissement d'avenir par excellence et que la recherche scientifique, fondamentale ou finalisée, est un atout pour le pays, le projet de budget 2015 au lieu d'inverser la situation, va l'aggraver.

L'annonce faite par le ministère de la sanctuarisation du budget de la recherche n'est pas crédible. L'emploi est menacé en 2015. Les EPST ne peuvent maintenir les recrutements qu'en sacrifiant de nouveaux programmes de recherche, le fonctionnement des Très Grandes Infrastructures de Recherche (TGIR) et le soutien de base aux laboratoires. Les années 2016 et 2017 seront encore plus difficiles. Le maintien du Programme Investissement d'Avenir, fondé sur l'emprunt, continuera à instaurer une compétition destructrice entre les établissements, avec l'objectif de mettre encore plus les universités et la recherche au service des seules entreprises, ce qui menace de réduction ou de disparition les thématiques qui ne pourront pas être exploitées dans ce sens.

La publication des décrets COMUE met en place la régionalisation des universités et le démantèlement progressif des EPST. Les dernières déclarations de la CPU qui réclame la fin de nombreuses dispositions nationales du statut des enseignants chercheurs et la fin de la DRH du ministère en ajoutent une couche.

Ces derniers mois ont été marqués par des mobilisations pour la défense de l'emploi dans l'ESR. Le syndicat s'est investi dans la mobilisation autour du Comité National. La manifestation du 17 octobre a été un succès. La forme d'action initiée par Science en Marche a bénéficié d'un soutien médiatique important. Les précaires ont été nombreux à se mobiliser. Les initiatives suivantes du 11 décembre ont rassemblé moins de post doc et plus d'étudiants. La bataille de l'emploi doit se dérouler sur la durée. Il nous faut réfléchir à de futures initiatives.

Elections dans la fonction publique et les EPST et leurs conséquences

La CGT maintient sa première place dans la fonction publique, malgré un recul dans un contexte particulièrement difficile. Dans la fonction publique de l'État, FO totalise 17,0% (+0,4 point), la FSU 15,6% (-0,3 point), l'UNSA 14,8% (+0,8 point), la CFDT 14,0% (-0,6 point) et la CGT 13,4% (-2,4 points). Solidaires et la CGC obtiennent respectivement 9,0% et 5,4% des voix.

Le recul est net dans la fonction publique d'Etat, la CGT passe de la 3ème à la 5ème place.

Plus globalement, seuls les syndicats « réformistes » progressent, notamment l'UNSA. Les syndicats que l'on pourrait classer dans le même bloc que la CGT à savoir ceux qui se revendiquent d'un objectif de transformation sociale, FSU et Solidaires voient leur influence diminuer.

Pour ce qui concerne l'ensemble du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, la participation augmente de 4,13%. Mais, dans les EPST elle baisse et varie fortement entre les EPST généralistes et ceux plus spécialisés. Inférieure à 30% au CNRS et à l'INSERM, elle reste forte à l'INRA, l'IRSTEA et l'INED. L'organisation catastrophique du vote au CNRS, avec l'envoi tardif du matériel électoral a contribué à cette faible participation.

Au Comité Technique du ministère, la FERC-CGT arrive en tête avec 18,46% des voix (- 3,45%) et obtient 3 élus sur 15. Le scrutin montre un renforcement global des forces qui tendent à accompagner la politique gouvernementale, ce qui traduit malheureusement une progression du sentiment de fatalité de la crise.

- Au CNRS avec 22,6% des voix, le SNTRS-CGT perd 1,6% mais reste en tête et obtient 3 élus sur 10 au CT comme en 2011.
- A l'INSERM, le SNTRS-CGT obtient 28,17% des voix, (il n'y a pas eu d'élections au CT de l'INSEM en 2011) et est la deuxième organisation, devancé d'une voix par la CFDT. Il obtient 3 sièges au CT.
- A l'INRIA, avec 34% des voix le SNTRS-CGT perd 3%, il est en seconde position et obtient 3 sièges sur 8 au CT.
- A l'IRD, le SNTRS-CGT est en seconde position avec 22,68%, en progrès de 1,21% gagne un siège et obtient 2 sièges sur 7 au CT.
- A l'IRSTEA, avec 17,7% des voix, le SNTRS-CGT progresse de 3,18% gagne un siège et obtient 2 sièges sur 10 au CT.
- A l'INED, le SNTRS-CGT arrive en tête en progressant de 9% et obtient 2 sièges sur 4.

L'influence de la CGT est plus forte aux CAP qu'au CT d'établissement et baisse encore quand on arrive au vote au CT du MESR. Nous bénéficions d'un effet de proximité fort.

Venons-en rapidement aux conséquences en termes de droit syndicaux.

Jusqu'à présent, les droits étaient calculés par rapport aux effectifs et chaque EPST a raison de 1 décharge pour 350 agents (barème compliqué). Aujourd'hui, les EPST rentrent dans les effectifs de l'ESR, Le calcul se fait ainsi : 1 décharge pour 230 agents jusqu'à un seuil de 140 000 puis 1 pour 650 au-delà.

Déjà cette mesure nie pour beaucoup l'autonomie des EPST.

Problème de la circulaire du 30 août 2012 qui globalise le calcul de décharges pour le MEN et le MESR, ce qui revient à supprimer un effet de seuil et amène à une perte

de 400 décharges pour le MESR. Un courrier est soumis à la signature des OS.

Pour la CGT, il y aura donc 100 ou 154 décharges. Inutile de dire que cela peut coïncider.

Rappelons les décharges actuelles. Au Cnrs 31,9, à l'Inserm 7,3, à l'Inria 3,78, à l'IRD 1,44, à l'Irstea 0,66. Une solution sera de mieux gérer les ASA article 13.

Situation dans les organismes

Il n'y a aucun cadeau à attendre des directions d'organismes sur les droits syndicaux, pas plus que sur les orientations qu'elles donnent à la politique de recherche. Le contrat d'objectif que prépare le Cnrs et qui nous a été soumis en CT en est la preuve. C'est le choix d'assumer toutes les orientations de la politique gouvernementale qui a dicté ce contrat d'objectifs. Beaucoup d'entre nous ont connu des directions avec lesquelles il était possible de négocier. Nous avons vécu une situation où les rapports directions OS relevaient de la régulation sociale et non du conflit. Cette période est définitivement close. Les exemples sont multiples de décisions de sanctions d'une dureté que nous n'avions jamais connue. La volonté de pilotage va aller contre toute liberté de recherche. Pour beaucoup de nous, notre métier et notre poste de travail étaient pour partie construits sur la base de nos besoins individuels et de ceux du collectif de travail. Cette période est révolue.

La crise dans la CGT

La crise que vit la CGT en ce moment ne se résume pas au seul problème posé par Thierry Lepaon. Le rapport de la CFC remis lors du dernier CCN met bien en évidence les dysfonctionnements qui ont amené à cet état de fait. Les préconisations de la CFC devraient éviter à l'avenir ces dysfonctionnements.

La crise a aussi des racines plus profondes qui doivent être analysées et débattues. Sans hiérarchiser celles-ci,

- Une politique de communication incompréhensible, à la fois dans l'affaire Lepaon et dans toute la dernière période que ce soit dans l'appréciation de la politique du gouvernement et celle de stratégie de luttes. Pour ces deux derniers faits, il ne s'agit pas seulement d'erreurs de communication. La CGT a appelé à faire échec à Sarkozy. Nous avons tardé à apporter au niveau confédéral l'appréciation de ce qu'est la politique du gouvernement Hollande. Nous avons trop longtemps tergiversé à la qualifier de ce qu'elle est en réalité, sans réussir non plus à mobiliser les salariés pour qu'ils fassent bouger les choses à l'image de ce que le mouvement syndical avait réussi en 1936. De même pour ce qui concerne la stratégie des luttes : des appels à des journées d'action parachutées où la CGT partait seule, puis à des journées où on se devait d'attendre la CFDT. Il a été impossible de mettre en échec le poids du syndicalisme réformiste. Dans ce contexte, la méfiance des salariés vis-à-vis des syndicats dans leur ensemble atteint un chiffre inquiétant de 70%.

- Les structures de la CGT ont-elles besoin d'être actualisées ? La CGT s'est constituée sur la base du

confédéralisme. Nous sommes nombreux à crier «tous ensemble » en sachant bien que les attaques que nous subissons exigent des luttes coordonnées. Cependant chaque organisation, fédé ou syndicat s'sacqueboute sur son indépendance. Combien de journées spécifiques se sont télescopées avec des appels confédéraux. Est-il normal d'avoir y compris dans la fonction publique jusqu'à 14 syndicats dans les Directions Départementales Interministérielles ?

Au contraire du modèle syndical (closed shops) qui prévaut dans de nombreux pays, les acquis du syndicalisme profitent à l'ensemble des salariés et non à leurs seuls adhérents ; et les syndicats n'offrent pas ou peu de services (mutuelles, caisses retraite etc.). Le syndicalisme CGT est un syndicalisme de lutte qui veut desserrer et même briser l'étau qu'exerce le capital sur le monde du travail. Pourtant, dans les 20 dernières années, la lutte idéologique qu'a menée le capital a érodé nos acquis. N'oublions pas que ce que l'histoire a construit, l'histoire peut le défaire. La bataille de la CGT passe donc principalement par la conviction de ses adhérents et des salariés de la nécessité de la lutte qui ne peut jamais être remplacée par une négociation sur les revendications des patrons. Mais l'état de division du syndicalisme français rend les salariés bien conscients que l'action revendicative doit aussi s'appuyer sur l'unité des salariés et éventuellement de leurs organisations. Dans ce contexte, comment construire l'unité ? Se fera-t-elle spontanément par une mystérieuse alchimie spontanée ? Ou faut-il petit à petit entre les organisations qui s'inscrivent dans un syndicalisme de lutte (FSU, Solidaire et parfois FO) rapprocher nos analyses et nos points de vue, il est clair que le processus qui avait un peu commencé avant le 50ème congrès est en stand-by.

Evolution du monde du travail

La question de la prise en compte des mutations du salariat est l'un des défis que nous devons aborder. De façon récurrente, nous disons qu'il faut prendre en compte le développement de l'encadrement, celui de la disparition des grandes concentrations ouvrières, de l'apparition la sous-traitance, qu'il faut organiser les salariés des PME et TPE. Parmi les mutations qui sont en face de nous dans notre secteur, il y a le développement massif de la précarité. Soyons lucides, cette population qui devient très nombreuse n'a pas pu trouver sa place dans la CGT, ni d'ailleurs dans les autres organisations syndicales. Sur les 20 000 précaires des EPST (80 000 dans l'ESR), le SNTRS syndique 46 non titulaires et encore dans ceux-ci une part notable est sous contrat de CDI.

Pourtant, nous avons informé les précaires, organisé des réunions, pris en compte des défenses individuelles et collectives, accompagné une partie d'entre eux en justice. La question lancinante qui nous est posée : pourquoi ce retard, comment faire mieux, comment organiser ces personnels pour qu'ils participent collectivement à leur

défense. La réponse ne sera trouvée que par une réflexion collective et des initiatives dans les sections.

1- Le découragement a des explications. Nos directions ont montré toute la dureté dont elles peuvent être capables en reprenant y compris la main par rapport aux hiérarchies locales dans les décisions de poursuite des contrats.

2- La précarité dans la recherche n'est pas un sas de passage avant de devenir permanent, (contrairement à certains secteurs comme la santé ou la culture et parfois les universités).

3- La population de précaires est très hétérogène : précaires IT ou post doc n'ont pas le même vécu, de même pour les précaires chercheurs de SHS souvent isolés dans leur travail et ceux des autres secteurs intégrés dans des équipes ou des plates formes. Comment prendre en compte leur diversité ?

Quelques pistes : Il faut faire de l'accueil des précaires dans le syndicat une priorité, organiser des rencontres, de réunions formelles ou informelles, travailler avec les associations qui existent ou se créent. Il faut en finir avec une conception trop étroite de l'engagement : on peut être dans une association de défense professionnelle et à la CGT. A l'image de l'association des urgentistes dont bon nombre des adhérents et des leaders sont aussi adhérents des syndicats et notamment de la CGT. L'organisation des précaires passera par nous mais pas seulement, loin de là. Il faut faciliter les échanges entre les précaires, un forum sur le site du syndicat ouvert à d'autres secteurs éventuellement (culture par ex). Il faut trouver de formes plus souples d'adhésion, de cotisation.

L'enjeu du renforcement du rapport de force passera par la prise en compte des précaires.

Pour le SNTRS-CGT

Pour le SNTRS-CGT, l'ensemble de ces questions nous concerne. Il nous faut dans le cadre de ce congrès débattre des modalités de notre action syndicale. L'action du syndicat ne peut pas seulement se développer de haut en bas. Négocier avec les directions, informer les salariés ne suffit plus. Il faut réinvestir la démarche classique de la CGT : élaborer les revendications avec les personnels, développer le rapport de force, négocier. Cela passe par une activité syndicale au plus près des labos et services, une utilisation systématique de l'heure d'information, développer la formation syndicale et statutaire, renforcer nos effectifs (1500 adhérents bientôt). Pour ce congrès nous avons prévu une séance consacrée à l'activité internationale, deux débats en soirée, des interventions de camarades des organisations de la CGT ainsi que des autres organisations syndicales du secteur. Nous avons beaucoup de travail devant nous. 520 amendements au document d'orientation. Il faudra une bonne discipline dans nos débats pour tenir les horaires. Vive le 28^{ème} congrès du SNTRS-CGT, vive la CGT.

Daniel Steinmetz

La Commission Exécutive élue

| Nom, Prénom | NOM SECTION | Nom, Prénom | NOM SECTION |
|-----------------------------|-----------------------|-------------------------------|-----------------------|
| ANDRIEU OLIVIER | ENS | HUART SEBASTIEN | LILLE |
| ATIENZA JOSE | MONTPELLIER Site | JUSSERAND BERNARD | JUSSIEU |
| AYMARD ALAIN | RETRAITES | KHAFIF MOHAMED | IRD |
| BACALEXI CONSTANTINA | VILLEJUIF GM | KISTER JEAN | INSERM Villejuif - KB |
| BERKOUN HABIBA | DR 1 IVRY | KLEIN LORENA | CAMPUS CURIE - DR2 |
| BOLLER FREDERIC | ENS | LABAT CARLOS | INSERM PARIS CENTRE |
| BONNAREL FRANCOIS | STRASBOURG FAC | LAPORTE DIDIER | JUSSIEU |
| BONNET LAURENT | ENS | LARRE JEAN-MARC | TOULOUSE LAAS |
| BOUMIER PATRICK | ORSAY | LAUNAY JEAN-FRANCOIS | FINISTERE |
| BOURON JEAN-YVES | POITIERS | LE CONTEL OLIVIER | BELLEVUE MEUDON |
| BOUYSSY ALAIN | DR 1 IVRY | LECOMTE PATRICE | CAEN |
| CARON LISE | NANTES | LEININGER CHRISTINE | INRIA |
| CHAIX BASILE | INSERM Paris Nord | MASSOT BERNARD | ORSAY |
| CHAMBON LAURENT | BORDEAUX | MERCIER GILLES | INSERM Villejuif - KB |
| CHUST THOMAS | CAMPUS POLYTECH | MILLET JACQUES | ROUEN |
| COLLINE ANNE | DR 1 IVRY | MORACHE BERTRAND | INSERM Siège |
| DE COSTER LILIAN | ALPES GRENOBLE | MORALES PATRICE | COTE D'AZUR |
| DELAUNAY KARINE | IRD | MORVAN GILLES | STRASBOURG FAC |
| DEVES GUILLAUME | BORDEAUX | NADIN GREGOIRE | JUSSIEU |
| DUCHESNE SOPHIE | NANTERRE | PICHON REMY | ORSAY |
| FITOUSSI JEAN-PIERRE | ESPCI | PIERRE MICHEL | INSERM Villejuif - KB |
| FONTE CHRISTOPHE | LORRAINE | RETINO ALESSANDRO | CAMPUS POLYTECH |
| GIOVINAZZO JEROME | BORDEAUX | RODRIGUEZ MERCEDES | ISOLES Province |
| GIROUX PIERRE | ALPES GRENOBLE | SANCHEZ CARMEN | VITRY-THIAIS |
| GONZALEZ DOMINIQUE | INSERM Villejuif - KB | SOURROUILLE PATRICIA | MONTPELLIER Site |
| GORI DIDIER | ORSAY | STEINMETZ DANIEL | MIDI-PYRENEES |
| GUIBERT BRUNO | MIDI-PYRENEES | TACK JOSIANE | MONTPELLIER Site |
| HAIDOUX ABEL | MONTPELLIER Site | TOUSSAINT LEROY SOPHIE | CNRS AUTEUIL |
| | | VINCONNEAU GUILLAUME | MARSEILLE SUD |

Sont indiqués en gras les membres du Bureau National

La Commission Financière et de Contrôle

| | | |
|-------------|-------------|------------------------|
| CHAUCHEPRAT | Jean-Pierre | MIDI-PYRENEES-TOULOUSE |
| HIRSCH | Jacky | STRASBOURG |
| MARS AROUL | Marie | DR 1 IVRY |

Les votes du congrès

353 camarades ont participé aux votes dans les sections du syndicat.

Le rapport d'activité

Le vote se fait par mandat : 309 ont voté pour, 10 ont voté contre et 26 se sont abstenus.

Le rapport de trésorerie et le quitus au trésorier

Rapport financier : 75 pour, 1 abstention

Quitus financier : 74 pour

Le document d'orientation

Le document a été voté à l'unanimité.

Le document revendicatif

53 pour, 4 contre, 18 abstentions

Le Conseil Syndical National, réuni pendant le Congrès, a élu :

Dina BACALEXI, François BONNAREL, Alain BOUYSSY, Lise CARON, Dominique GONZALEZ, Jean KISTER, Lorena KLEIN, Carlos LABAT, Jean-François LAUNAY, Gilles MERCIER, Jacques MILLET, Grégoire NADIN, Daniel STEINMETZ, Josiane TACK et Sophie TOUSSAINT-LEROY membres du Bureau National.

Josiane TACK, Secrétaire Générale,

Jean KISTER et Lise CARON, Secrétaires Généraux Adjoints,

Sophie TOUSSAINT-LEROY, Trésorière Nationale

Le congrès a chaleureusement remercié les camarades qui quittent :

Le bureau national : Frédéric BOLLER, Anne CASANOVA-EUZENOT, Didier GORI, Jacky HIRSCH, Michel PIERRE et Danièle STEER,

la commission exécutive : Alain ANGLADE, Albane BURENS, Carmen CALANDRA, Sylvain CANTALOUBE, Jean-Pierre CHAMPAGNAC, Joël CHOISY, Marc DECASTER, Cédric GENDREAU, Annie GUTNIC, Mouloud HADDAK, Sophie HAGUENIN, Fabienne HUBER, Annick KIEFFER, Françoise LABAILLE, Laurent PANES, Yann PERIN, Joël PLANTARD, Marc SEBBAN, Pierre-Frédéric SIBEUD, Magali TORRES, Régis VALLET.

Les motions adoptées par le Congrès

Motion Contrat d'objectifs du CNRS

La Direction du CNRS a décidé de présenter aux prochaines réunions des instances du CNRS (Conseil Scientifique, Comité Technique et Conseil d'Administration) son projet de contrat d'objectifs.

Celui-ci reprend toutes les orientations de la politique gouvernementale, notamment en termes d'austérité budgétaire et de baisse des emplois de titulaires :

« Compte tenu de la part importante des rémunérations des personnels statutaires et des cotisations de pension de retraite (81 %) au sein de la subvention pour charges de service public, les marges de manœuvre sont étroites, d'autant que la stabilité de la masse salariale ne peut actuellement se traduire que par une baisse des effectifs permanents. »

Le projet de contrat affirme que les marges de manœuvre ne se reconstitueront que « par réponse aux appels à projet européens et par des gains accrus de gestion ». Les difficultés financières des laboratoires, les pressions sur les salariés ne pourront que s'accroître.

La Direction du CNRS fait allégeance complète à la politique de site et de mutualisation dans le cadre des COMUE, mise en place par la loi Fioraso. Il se recentre sur le transfert et l'innovation, par la multiplication de contrats de services, ce qui entraîne pour le personnel IT, comme pour les chercheurs, la subordination aux exigences des entreprises sous couvert d'« excellence ». Avec de tels objectifs, c'est la transformation de l'organisme en une simple agence de moyens au service des entreprises.

Le SNTRS-CGT considère ce contrat d'objectifs comme inacceptable et le rejette. A contrario, il exige un budget permettant le fonctionnement normal du CNRS et l'amélioration de la situation des personnels titulaires et précaires.

Le 28^{ème} congrès du SNTRS-CGT s'adresse aux autres organisations syndicales pour prendre des initiatives afin de combattre les orientations du contrat d'objectifs, notamment en organisant de façon urgente la mobilisation lors du prochain CA du CNRS qui doit se prononcer sur ce contrat d'objectif 2014/2018.

Sète, le 22 Janvier 2015
64 pour

Motion de soutien du 28^{ème} congrès du SNTRS CGT aux personnels de l'IFREMER

Sans aucune concertation ou information préalable des personnels, le Premier Ministre a annoncé sa décision de délocaliser le siège de l'Ifremer à Brest.

Les organisations syndicales CGT et CFDT de l'établissement s'opposent fermement à cette décision qu'elles considèrent comme stratégiquement aberrante, économiquement inefficace et socialement scandaleuse.

Sur le plan stratégique, il est aberrant qu'un organisme à vocation nationale et internationale, fleuron de la recherche marine française, qui travaille pour toutes les façades maritimes françaises et les représente sur la scène européenne et internationale voit son image réduite à la seule partie bretonne de la façade atlantique.

Au plan socio-économique, le transfert d'une petite poignée d'emplois (moins de quelques dizaines), d'un bassin d'emploi vers un autre, n'est certainement pas à la hauteur des besoins et des attentes liés à la crise économique à laquelle est confrontée la région Bretagne. Par contre cela accroîtra les coûts de fonctionnement de l'organisme alors même que son budget est en diminution.

Enfin du point de vue social, il est scandaleux qu'une mesure qui va contraindre des salariés et leurs familles à se transplanter et qui va entraîner des pertes d'emplois pour les salariés qui ne pourront pas quitter la région parisienne ou pour les conjoints qui suivront, soit décidée sans aucune concertation avec les intéressés.

Le 28^{ème} congrès du SNTRS CGT, réuni du 20 au 23 janvier 2015 à Sète, apporte son soutien à l'action des personnels de l'IFREMER face à ce coup de force du gouvernement aux conséquences dramatiques pour les personnels concernés mais aussi pour l'avenir cet institut, et, par conséquent, pour celui de la recherche marine française.

Sète, le jeudi 22 janvier 2015
Votée à l'unanimité

Document d'orientation



Sommaire du document d'orientation

Plan général

p.12 Préambule

p.13 Nous voulons un autre avenir pour notre pays.

p.14 Partie I : Les conséquences de la politique générale du gouvernement pour l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR)

- p.14 Transformer les scientifiques en travailleurs dociles
- p.15 Les budgets de la mission interministérielle de la recherche et de l'enseignement supérieur (MIREs)
- p.15 La loi Fioraso
- p.15 La régionalisation de l'ESR
- p.16 La COMUE a pour but de mutualiser des fonctions
- p.16 La restructuration de l'ESR est loin d'être terminée
- p.17 Les EPST se transforment en agences de moyens
- p.17 La baisse des recrutements est significative de l'affaiblissement des organismes
- p.17 Les restructurations de la recherche
- p.17 La désaffection des étudiants
- p.18 Autoritarisme, hiérarchisation,

p.18 Partie II : Les enjeux de la recherche

- p.19 Effort de recherche insuffisant.
- p.20 Recherche, innovation et développement économique
- p.20 Synergie entre recherche fondamentale et recherche technologique
- p.20 Le rôle des organismes de recherche publics
- p.21 Relations entreprises - recherche publique
- p.22 Les restructurations de la recherche

p.22 Partie III : Nos propositions pour:

- p.22 Renforcer la recherche en créant des emplois
- p.22 Résorber de la précarité
- p.23 Augmenter les salaires et l'attractivité des carrières
- p.23 L'organisation de l'ESR
- p.23 Développer la démocratie
- p.24 La diffusion des connaissances ne doit pas être aux mains d'intérêts privés
- p.24 Le soutien de l'État à la recherche fondamentale doit être amplifié
- p.25 Supprimer le Grand Emprunt
- p.25 L'organisation nationale de la recherche
- p.25 La MAP (RGPP-II) doit être abandonnée.
- p.25 Les relations EPST/Universités
- p.25 Les relations EPST/secteur privé
- p.26 Les coopérations internationales

p.26 Partie IV : Le SNTRS pour défendre les travailleurs de la recherche

- p.26 La vie du syndicat:
- p.27 L'activité syndicale des sections en région
- p.27 Les relations avec les autres syndicats de l'ESR
- p.28 Aider nos adhérents à devenir des militants
- p.28 La communication
- p.29 Santé au travail, sécurité, conditions de travail
- p.29 L'action sociale
- p.29 L'action sociale doit recouvrir tout ce qui concourt à l'épanouissement de l'individu et de sa famille
- p.30 Garanties de protection sociale complémentaire
- p.30 Le SNTRS CGT dans la confédération
- p.30 Être à la fois un syndicalisme de proposition et de lutte
- p.30 Développer les relations syndicales internationales

Document d'orientation

Préambule :

Le 6 mai 2012 en élisant François Hollande, les français ont rejeté avec force la politique de son prédécesseur. Deux ans après, la déception, le ressentiment sont à la hauteur des espoirs dans un changement promis mais jamais mis en œuvre.

Une fois élu le président a oublié ses promesses de campagne «de guerre à la finance» pour ne cesser de faire des cadeaux au patronat et revenir sur les droits conquis par les salariés. Sa première mesure fut de limiter l'augmentation du SMIC afin de «préserver les entreprises».

Puis vint :

- la nouvelle contre-réforme sur les retraites qui a fait reculer l'âge d'accès à la retraite, augmenter le nombre d'annuités et diminuer le montant des pensions,
- le CICE (Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi) et ses 20 milliards d'euros d'exonération de «charges» pour des salaires inférieurs à 2,5 fois le SMIC, donnés sans aucune garantie d'embauches,
- l'accord sur la formation professionnelle qui supprime le droit des salariés à choisir leur formation. Les cotisations patronales qui en permettent le financement sont pratiquement supprimées,
- la transposition dans la loi de l'accord national interprofessionnel (ANI) signé entre le Medef, la CFDT et la CFTC qui a assoupli les règles de licenciement.

Puis, toujours au nom de la compétitivité des entreprises, le chef de l'État a annoncé le Pacte de responsabilité qui exonère les employeurs de plus de 30 milliards d'euros de cotisations sociales sans aucune contrepartie. Rappelons que les cotisations sociales, c'est une part des salaires non versée aux travailleurs, mise en commun pour répondre aux besoins collectifs de protection sociale. C'est ce que l'on appelle le «salaire socialisé», auquel contribuent aussi bien les employeurs que les salariés.

Pour le gouvernement, l'entreprise apparaît, dans un contexte de concurrence exacerbée pour les débouchés et les financements, comme une grande

cause nationale, un enjeu décisif pour l'emploi qui doit faire consensus. Avec le Pacte de responsabilité, il ne s'agit rien moins – selon le Président de la République – que de construire un «nouveau compromis social». L'intérêt des employeurs et de leurs salariés seraient les mêmes.

Avec un tel bilan, il n'est pas surprenant que le patronat ait applaudi le premier Ministre à l'Université d'été du Medef. Mais le patronat n'est jamais rassasié, il veut capter toujours plus de richesses créées par les salariés. Et, le ministre du travail F. Rebsamen est prêt à remettre en cause les seuils sociaux, ce qui donnera moins de droits aux salariés. Le code du travail va être allégé, son défaut : trop rigide au goût de l'employeur.

L'ensemble des cadeaux faits au patronat sous forme d'aides directes et de crédit d'impôt se monte annuellement maintenant à 230 milliards d'euros. Que fait le patronat de cette manne financière accordée sans aucun contrôle? Il délocalise, pour accroître ses profits dans les pays à bas salaires et dont les contraintes étatiques sont moindres. C'est l'une des causes de la désindustrialisation de la France, 700 000 emplois industriels ont disparu en 10 ans¹.

Depuis le début du quinquennat de F Hollande 180 000 emplois ont disparu. La production manufacturière a reculé en 2013 de 1% et est inférieure de 16% à celle de 2007 ! En 2013, il s'est fermé plus d'entreprises qu'il ne s'en est créé. Et malgré cela, les entreprises cotées en bourse affichent des résultats excellents. En 2000, les entreprises françaises versaient 42 milliards d'euros de dividendes, en 2012, cette somme est passée à 82 milliards. Les entreprises du CAC40, quant à elles, ont engrangé 48 milliards d'euros de profits en 2013. Ces profits alimentent les fortunes personnelles des actionnaires et des dirigeants d'entreprises.²

Les actionnaires des entreprises et leurs dirigeants ont placé leurs profits et leur fortune personnelle dans les paradis fiscaux. BNP Paribas, le Crédit agricole et la Société générale disposent de 361 filiales dans ces paradis fiscaux pour échapper à l'impôt. Les profits ainsi dissimulés au fisc par les entreprises sont évalués à 400 milliards d'euros. Les particuliers

¹De nombreux groupes industriels basés en France sont rachetés par des multinationales qui n'ont que faire du droit des États et profitent des lacunes du droit international

Après le fabricant d'Aluminium Pechiney racheté par le canadien Alcan, après le rachat du sidérurgiste Arcelor par le britannique Mittal, après l'absorption du

chimiste Rhodia par le belge Solvay, du cimentier Lafarge par le Suisse Holcim, c'est autour du métallurgiste Alstom fleuron de la technologie d'être démantelé et d'être bradé à l'américain General Electric.

²L. Bettencourt : 23 milliards, Vincent Bolloré : 8 milliards, B. Arnault : 19,7 milliards, Dassault : 11 milliards, etc...

auraient dissimulé 200 milliards d'euros. Ces 600 milliards d'euros (valeur estimée en 2009) représentent plus de 2 fois les recettes du budget de l'État et plus de 11 fois le produit de l'impôt sur le revenu.

Pendant ce temps, la dépense intérieure de Recherche et Développement des entreprises stagne. Les entreprises préfèrent rémunérer les actionnaires au lieu de développer l'investissement.

La diminution du nombre d'entreprises et d'emplois, c'est autant de rentrées fiscales qui manquent à l'État pour financer les infrastructures, les services publics, la santé, l'enseignement, la recherche. Avec comme corolaire l'explosion de la dette publique car ainsi ceux qui nous gouvernent ont fait le choix d'emprunter sur les marchés financiers.

Là est la cause de la dette de l'État qui se monte à près de 2000 milliards d'euros soit 95% du PIB. Chaque année, l'État verse 47 milliards d'euros en intérêts de la dette.

Face à cette dette, le gouvernement réduit les dépenses publiques au lieu de contraindre le capital à investir en France ou de prendre lui-même ses responsabilités par l'investissement public. Réduire les dépenses publiques, c'est rendre la vie encore plus difficile aux salariés, c'est rendre la société encore plus inhumaine et inégalitaire.

Comme la Modernisation de l'action publique (MAP), copier-coller de la révision générale des politiques publiques (RGPP), n'a pas rempli les objectifs assignés par le gouvernement, celui-ci a programmé 50 milliards de nouvelles économies pour les trois prochaines années, soit une quinzaine par an jusqu'en 2017. Chaque ministère doit identifier ses pistes d'économies³.

Le budget 2014 prévoyait une baisse de 3 milliards d'euros des dépenses de l'État, la loi de finance rectificative votée début juillet a aggravé cette baisse de 4 milliards supplémentaires.

Ces mesures vont concerner notamment les effectifs et les salaires. Elles vont accentuer la dégradation des services publics. Elles vont rendre la vie plus difficile en réduisant la consommation⁴. Les inégalités ne cessent de s'accroître. L'augmentation de la pauvreté est continue depuis 2008. Elle ne touche pas que les chômeurs, mais de plus de plus d'actifs et de

retraités. Les conditions de travail se dégradent encore et toujours, un salarié sur dix est exposé aux risques psychosociaux.

Dans cette logique, pour le patronat et le gouvernement, toute la société doit être structurée en fonction de l'insatiable soif de profit des dirigeants d'entreprises et des actionnaires. Au nom de la compétitivité des entreprises l'avenir est au chômage massif, à la précarité, aux sous-rémunérations, à la dégradation des conditions de travail et de vie !

Nous voulons un autre avenir pour notre pays

Il faut s'affranchir de la domination des grands groupes capitalistes sur la société. Pour cela, nous proposons que les banques et établissements financiers français, qui participent à la dérégulation financière du capitalisme mondialisé, soient nationalisés avec l'instauration d'un contrôle direct par les salarié-e-s et les citoyen-ne-s dans leur gestion et sans indemnisation des grands actionnaires. La banque centrale nationale devrait contrôler les mouvements de capitaux.

L'État, avec la participation active des salarié-e-s et des citoyen-ne-s, devrait aussi prendre le contrôle des entreprises françaises clefs. Cela faciliterait de plus la mise en œuvre d'un plan de réorientation de l'activité industrielle permettant de répondre à la fois, aux besoins sociaux et aux contraintes écologiques.

Il faut des droits nouveaux pour les salariés leur permettant d'intervenir dans la gestion des entreprises.

Il faut une autre répartition des richesses notamment :

- En réformant la fiscalité en profondeur. L'imposition des entreprises doit pénaliser la croissance financière des capitaux, les délocalisations et encourager la création d'emploi et de richesses réelles. L'impôt sur le revenu doit être universel c'est à dire que le capital doit être imposé de façon similaire au travail avec une modification du barème établissant une véritable progressivité, jusqu'aux plus hauts revenus. Il doit être complété par un impôt sur le capital et sur le patrimoine.
- En augmentant le pouvoir d'achat, en particulier par l'augmentation des salaires, des retraites et la baisse de la TVA. Cela contribuerait aussi à relancer l'économie.

³Les efforts seront répartis entre les dépenses de l'État (à hauteur de 18 milliards), celles des collectivités territoriales (11 milliards), de la protection sociale (11 milliards) et de l'assurance-maladie (10 milliards). Les principales mesures sont : la poursuite du gel du point d'indice des fonctionnaires et la poursuite des diminutions d'effectifs des Ministères, la non-revalorisation des pensions versées par les régimes de retraite de base pendant un an et le gel des

autres prestations sociales (logement, famille, invalidité), hors minima sociaux (RSA, ASS, AAH, minimum vieillesse), jusqu'en octobre 2015.

⁴Les demandes gracieuses de non-paiement de tout ou partie de l'impôt ont progressé de 20 % entre 2011 et 2013. L'an dernier 1 million de ménages, qui étaient non imposables, sont «entrés» dans l'impôt.

- En revalorisant le travail par rapport à la spéculation financière

Mais la situation de notre pays est aussi liée aux changements qui ont lieu au niveau mondial.

Le développement de nombreuses activités ne peut pas se réaliser dans les limites des territoires nationaux. C'est le cas par exemple, de manière évidente, pour les transports aériens, ferroviaires ou des lanceurs de satellites. Mais c'est aussi vrai pour d'autres secteurs : automobile, pharmacie, imagerie médicale, énergie, nouveaux matériaux, etc. La communication instantanée est devenue possible entre tous les lieux de la planète. La complexité des procédés, des réseaux de collaborations, des interdépendances dans les divers champs de la connaissance rendent nécessaires la coopération internationale. Cela commence par la recherche. Cela implique aussi des ententes entre divers sites de production, par des partenariats, par l'intégration au sein d'organisations transnationales de savoir-faire, etc. Les nouvelles technologies de l'information et de la communication permettent et favorisent ces échanges. La filière numérique joue, de fait, un rôle particulier dans l'économie nationale et revêt des enjeux majeurs pour la transformation de notre société.

Ces progrès technologiques, liés à des coopérations internationales, pourraient permettre de répondre mieux aux aspirations des populations. Mais, ils sont utilisés par les tenants du capitalisme pour mettre en place une compétition généralisée sur la planète avec un développement en réseaux des grands groupes multinationaux. Les décisions d'implantation sont prises à l'échelle mondiale. Les pays en compétition sont incités à réduire les contraintes fiscales, réglementaires et sociales. Les peuples ne sont pas simplement confrontés au «défi de la mondialisation», mais à la guerre économique à laquelle se livrent les multinationales dominantes.

Force est donc de constater que l'économie mondiale est dominée par des rapports de production capitalistes, les grandes firmes internationales règlent par leurs initiatives les conditions de prospérité et de paupérisation des nations en exerçant un chantage inique sur les salariés et les États. Comment le capital privé, sans frein, n'en abuserait-il pas d'autant qu'il ne trouve en face de lui que des gouvernants prêts à tout lui accorder ?

Les pays émergents sont les marchés idéaux pour permettre le rebondissement des firmes multinationales. Les activités de production sont

souvent délocalisées dans les pays émergents et les activités de recherche et développement les suivent parfois.

La mise en place du grand marché transatlantique via le futur traité de libre-échange implique le ralliement à un projet politique commun : celui de gérer ensemble le monde et, à cette fin, de soumettre la planète à un contrôle militaire par les forces armées des Etats Unis et de leurs alliés (OTAN, Union européenne, Japon). L'action de cet impérialisme occidental est source de conflits armés à répétition dans le monde. Elle produit, alimente, voire génère l'émergence et le renforcement de forces obscurantistes et violentes comme nous avons pu le constater ces dernières années.

Face à cette situation planétaire, des luttes convergentes doivent être menées dans tous les pays, l'Union Européenne et les instances internationales contre la domination capitaliste et les impérialismes. C'est indispensable pour gagner la paix, une gestion économe des ressources et le renforcement de la protection de l'environnement ainsi que l'amélioration des niveaux de vie et des droits sociaux, notamment la santé et l'éducation.

Partie I : Les conséquences de la politique générale du gouvernement pour l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR)

L'innovation ainsi que les transferts et captations de technologies sont au cœur de la lutte que se mènent les entreprises au niveau de la planète, pour conquérir la suprématie des marchés et évincer les concurrents. Les modalités de la recherche sont donc stratégiques pour ces entreprises qui ont tout intérêt à capter les résultats des recherches publiques pour leur propre développement tout en n'en assumant pas les risques. Mais les dépenses qu'elles y consacrent diminuent d'autant leur profit. Il est donc impératif pour elles de transférer ces recherches et les risques afférents aux laboratoires publics de recherche.

Transformer les scientifiques en travailleurs dociles travaillant à façon fut et est toujours une obsession du pouvoir politique libéral. En 1978, le secrétaire d'État à la recherche déclarait « nous n'avons pas besoin de chercheurs mais de trouveurs ».

La titularisation des personnels de recherche, obtenue en 1981 malgré l'opposition du ministre de la recherche JP. Chevènement, fut le résultat d'une lutte syndicale menée sur plus d'une décennie. Par la

suite, les EPST se sont efforcés de contourner le statut de titulaire par la création d'emplois non statutaires, CDD, CDI pour exercer des fonctions permanentes, en commençant par l'instauration d'une période de post-doctorat pour les jeunes chercheurs. Les Directions d'organisme comme le pouvoir politique n'ont cessé de se plaindre de ne pouvoir diriger la recherche comme ils l'entendaient à cause du statut des personnels et de celui des organismes. La première offensive de front contre la recherche publique fut menée en 1999 par le ministre Claude Allègre, notamment avec la loi sur l'innovation qui introduisit les start-up dans les laboratoires publics et permit aux chercheurs publics de travailler en même temps pour les entreprises privées. Lors du mouvement de contestation de 2004, les ambiguïtés voire compromissions de certains de ses acteurs, très conciliants avec le pouvoir politique, ont permis à ce dernier de récupérer ou détourner à son avantage les propositions de « Sauvons La Recherche ». Il a mis en place, avec l'Agence Nationale de la Recherche (ANR) et l'Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (AERES), les bases d'un nouveau système de recherche lui permettant de contrôler les structures et les personnels. La réduction des financements récurrents et la montée corrélée des financements sur projets ont constitué le moyen d'amener les laboratoires à travailler sur les thèmes imposés par le pouvoir. La Loi de Responsabilités des Universités (LRU), le programme d'investissement avenir (PIA) et la loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche de juillet 2013 (Loi Fioraso) qui suivirent ont poussé plus loin dans ce sens. Le système de recherche est maintenant structuré autour des universités dont les EPST sont des satellites et repose sur les appels à projets et le travail précarisé.

Le changement de Président de la République ne fait plus illusion, malgré l'espoir que celui-ci a suscité chez nombre de nos collègues. Après des Assises où le Ministère a laissé chacun dire tout et son contraire et le rapport parlementaire Le Déaut qui a pu donner des illusions à certains, nous constatons qu'il n'y a pas de rupture avec la politique menée depuis 15 ans.

Les budgets de la mission interministérielle de la recherche et de l'enseignement supérieur (MIREs) s'inscrivent dans le contexte d'austérité budgétaire qui perdure et s'aggrave depuis plusieurs années. La subvention de l'État ne permet plus d'assurer la totalité des dépenses salariales des personnels titulaires, ni même les dépenses

incompressibles (chauffage, électricité, location, entretien des bâtiments, etc.). Les budgets récurrents des organismes de recherche et des universités n'offrent plus qu'une marge restreinte pour le fonctionnement et l'investissement dans les laboratoires de recherche. Le résultat est un tarissement du recrutement et une pression accrue pour obtenir des contrats extérieurs. Ceci se traduit par la perte de capacité de recherche pour les laboratoires et la désaffection des jeunes pour les métiers de la recherche. Nous devons inverser cette tendance.

La Loi Fioraso suit l'orientation du Pacte pour la recherche et de la LRU qui est de soumettre la recherche aux entreprises, elle impose une nouvelle mission, le transfert économique. Elle impose aux établissements et aux personnels de prendre en charge la commercialisation des nouveaux produits et procédés fruits de la recherche, pour les mettre sur le marché, y compris par la création d'entreprises ou de start-ups. Les Directions générales des organismes de recherche sont en phase avec le Ministère et renforcent les orientations du gouvernement Sarkozy/Fillon. Les universités sont, quant à elles, sommées de se restructurer pour adapter leurs enseignements aux besoins des employeurs locaux.

La loi Fioraso s'inscrit dans la nouvelle organisation territoriale mise en place par le gouvernement avec l'acte III de la décentralisation qui vise à transférer un certain nombre de prérogatives de l'État central aux noyaux de centralisation territoriale que sont les régions et les métropoles. Celles-ci auront la compétence de piloter l'ESR sur leur territoire. Ce pilotage se fera par l'intermédiaire des communautés d'universités et d'établissements (COMUE) mises en place par la loi et devant se développer en lien avec les territoires. Elles se substituent aux pôles de recherche et d'enseignement supérieur (PRES de la LRU).

La régionalisation de l'ESR est un outil pour la réalisation de la mission de transfert économique. Les régions, les départements, les métropoles comptent sur la recherche pour leur développement économique, y compris à court terme. Poussées par la Commission Européenne, les régions ont défini leurs stratégies régionales de recherche et d'innovation pour une spécialisation intelligente (stratégies dites S3 pour Smart Strategy Specialisation). Ce sont des programmes territoriaux de transformation économique qui visent à concentrer l'aide et l'investissement de la politique publique sur un nombre limité de priorités de l'économie régionale

censées apporter un avantage concurrentiel aux régions dans l'économie mondiale. Outre le fait que cela induit une concurrence entre les régions et non une nécessaire solidarité, les COMUE doivent mettre en phase leurs orientations de recherche et de formation avec les stratégies de spécialisations régionales. Elles seront abondées par les Contrats de Projets État-Région (CPER) conçus en cohérence avec la stratégie européenne.

Dans l'agenda « France Europe 2020 », déclinaison nationale du programme européen « Horizon 2020 », la politique du gouvernement est définie par un soutien sans interruption tout au long du processus, de l'idée au produit commercialisable. Dans ce programme, les enjeux de la connaissance ne sont pas absents, mais marginalisés. Les laboratoires de la recherche publique doivent élaborer leurs projets qui combinent des recherches fondamentales, recherches technologiques tout en conduisant à des innovations de diverses natures (technologique, usage, organisations...).

Outre un pilotage plus serré des enseignements et des recherches, selon des logiques où l'économique prime donc sur le scientifique, les COMUE ont pour but de mutualiser des fonctions des différents partenaires les constituant en adéquation avec la réduction des dépenses de l'État. Elles sont appelées à devenir «des centres de coûts et de profit». Pour exercer librement leur pilotage, les COMUE remettent en cause la démocratie des universités. De plus, un pourcentage des embauches sera directement affecté aux COMUE, avec pour conséquence un renforcement de leur pouvoir sur les établissements, et avec une menace sur le statut des personnels. Pour se financer les établissements d'enseignement supérieur vont devoir transformer les étudiants en clients et faciliter l'accès des entreprises aux expertises de l'Université et des laboratoires ainsi qu'à leurs plates-formes d'équipements. Elles devront aussi renforcer l'adéquation entre l'offre de formation et l'évolution des besoins en compétences des entreprises.

La restructuration de l'ESR est loin d'être terminée. A côté du financement de la recherche publique sur le budget de l'État, le gouvernement de François Hollande a décidé de prolonger le PIA

impulsé par le gouvernement de Nicolas Sarkozy. Celui-ci reste piloté par le Commissariat aux Grands Investissements (CGI) placé sous la tutelle principale du Premier Ministre. Une nouvelle vague de structurations de l'ESR finalisera la mise en place d'une dizaine de SUPER-Universités pluridisciplinaires labellisées «Initiatives d'Excellence» ou iDEX. Les autres COMUE pourront postuler pour être labellisées «Initiatives Science - innovation - territoires – économie» ou Isites. Universités régionales, ces Isites seront spécialisés sur quelques thématiques de recherche centrées sur la technologie avec un ancrage dans les économies locales incluant un lien fort avec des entreprises. Quel est l'avenir pour les thématiques hors iDEX ou Isites ? De quels moyens bénéficieront-elles puisque les financements seront drainés par les lauréats aux PIA ? Ils dépendront du bon vouloir des collectivités territoriales, de mécènes, d'entreprises locales... Nous refusons cette politique à deux vitesses.

Le choix de relancer les iDEX s'inscrit dans une remise en cause progressive de la logique de service public d'enseignement supérieur. Un financement complémentaire se fait pour certains sites, par le biais des iDEX qui bénéficient des intérêts de leur dotation en capital, versés aux fondations de coopération scientifique (FCS)⁵ qui leur sont adossées. Nous nous opposons à la transformation du système universitaire et de recherche français en un système à l'anglo-saxonne où le pouvoir est dans des fondations elles-mêmes aux mains d'entreprises.

Les financements de l'ANR ont été recentrés sur les 9 « défis sociétaux⁶ ». La recherche fondamentale ne représente plus que 15% des financements et les critères de sélection des projets ont été modifiés pour renforcer «l'impact de la recherche pour le redressement productif et la compétitivité». Les Alliances nationales thématiques de recherche: Aviesan, AllEnvi, Ancre, Allistene, Athéna mises en place sous le gouvernement Sarkozy voient leur rôle renforcé. Présentées comme des instances de concertation, ce sont de fait de nouvelles structures de pilotage ayant pour mission l'analyse stratégique et la programmation scientifique. Ces fonctions échappent dorénavant aux Conseils Scientifiques des établissements dans lesquels siègent des représentants élus par la communauté scientifique.

⁵A titre d'exemple la fondation «université Pierre et Marie Curie» vient de créer un fonds d'amorçage destiné à financer des start-up. La fondation est financée par la Banque Publique d'Investissement, Natixis, CNP assurances, AG2R La mondiale, Malakoff Mederic et Revival Emploi. La gestion du fonds est confiée à des professionnels du capital risque.

⁶Les « défis sociétaux » d'Horizon France-Europe 2020 :1-Gestion sobre des ressources et adaptation au changement climatique ; 2- Une énergie, propre, sûre et efficace ; 3- Stimuler le renouveau industriel ; 4-Santé et bien-être ; 5- Sécurité alimentaire et défi démographique ; 6- Mobilité et systèmes urbains durables ; 7- Société de l'information et de la communication ; 8- Sociétés innovantes, **intégrant** et adaptatives ; 9- Une ambition **spatiale** pour l'Europe

Pour assurer la mission de transfert, les EPST sont sommés de poursuivre leur transformation en agences de moyens et soutenir les projets décidés ailleurs qu'au sein de leurs instances. Ils sont sommés de participer à la mise en place des COMUE définies dans la loi Fioraso. Cette régionalisation partielle s'accompagne de l'affaiblissement progressif des organismes nationaux. La cohérence nationale de recherche se retrouve entre les mains de dispositifs comme le PIA et au niveau du Ministère. L'intervention des scientifiques ne se fait que par l'intermédiaire d'experts complaisants. La cohérence nationale s'exerce pour seulement quelques gros laboratoires jugés stratégiques par les politiques et non plus par les scientifiques. L'austérité est un moyen de contraindre les laboratoires à se tourner vers les donneurs d'ordre que sont les pourvoyeurs de financements (ANR, Feder, Europe, régions, entreprises...). Pour garder en mains les rênes, le Ministère refond le dispositif de coordination et d'orientation de la recherche en France autour d'une gouvernance resserrée impliquant une forte dimension interministérielle via le conseil stratégique de la recherche placé auprès du Premier ministre et un comité de pilotage interministériel présidé par le directeur général pour la recherche et l'innovation.

Le SNTRS-CGT s'est opposé à la loi Fioraso comme il s'était opposé, pour les mêmes raisons, à la Loi Péresse et il continue de s'opposer aux conséquences néfastes de la mise en œuvre de ces contre-réformes. Le SNTRS-CGT dénonce l'entrée massive des entreprises dans la définition des orientations de recherche et la mise à disposition des moyens des laboratoires publics aux entreprises.

La baisse des recrutements est significative de l'affaiblissement des organismes. La précarité est un phénomène de masse, elle représente 30 à 40% de l'effectif global des personnels de l'ESR. Elle a connu son explosion avec la création de l'ANR, elle est intimement liée à l'organisation de la recherche sur projets. Le SNTRS-CGT met l'emploi au cœur de son action. Nous luttons pour le recrutement de fonctionnaires dans les organismes de recherche et la résorption de la précarité. Nous dénonçons l'acharnement des Directions d'organisme encouragées par le Ministère à appliquer la loi Sauvadet, pourtant déjà très insuffisante, de la façon la plus restrictive possible⁷. Nous demandons une

révision des décrets et circulaires d'application de cette loi afin de respecter l'accord d'origine.

Les restructurations de la recherche induites par les contre-réformes depuis le Pacte pour la recherche, la tendance à généraliser la recherche sur projets ont profondément changé la nature de la recherche, dans son organisation, dans la vie des laboratoires. La recherche de contrat a pris le pas sur la démarche scientifique proprement dite. Les équipes doivent travailler à la commande en fonction des orientations définies par le pouvoir politique et le patronat, elles ne maîtrisent plus leurs orientations scientifiques. La recherche tend à devenir une activité totalement encadrée, sans aucun espace de liberté. Les «modes» scientifiques et le conformisme académique prennent le pas sur la pensée créative ou originale. Les appels à projets financent des recherches dont les résultats sont annoncés avant d'être effectifs. Ce qui oblige généralement à suivre les sentiers battus et à éviter toute prise de risque intellectuelle, voire conduit même parfois à tricher. Les critères d'évaluation des laboratoires et des chercheurs renforcent la mise en œuvre de ces orientations. La pertinence de la démarche scientifique s'efface devant d'autres critères : le lien avec l'industrie, l'enseignement et l'encadrement ou encore le nombre de contrats nationaux (ANR) ou européens (ERC). L'évaluation par l'introduction de critères quantitatifs de productivité favorise le conformisme : facteurs d'impact, index de citation. Ces critères étaient ceux de l'agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AERES) et sont maintenant ceux du Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES) qui se substitue à l'AERES suite à la loi Fioraso de juillet 2013 sans modifier fondamentalement ses prérogatives. Ces agences, ainsi que la course aux financements, tendent à imposer une approche quantitative de la production scientifique au détriment de la qualité de la publication scientifique.

La profondeur de la crise qui affecte la recherche se mesure à la désaffection des étudiants dans les filières technologiques et scientifiques (hors santé). 12% des titulaires d'un master et 10% des titulaires d'un doctorat sont toujours au chômage 3 ans après l'obtention de leur diplôme. Si le nombre de doctorants est resté stable, c'est grâce à un afflux d'étudiants étrangers qui a compensé la baisse des

⁷Sont exclus les ingénieurs de recherche et les chercheurs de l'application de la loi ainsi que les personnels éligibles à la loi mais ayant eu plusieurs employeurs sur un même poste.

doctorants français. Le débouché «Recherche publique» reste majoritaire pour les doctorants, mais il est aussi celui où les jeunes docteurs sont le moins stabilisés. Nous formons moins de docteurs que l'Angleterre ou l'Allemagne, et pourtant ils se retrouvent 3 fois plus nombreux au chômage que dans les pays européens équivalents. Les Écoles doctorales peinent de plus en plus à attirer des étudiants souhaitant poursuivre en Master recherche. Les prévisions pour la prochaine décennie indiquent une augmentation des étudiants dans l'enseignement supérieur mais les effectifs en doctorat sont prévus à la baisse. Quant aux laboratoires dont les thématiques n'intéressent pas suffisamment les bailleurs de fonds, ils peuvent difficilement attirer et garder les étudiants. Pour leur survie, ils sont sommés de se positionner sur un marché de «niches» élitistes, la mode et les secteurs de la pensée unique compromettant ainsi le développement de l'ensemble des champs disciplinaires concernés et les synergies interdisciplinaires.

Qu'offre-t-on aux étudiants souhaitant s'engager dans les métiers de la recherche comme autre perspective que de nombreuses années de précarité débouchant sur un nombre réduit de recrutements avec un salaire indigne de la qualification ?

Autoritarisme, hiérarchisation, la recherche est de plus en plus vécue comme une contrainte.

Afin de faire fonctionner le système, le pouvoir s'achète les cadres avec l'octroi de primes. La recherche sur contrat comme la course à l'excellence via ses critères d'évaluation ou l'attribution de primes individuelles concourent à la mise en concurrence des chercheurs au détriment des dynamiques collectives indispensables à la vie des laboratoires et des organismes de recherche. La politique de créneaux, de concurrence entre les structures et les individus, l'autoritarisme, la déqualification et la précarisation du travail ont les mêmes conséquences dans le privé et le public : perte de compétence, gâchis, perte d'efficacité. Devant les conséquences de leur politique, la réponse du gouvernement et des Directions d'organisme est l'accroissement de la contrainte avec le renforcement de l'autoritarisme, de la précarité. Les personnels connaissent une dégradation de leurs métiers induite par les réorganisations.

Partie II : Les enjeux de la recherche

La recherche publique doit conserver toute sa place pour assurer l'acquisition et la diffusion des nouvelles

connaissances au service des citoyens, pour répondre aux besoins sociaux sans cesse croissants et pour ouvrir de nouveaux champs d'analyses et de prospectives.

La dégradation des rémunérations et des conditions de travail des personnels se traduit par le développement de la souffrance au travail. Celle-ci touche toutes les catégories professionnelles dans les laboratoires et services.

Trop souvent la recherche à but finalisé, qu'elle soit publique ou privée, et la recherche fondamentale sont opposées alors qu'elles sont le plus souvent interdépendantes. Or, elles participent toutes deux aux besoins de connaissances de l'humanité et doivent prendre leur place dans le processus de recherche. Mais laisser libre court à la créativité et au développement de thématiques de recherche n'est possible qu'avec comme seule contrainte la logique scientifique.

Le SNTRS-CGT défend la place de la recherche publique dans la nation, son efficacité, l'exigence des moyens nécessaires à son développement. Il défend depuis de nombreuses années la stabilité de l'emploi scientifique, technique et administratif, et la stabilité des collectifs de travail. Il défend le statut de fonctionnaire de l'État qui doit être la norme pour tous les personnels des EPST (statut avec dérogations). Le SNTRS-CGT a été et reste le moteur des luttes pour préserver l'intégrité des EPST et notamment la place du CNRS comme organisme national de recherche multidisciplinaire, contre la RGPP dans les EPST.

Au-delà des luttes contre les grandes contre-réformes dans l'ESR, le syndicalisme CGT doit construire des propositions et les mettre en débat. Nous réclamons l'augmentation globale du budget de la recherche. Il ne faut pas laisser le choix des orientations et de la répartition budgétaire au Ministère et aux Directions d'organismes.

Le syndicalisme n'est pas en premier lieu un outil de défense corporatiste mais avant tout un acteur social à part entière. Le syndicat doit défendre les travailleurs et les travailleuses, quel que soit leur statut et agir sur les modes d'organisation du travail de recherche, surtout en ces périodes d'instauration de la précarité comme mode de fonctionnement, tant pour les programmes de recherche que pour l'emploi des personnels. Il a également son mot à dire sur la nature même des recherches et leur impact sur la société. Cette question n'est pas nouvelle. Déjà dans le passé, des scientifiques se sont impliqués dans de

grands débats de société où la science était pleinement partie prenante, ne serait-ce que sur les aspects relatifs à la recherche militaire et à la responsabilité sociale des scientifiques. Malheureusement beaucoup de scientifiques ont déserté la bataille des idées, quelques-uns ayant même perdu toute référence éthique. C'est dans ce contexte que les gouvernements ont imposé à Lisbonne en mars 2000, le concept d'économie de la connaissance. La mise en place de la Loi Fioraso (LRU 2) et du Grand Emprunt n'ont pas soulevé la mobilisation attendue. Il faut recréer les conditions du débat démocratique, en identifiant et exposant les conséquences sociales et scientifiques des orientations gouvernementales actuelles, et en étant force de propositions.

Si certaines priorités peuvent être clairement affichées (santé publique, environnement, justice, éducation, différentes formes d'énergies, étude des rapports sociaux), l'ensemble des disciplines doit faire l'objet de recherche et être financé. Par exemple, les recherches en sciences sociales doivent répondre aux problèmes posés à et par la société, en gardant leur indépendance, tant dans les modes de questionnement que dans la manière dont elles construisent et établissent les faits sociaux. Elles ne doivent pas être transformées en ingénieries sociales. Les scientifiques prennent en compte les relations entre la recherche et la demande sociale. Les besoins sociaux ne peuvent être réduits à la seule demande des entreprises. Les conditions de travail et de vie, l'urbanisation, l'exclusion, la santé, le développement des humains dans leurs diversités culturelles et le problème des sources d'énergie en relation avec les changements climatiques, le patrimoine mondial et sa mise en valeur sont autant de questions qui interrogent les travailleurs scientifiques quant à l'utilisation de leurs recherches mais aussi quant aux priorités gouvernementales.

Il importe que les travailleurs scientifiques assument leur responsabilité dans la diffusion des connaissances produites. Le souci de rendre compte de l'usage qui est fait de l'argent des citoyens, la contribution à l'amélioration des conditions de vie, de travail, de production doivent animer les personnels de la recherche publique et de l'enseignement supérieur. Ces missions doivent être pleinement reconnues.

Fort de la réflexion de tous ses membres, notre syndicat est légitime pour s'exprimer sur ces questions. Sans pour autant se placer en censeur et toucher à la liberté de recherche, il doit animer des débats, solliciter les prises de positions de ses élus dans les instances, depuis les conseils d'unités jusqu'aux conseils scientifiques.

Effort de recherche insuffisant.

En France, la dépense intérieure en matière de recherche et développement (R&D) par rapport au PIB (DIRD/PIB) recule par rapport aux autres pays: 7^e en 1995, 13^e en 2008, la France se retrouve au 15^e rang mondial en 2011 derrière la Corée, l'Estonie, l'Islande⁸. La France est le premier pays de l'OCDE pour le niveau des aides fiscales et publiques apportées à la R&D des entreprises (rapport de l'Inspection Générale des Finances 2010), mais elle se caractérise aussi par un faible niveau de dépenses R&D privées. Résultat : l'objectif de 3% du PIB consacrés à la R&D est atteint en Allemagne, 8 autres pays l'ont déjà dépassé, tandis que la France stagne à 2,24%.

Créé soi-disant pour aider les PME, le crédit d'impôt recherche (CIR), présenté jusqu'à aujourd'hui comme « puissamment incitatif », est en réalité utilisé à des fins « d'optimisation fiscale ». Le CIR exonère ainsi les entreprises de 6 milliards d'euros d'impôts soit 2,5 fois le budget du CNRS. Créé pour aider les PME, le CIR comme l'ensemble des incitations fiscales de R&D favorisent les multinationales au détriment des jeunes entreprises. Entre 2002 et 2006, le CIR a doublé en France alors que la part du financement de la R&D dans le PIB a fortement baissé et que l'emploi dans la recherche a baissé de 11% depuis 2008⁹.

Cette politique ne répond pas aux besoins en matière de santé, d'alimentation, de culture et de protection de la planète qui sont considérables aussi bien au niveau mondial que sur le territoire national. Les transports, l'habitat, l'énergie, les communications ont besoin de grandes avancées scientifiques. Les succès des grands programmes français s'expliquent par l'ampleur, la continuité et la qualité de l'effort consenti dans la durée, mis en œuvre par des organismes publics (EPST et EPIC), depuis la recherche fondamentale jusqu'au développement industriel et agricole.

⁸En 2010, les entreprises et les administrations françaises ont dépensé plus de 43,4 milliards d'€ pour des activités de Recherche & Développement (DIRD), soit 2,24 % de l'activité économique française (ratio DIRD/PIB). Les entreprises réalisent 63% de ces dépenses, les administrations 37 %. Toutefois les

entreprises n'en financent que 57 % sans prendre en compte les mesures fiscales telles que le crédit impôt recherche ou le statut de jeune entreprise.

⁹Ainsi Sanofi qui a bénéficié d'un CIR de 130 millions d'euros a licencié plus de 2000 salariés. Les entreprises du médicament ont réduit en 2013 leur R&D de 2,9% en la transférant à la recherche publique et à des start up !

Recherche, innovation et développement économique

L'industrie, la recherche, la formation et l'ensemble des services sont de plus en plus étroitement liés. La maîtrise sociale du développement scientifique et technologique nécessite que les études supérieures concernent un nombre toujours plus important de jeunes. Par ailleurs, les salariés, à tous les niveaux, doivent pouvoir s'approprier en permanence les développements scientifiques et technologiques. Ainsi, l'existence d'une recherche forte et la compétence de ses salariés favorisent le développement à long terme des activités productives. Il est vital d'interrompre, en France et plus largement en Europe, la spirale descendante de la recherche publique.

Synergie entre recherche fondamentale et recherche technologique.

Les connaissances scientifiques produites par les laboratoires de recherche publique sont avant tout un bien public au bénéfice de toute l'humanité. Sacrifier la recherche fondamentale constituerait un suicide, intellectuel et économique, pour un pays développé.

L'innovation n'est ni le but, ni le résultat direct de la recherche fondamentale. Celle-ci reste avant tout le développement des connaissances dans tous les domaines de la science. Nous affirmons l'importance du développement de thématiques de recherche sur la base de la seule logique scientifique avec un financement récurrent car c'est le terreau sur lequel peuvent émerger des applications innovantes. Les connaissances communes doivent être mises au service de la paix pérenne entre les peuples. Le SNTRS-CGT affirme cette priorité pour éviter de tomber dans le piège d'une vision utilitariste, qui priorise la recherche susceptible de déboucher rapidement sur des innovations. Le rôle principal de la recherche n'est pas de soutenir l'innovation. Cette activité ne peut être son critère décisif d'évaluation.

L'État doit exercer sa prérogative de financement et d'organisation dans tous les champs de la recherche fondamentale, quelles que soient les formes précises que prend cette organisation. L'innovation (nouveaux procédés, produits, services, politiques publiques, etc.) peut et doit bénéficier des connaissances scientifiques les plus avancées. La recherche publique, source d'idées nouvelles, peut produire en son sein de telles innovations, y compris en collaboration avec des partenaires économiques ou sociaux. La synergie nécessaire entre laboratoires de recherche publique et entreprises ne peut se faire que

sur une collaboration volontaire et équilibrée des partenaires. Pour le SNTRS-CGT elle doit permettre d'enrichir des filières industrielles et de maintenir la production sur le territoire national.

L'innovation ne débouche pas automatiquement sur un développement économique bénéficiant à toute la société, elle peut même coexister avec un chômage aggravé et de forts dommages écologiques. L'innovation n'apporte un bénéfice décisif et global que si elle s'accompagne d'une politique économique basée sur le bien commun.

Aujourd'hui, l'injonction d'innovation adressée à la recherche publique vise à faire prendre en charge le coût de l'innovation par le financement public tout en laissant les bénéfices obtenus sur le marché aux entreprises et à leurs actionnaires. Or, pour le SNTRS-CGT, c'est aussi aux entreprises d'effectuer le travail et les investissements de recherche, le travail de R&D débouchant sur l'innovation.

Défendre la recherche scientifique contre les assauts symétriques du scientisme et de l'obscurantisme

La sujétion directe et croissante aux intérêts capitalistes de la recherche publique et toutes les contre-réformes qui la touchent aggravent la menace de l'étau dans lequel toute pratique scientifique peut se retrouver enserrée, celui du scientisme et de l'obscurantisme.

Le scientisme participe aussi d'une double tendance délétère du capitalisme : la soumission de l'homme à la machine et l'uniformisation des sociétés et des métiers, qui entraîne un appauvrissement culturel considérable. Un exemple significatif est la tendance croissante à l'anglicisation, qui conditionne de façon restrictive la pensée scientifique et s'inscrit dans un mouvement de colonisation linguistique.

L'obscurantisme sous toutes ses formes, qui génère souvent méfiance ou rejet vis-à-vis de la science se présente comme un substitut de réponse aux inquiétudes de la population et parfois des travailleurs scientifiques eux-mêmes.

Pour répondre, le syndicat doit promouvoir l'analyse rationnelle des fausses réponses, le débat contradictoire, et revendiquer avec force la liberté et l'indépendance de la recherche.

Le rôle des organismes de recherche publics.

Les EPST, notamment le CNRS, ont vu leur rôle remis en cause depuis plusieurs années. Cette remise en cause est accompagnée de l'intérieur par les Directions d'organisme. Si les grandes orientations

nationales de la recherche sont de la responsabilité du gouvernement, après consultation du parlement, il revient aux scientifiques de décider des modalités de leur mise en œuvre et de veiller à ne refermer aucun champ de recherche, ni aucune approche des disciplines et thématiques mises en œuvre. Dans un pays de taille intermédiaire comme la France, ce rôle a été dévolu à des organismes nationaux, les EPST.

Les EPST, dans leur champ de compétences, doivent continuer à assumer la cohérence nationale de la recherche que ne peuvent prendre en charge les universités. Ils doivent le faire en concertation avec les universités, c'est pour cela que les Unités Mixtes de Recherche doivent être placées sous une double responsabilité. Les EPST doivent être dotés de ressources budgétaires et de postes statutaires suffisants. C'est nécessaire pour pouvoir prendre des initiatives et créer ou maintenir des laboratoires propres ou encore lancer des projets de leur propre initiative, favoriser l'émergence des jeunes équipes. Ils doivent animer les recherches interdisciplinaires et les grands programmes sur une logique de coopération et non de concurrence.

La place des universités dans le dispositif de recherche publique est insuffisante, notamment en raison de la carence des financements publics. Ce n'est pas en transférant les personnels des EPST dans les universités que l'on réglera ces difficultés. Au contraire, il faut augmenter significativement le niveau de financement de la recherche universitaire, permettre aux enseignants chercheurs, notamment aux plus jeunes, de participer significativement à la recherche, notamment en diminuant leur service d'enseignement annuel. Il est nécessaire de favoriser les échanges et améliorer les accueils en délégation dont les critères doivent être scientifiques et non liés à des politiques de site ou autres «priorités» définies par les Directions.

Relations entreprises - recherche publique

Les rapports entre recherche et industrie ont considérablement évolué au fil de la transformation des rapports de production dans l'économie mondiale. D'un côté, il n'y a pas d'avenir possible sur la planète sans conquête de nouvelles connaissances et de nouveaux moyens d'action. De l'autre, l'exploitation du travail de recherche pour un profit immédiat est indispensable au capitalisme. Face à une logique de compétitivité conçue pour maximiser le taux de profit, notre organisation syndicale s'inscrit dans la construction d'une société nouvelle avec la participation active des salariés et des citoyens.

Depuis quelques années, les financements de la recherche publique (EPST et EPIC) sont de moins en moins pérennes et de plus en plus dépendants de financements externes guidés par les priorités économiques, le tout sur fond d'emplois précaires en croissance. Les transferts d'activité de R&D du privé vers le public en amont et la sous-traitance vers des entreprises ou prestataires privés en aval sont une entrave à un véritable essor de la recherche privée. Cette stratégie est autodestructrice à moyen et long terme, car elle privilégie la recherche ciblée à court terme et dégrade les capacités de recherche fondamentale.

C'est toute la politique industrielle nationale qui en est fragilisée. Elle laisse le champ libre aux grandes multinationales pour organiser leur politique mondiale en désindustrialisant les pays occidentaux tout en profitant des infrastructures de R&D performantes du pays. Cette situation aboutit à un désengagement de l'État dans des domaines stratégiques, dont les conséquences sont catastrophiques notamment par les suppressions d'emplois. L'État doit favoriser les coopérations sur des enjeux stratégiques entre le public et le privé, en relançant des grands programmes de recherche et de développement technologiques sur des objectifs partagés. Le gouvernement doit relancer une politique industrielle et de programmes mobilisateurs qui vise au développement de toute la chaîne, de la recherche à l'industrialisation et avec comme priorité de répondre aux besoins réels des citoyens et non ceux induits par une politique de marché.

Les pôles de compétitivité en 2005 puis le Pacte pour la recherche ont fait l'objet de la Loi de programme pour la recherche de 2006. La loi Fioraso avec le volet de la régionalisation de l'ESR accentue la spécialisation territoriale de la recherche et la poursuite d'objectifs à court terme. Pour renforcer la capacité d'innovation et de compétitivité des entreprises, l'enseignement supérieur et la recherche sont appelés à développer «des écosystèmes» territoriaux centrés sur les clusters et pôles de compétitivité dont la création des COMUE est une étape. Or, l'aménagement du territoire ne peut se résumer à l'augmentation de productivité des entreprises, d'autant que la politique de concentration des activités de production et de recherche dans une région peut aussi avoir des effets négatifs. Elle fait courir le risque d'une trop grande spécialisation des régions qui deviennent tributaires du destin d'un secteur.

Les restructurations de la recherche induites par les contre-réformes depuis le Pacte pour la recherche ont changé la nature de la recherche, dans son organisation, dans la vie des laboratoires.

Comme dans le privé, les gestionnaires de la recherche publique raisonnent maintenant en termes d'augmentation de la productivité, ce qui, sans amélioration des moyens et des conditions de travail, se traduit inéluctablement par une exploitation inacceptable des agents, continuellement mis sous pression.

Le manque de personnels, de moyens, détériore jusqu'à l'insupportable les conditions de travail générant de la souffrance. Les personnels sont devant une contradiction insoluble. Comment atteindre les objectifs que la hiérarchie leur a arbitrairement fixés alors qu'ils n'en ont pas les moyens ? Cette souffrance concerne l'ensemble des personnels y compris les chercheurs et les doctorants.

Début 2014, le communiqué du SNTRS consacré à plusieurs suicides de salariés du CNRS a eu l'effet d'une onde de choc, car comme à France télécom, les Directions d'organismes sont dans le déni de la situation de souffrance des personnels.

De scientifiques, les chercheurs sont devenus des managers. Comme les IT ils sont devenus des exécutants. Les directeurs de laboratoire sont sommés par leurs Directions de mettre au pas leurs personnels et d'exclure ceux qui ne sont pas conformes aux critères de la prétendue excellence.

Cette transformation profonde et rapide de la profession provoque une crise identitaire.

L'éclatement des collectifs de travail, l'atomisation des individus, rend indispensable le développement du syndicalisme de lutte pour s'opposer à la résignation et à la désespérance.

Il faut s'exprimer et agir à partir de ce que subissent les personnels collectivement et individuellement sur leur site de travail.

Il est essentiel de renforcer l'influence de la CGT, syndicat de lutte pour une transformation sociale, dans les organismes. En effet, il n'y a pas d'espace de discussion pour le «dialogue social». La dureté de l'affrontement avec les Directions et le Ministère fait que les différentes composantes du syndicalisme réformiste ne se font plus entendre. De fait ce

syndicalisme perd sa légitimité vis-à-vis des personnels qui subissent une situation de plus en plus dégradée.

Partie III : Nos propositions pour

Renforcer la recherche en créant des emplois

Développer l'effort de recherche du pays est un impératif. Pour passer à 3 % du PIB dans les 5 ans, nous préconisons le développement de la recherche, partagée entre le public et le privé : 1% du PIB pour le secteur public et 2 % du PIB pour le secteur privé. Pour le secteur privé, le CIR (6 milliards en 2014) doit être supprimé. Des mesures doivent favoriser le développement de l'emploi scientifique et technique en entreprise, notamment par le recrutement de docteurs et la reconnaissance de la thèse dans les conventions collectives. Cet objectif réaliste et nécessaire doit être accompli par la création de postes de fonctionnaires et par la pérennisation des budgets des laboratoires. Pour cela, le Pacte de Responsabilité doit être abandonné.

Résorber la précarité

Selon les bilans sociaux des universités, plus de 70 000 précaires sont salariés de l'enseignement supérieur, on estime à plus de 20 000 ceux des EPST. Nous demandons la résorption de la précarité et une loi de titularisation de tous les non-titulaires exerçant des fonctions permanentes¹⁰. Cette loi devra aussi limiter le recours aux non-titulaires qui doivent être dédiés à des tâches de remplacement ou ponctuelles. Les personnels des laboratoires doivent être recrutés sur concours de fonctionnaires au plus près de la sortie des études que ce soit pour les ingénieurs, les techniciens, les administratifs ou les chercheurs.

C'est la condition sine qua non pour enrayer la généralisation de l'emploi sur CDD dans les laboratoires. De la même façon les contractuels de la fonction publique doivent être respectés et mieux protégés. Nous devons faire respecter scrupuleusement l'application des décrets 2014-364 et 86-83 autant pour l'évolution des carrières, que les droits à la formation, les primes, l'action sociale. De la même façon nous devons veiller au respect de la réglementation concernant les temps d'affichages et délais lors des campagnes de concours réservés issus de la loi Sauvadet.

¹⁰Titulariser 50 000 contractuels (soit les non titulaires occupant des fonctions permanentes), dont 35 000 dans les universités et 15 000 dans les EPST, coûterait environ 1,35 milliards à terme et beaucoup moins immédiatement. Un

effort qui représente 1/5 du CIR. Sur les 4 milliards envisagés pour l'emploi afin d'augmenter de 30% l'effort de recherche publique, il resterait donc 2,65 milliards pour recruter 40 000 personnes sur 5 ans.

Des mesures immédiates doivent être prises pour l'application de la loi Sauvadet sans aucune restriction. Les EPST ont mis en place un dispositif interdisant les renouvellements de CDD pour éviter de devoir appliquer la loi. Nous demandons l'ouverture de concours systématiques sur les emplois permanents occupés par des CDD et exigeons que les établissements qui emploient une autre personne sur le même profil de poste soient sanctionnés.

Le contrat doctoral doit être inclus dans les années de service prises en compte pour déterminer les ayants droit. Pour éviter la reconstitution de la précarité, il est nécessaire de limiter considérablement l'importance des financements par appel d'offre. Il est en particulier inadmissible de faire financer par appel d'offre, des programmes nationaux, le fonctionnement de grands instruments et des plates-formes de recherche dont la pérennité est justement la condition de leur efficacité. Dans l'attente d'une loi sur la résorption de la précarité, les contractuels de la fonction publique doivent être mieux protégés. Ils doivent bénéficier des mêmes garanties salariales de carrière, de formation, et d'action sociale que les titulaires.

Augmenter les salaires et améliorer les carrières

Comme pour tous les fonctionnaires, il faut augmenter les salaires dans la recherche en rattrapant le retard du point d'indice sur l'inflation et en le revalorisant. Il faut également améliorer les carrières de toutes les catégories ingénieurs, techniciens, adjoints techniques et chercheurs qu'ils soient titulaires ou contractuels en tenant compte de leur qualification. Nous demandons notamment la révision du mode de calcul des possibilités de promotion, aujourd'hui indexé sur le nombre d'entrants. Salaire, qualification et classification constituent un triptyque au cœur des revendications fondamentales de la CGT. Le SNTRS-CGT exige l'augmentation de la PPRS à 20% pour tous.

Il faut garantir le droit à la mobilité des agents en (re)plaçant les Commissions Administratives Paritaires (CAP) au cœur des dispositifs. Les droits à la formation continue des agents titulaires et non titulaires doivent être garantis pour accompagner l'évolution des techniques et des métiers, mais également contribuer à l'accroissement de la qualification des agents et participer à la construction de parcours professionnels choisis. La santé des agents doit être mieux prise en compte en garantissant leurs droits à l'emploi et à une juste compensation de la maladie, du handicap ou de l'invalidité.

L'organisation de l'ESR

Nous nous prononçons pour le maintien d'une structuration nationale de la recherche publique, fondée sur des organismes nationaux et non sur des pôles régionalisés. Leur existence doit, plus que jamais, être confortée. Pour cela, les EPST doivent rester maîtres de la définition de leur politique de recherche, et garder la maîtrise de la gestion de leurs personnels, ils ne peuvent pas être cantonnés à un rôle d'agences de moyens, notamment au service des universités et des COMUE. Le maintien et le renforcement des prérogatives des EPST passent par un fonctionnement basé sur des emplois statutaires et un financement récurrent des laboratoires avec l'objectif qu'il représente une très large partie de leur budget. Cela implique notamment le transfert des moyens de l'ANR aux organismes de recherche. L'ANR doit être supprimée. Le financement sur appel à projet doit être réduit et distribué par une structure publique appuyée sur les instances représentatives.

Le SNTRS-CGT demande la suppression des alliances, qui ont été conçues pour se substituer aux organismes de recherche. Les missions prospectives tout comme celles relevant de l'emploi scientifique doivent revenir aux instances scientifiques des établissements comme le comité national au CNRS, les CSS à l'Inserm et à l'IRD, etc. Des missions nationales doivent être confiées aux organismes et à leurs instances en charge de la prospection.

Il n'y a pas identité de mission entre les personnels des EPST et ceux des Universités. Le SNTRS-CGT réaffirme la nécessité de maintenir le statut de chercheur à plein-temps et reste attaché à la notion de collectifs de travail dans les UMR.

C'est pourquoi les COMUE ne doivent pas être érigées en établissements avec des prérogatives qui prennent le pas sur celles des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche. De la même manière, les IT des EPST doivent y rester rattachés. Le SNTRS-CGT demande la suppression des COMUE.

Développer la démocratie

a) En rendant la recherche à ses acteurs : la liberté de recherche doit être garantie. Les dispositifs du Pacte pour la recherche, de la LRU et de la loi Fioraso doivent être abrogés. L'ANR et L'AERES-HCERES doivent être supprimées. L'évaluation des laboratoires et des chercheurs doit se faire par les instances représentatives des institutions concernées (Comité National au CNRS, CSS à l'INSERM,...).

Le Comité National de la Recherche Scientifique doit être rétabli dans toutes ses prérogatives. Les critères d'évaluation doivent prendre en compte la qualité, l'intérêt de la démarche, les enjeux scientifiques ainsi que les travaux d'expertise scientifique et de diffusion des connaissances et de la culture scientifique. Le SNTRS-CGT s'oppose à la généralisation de l'évaluation par équipe au sein des laboratoires. Pour les IT, une évaluation de leur qualification par des pairs choisis dans les métiers concernés doit être mise en place afin de développer un dialogue collégial affranchi de la hiérarchie. Nous exigeons que les décisions des instances scientifiques représentatives des personnels soient respectées sous réserve du respect du droit, pour le classement des dossiers de déroulement de carrière ainsi que pour les mesures individuelles.

b) dans les laboratoires et services. Dans le dispositif de recherche national français, le laboratoire tient une place originale qui doit être préservée. Les unités mixtes de recherche doivent être maintenues et renforcées sans exclure l'existence d'unités propres. Un laboratoire ou un centre de recherches n'est pas une simple juxtaposition d'équipes. C'est surtout une structure coopérative, lieu de travail collectif, rassemblant chercheurs, IT et doctorants, où se pratique la formation à et par la recherche, lieu où s'expriment les savoirs et les techniques. Aussi, ses ressources doivent provenir essentiellement de ses tutelles. Elles doivent être suffisantes et stables pour payer l'ensemble de ses frais fixes et lui permettre de mener sa politique scientifique dont les résultats devront être évalués a posteriori par les instances compétentes. L'évaluation des unités (UPR et UMR) et des Equipes Associées (EA) doit prendre en compte l'activité de la totalité de leurs personnels, EC, chercheurs, IT et doctorants.

Les laboratoires doivent être dotés de structures de gestion et d'équipes techniques de proximité avec, y compris, le recrutement de personnels de catégorie C. Au CNRS, les conseils de laboratoire sont des instances de consultation des personnels. Ils permettent de régler les problèmes, de définir des stratégies scientifiques et de gestion de façon collective. Les comptes rendus issus de ces conseils doivent être diffusés à l'ensemble des personnels. Le transfert des « fonctions support »¹¹ hors des organismes, prive ceux-ci de capacités à mettre en œuvre une politique scientifique cohérente. Cette réduction des emplois administratifs accompagne la

réduction de périmètre scientifique amorcée par le PIA. Il faut stopper ces restructurations au sein des services centraux ou décentralisés en région et aussi des laboratoires qui entraînent des suppressions d'emplois et des mobilités forcées.

La diffusion des connaissances ne doit pas être aux mains d'intérêts privés

Le développement des technologies numériques repose la question de la propriété des connaissances produites et diffusées. Les EPST doivent développer une politique d'information scientifique et technique claire, basée sur une réflexion d'ensemble tant nationale qu'internationale. Les personnels spécialisés doivent intervenir avec leur expertise. Aujourd'hui, ce chantier est mené « petitement », à travers des opérations comme la Bibliothèque scientifique numérique (BSN).

Nous ne pouvons laisser des grands éditeurs confisquer la connaissance à leur profit. Nous défendons l'idée d'une diffusion libre et de la liberté d'accès à ces connaissances qui accroît la visibilité des travaux dans la communauté et le public. Il est indispensable que les travailleurs de la recherche scientifique conservent la maîtrise de la diffusion des connaissances produites, sous toutes leurs formes et quel que soit le support. En corollaire, il importe que les travailleurs de la recherche scientifique assument leur responsabilité dans la conservation, l'archivage et la diffusion des connaissances produites par l'intermédiaire d'outils qui seront mis à leur disposition dans un but de dépôt et d'accessibilité plus visible.

Cette mission doit être pleinement reconnue. Le SNTRS devra se saisir de la question de la diversité linguistique dans la recherche.

Le soutien de l'État à la recherche fondamentale doit être amplifié

Dans ce domaine, l'État doit assurer le financement des laboratoires des universités et des EPST. Le financement public doit couvrir l'intégralité des frais d'infrastructure et du fonctionnement des équipes, afin de favoriser la continuité et le développement normal des activités de recherche et de permettre aux équipes d'initier dans la sérénité des recherches originales. Il est en particulier inadmissible de faire financer par appel d'offre, des programmes nationaux, le fonctionnement de grands instruments et des plates-formes de recherche.

¹¹ Il faut refuser le terme de « fonctions support » qui dénote un glissement vers la technocratisation et la privatisation de la recherche publique

Supprimer le Grand Emprunt

Il faut mettre fin à ce mode de financement et rétablir les dotations de l'État aux EPST et aux universités. Il est indispensable de revenir sur le mode de gouvernance instauré par les Fondations de Coopération Scientifique (FCS), les COMUE, tant pour les RTRA, appelés à disparaître, que pour les IDEX (et toutes structures mises en place par le Grand Emprunt). Bafouant la démocratie, ils ne peuvent qu'encourager la formation de réseaux d'influence, qui excluent l'ensemble des personnels de toute possibilité d'intervention sur leurs conditions de travail et sur les objectifs scientifiques. Une structure de financement sur projets pourrait être maintenue, mais limitée aux financements des coopérations public/privé.

L'organisation nationale de la recherche

Nous contestons la mise en concurrence territoriale. En matière de recherche, les objectifs des collectivités territoriales doivent être coordonnés avec ceux de l'État par le biais des contrats de plan. La région n'a pas de prérogatives en matière de recherche. Ses objectifs en matière de développement économique et d'innovation devraient être déclinés en choix scientifiques après consultation d'une instance régionale représentative et coordonnés avec les universités et les organismes de recherche. L'aide régionale à l'emploi des jeunes ne doit pas encourager la précarité en multipliant les post doctorants mais se centrer sur l'aide aux doctorants. L'attribution des financements de la région aux équipes doit passer par une évaluation nationale. Nous n'acceptons pas la démarche de stratégie territoriale du Ministère qui préconise la spécialisation des régions sur la base des avis de l'AERES et de la Communauté Européenne. La complémentarité entre organismes de recherche et universités ne peut pas être fondée sur cette notion de territorialité. Nous refusons le concept d'université à deux vitesses où de nombreuses implantations universitaires risquent de se réduire à former les étudiants au niveau licence.

Chaque région doit pouvoir offrir des formations allant de la licence au doctorat. Les universités ou groupes d'universités en région doivent donner accès à la recherche pour l'ensemble de leurs enseignants chercheurs. L'expérience des centres universitaires de petite taille répartis en région a montré qu'ils offrent plus facilement l'accès et l'intégration à l'enseignement supérieur aux étudiants disposant de faibles ressources.

La MAP (RGPP-II) doit être abandonnée.

Il faut poursuivre la mobilisation des personnels contre cette réduction de l'action publique. Nous refusons cette logique selon laquelle les externalisations seraient «la solution» pour parvenir à des économies budgétaires, que la centralisation et la mutualisation donneraient les moyens de mieux gérer les organismes de recherche. Les délégations globales de gestion doivent être supprimées. Pour surseoir à la surcharge de travail due à l'explosion du nombre de contrats à traiter (contractuels, contrats de recherche, réponses aux appels à projets, etc.), nous revendiquons le recrutement sur emplois statutaires de personnels gestionnaires, administratifs, d'informatique, de logistique, etc. ajustés aux besoins des laboratoires et des services. Il est indispensable de former les personnels aux divers outils informatiques de gestion utilisés par les laboratoires et services. La souffrance au travail explose dans les laboratoires et services, cela est grave et inacceptable, il est fondamental d'améliorer les conditions de travail de tous.

Les relations EPST/Universités

La recherche et l'enseignement supérieur doivent avancer conjointement. La formation des jeunes diplômés ne peut se comprendre que si elle inclut les nouvelles connaissances, les nouvelles méthodes et les nouvelles voies de la recherche. Les étudiants de 3^e cycle sont fortement impliqués dans la démarche de recherche. La création de postes statutaires d'enseignants-chercheurs est nécessaire pour permettre l'allègement de leur temps d'enseignement et donc une plus forte implication dans les équipes de recherche. Le développement des EPST et des universités ne peut se faire qu'en cohésion et synergie ; les politiques scientifiques des universités doivent être élaborées en concertation avec les organismes de recherche. Nous demandons des modes de fonctionnement démocratiques notamment en renforçant le poids des élus dans les instances.

Les relations EPST/secteur privé

La recherche fondamentale doit rester au cœur des politiques publiques, qui ont également vocation à développer les connaissances dans des domaines plus appliqués et technologiques. Cette place est dévolue aux EPIC et à certains EPST, elle peut être aussi occupée par des équipes du CNRS et des universités. Il faut renforcer les EPIC qui occupent une place particulière et irremplaçable dans le tissu scientifique et industriel. Cela ne doit pas se traduire par un transfert de la recherche privée vers les

laboratoires publics. La France doit développer ses outils de diffusion de l'innovation technologique et le soutien aux PME.

Une véritable politique industrielle de l'État, respectueuse de l'environnement, ne peut pas se résumer à des aides fiscales sans contrepartie. L'État ne peut laisser aux seules lois du marché le soin de définir les axes de recherche des entreprises. Il doit impulser une politique industrielle, favoriser l'investissement sur le territoire et exiger des entreprises qu'elles assument leurs responsabilités devant la société en créant des emplois scientifiques. La présentation argumentée devant les comités d'entreprise de la politique de recherche des entreprises doit devenir obligatoire, avec notamment l'obligation de montrer comment sont utilisés les fonds publics. Le SNTRS avec la CGT revendique de nouveaux droits pour les salariés afin qu'ils pèsent dans la stratégie de l'entreprise. Les soutiens publics à la recherche doivent faire l'objet d'une évaluation par la puissance publique.

A côté des coopérations avec les grandes entreprises, la recherche publique doit nouer des liens diversifiés avec le tissu industriel des PME. Le développement et la mise en place de nouvelles passerelles de transfert de connaissances notamment avec les PME doivent inciter à des collaborations avec les entreprises sur la base de la coopération. Ces liens doivent s'inscrire dans le contexte des bassins d'emploi : il faut prendre en compte la réalité régionale et inventer des formes de dispositifs publics nouveaux incluant les intérêts des populations.

Les EPST, sources directes de savoir scientifique et technique pointus, doivent renforcer la transmission de ce capital professionnel en accueillant des apprentis.

Les coopérations internationales notamment avec les pays du sud doivent être développées, en particulier avec les actions déjà engagées en ce sens par les organismes français tels que le Cirad et l'IRD. Cette politique doit partir des besoins des partenaires du Sud auxquels une telle coopération permettrait à la fois d'aider à répondre à des enjeux de développement, environnementaux et sociaux, mais aussi de favoriser l'émergence de nouvelles générations de scientifiques.

Cette politique doit partir des laboratoires et des institutions de recherche en appui de leurs stratégies. L'objectif de ces coopérations ne doit pas être d'affirmer un rôle hégémonique de la science «européenne» ou «occidentale» dans la compétition

capitaliste mondialisée, mais de promouvoir la recherche comme facteur de développement équilibré et pacifique, ainsi que de supprimer tous les freins administratifs à la mobilité des scientifiques (obtentions de visas, titres de séjour etc.) quelle que soit la durée du séjour.

Partie IV : Le SNTRS pour défendre tous les travailleurs de la recherche

La vie du syndicat:

Les liens entre les différentes instances du syndicat

Les différentes instances, du local au national, doivent toutes contribuer au dynamisme du syndicat. La circulation des informations, la coordination des actions, la réflexion sur tous les sujets qui nous impactent et les propositions doivent être l'émanation de tous les niveaux d'organisation. L'organisation de base du syndicat est la section syndicale. La commission exécutive est l'organe national décisionnaire, ses membres doivent être moteurs pour la mise en œuvre des décisions prises. Le bureau national doit être renforcé dans son rôle de coordination et d'organisation pour lui permettre d'assumer la lourde charge liée aux restructurations et réformes incessantes, d'en mesurer les impacts et d'élaborer des propositions constructives. L'action syndicale doit être au centre de la vie du syndicat.

Les groupes de travail thématiques

Pour nous permettre d'avancer dans notre réflexion, des groupes de travail thématiques ont été créés (CHSCT, action sociale, astreintes et sujétions...), ils doivent être développés et étendus à d'autres thèmes (par ex. COMUE, évolution des métiers, évaluation ...). Ils permettent de décloisonner tous les niveaux du syndicat et sont source de cohésion et d'enrichissement mutuel.

La vie du syndicat dans les régions

Certaines régions syndicales comprennent une ou plusieurs sections qui regroupent des adhérents de plusieurs EPST. Ceci nécessite une animation commune des sections au sein de la région. Le responsable de région doit maintenir le lien entre les différentes sections et fédérer les actions locales. Il est aussi en charge des relations entre le local et le national. Le syndicat doit être vigilant sur le cumul des mandats simultanés et sur le nombre de renouvellements des mandats.

L'activité syndicale des sections en région est la base de la vie du syndicat. Une action nationale ne peut avoir d'impact que si tous les échelons du syndicat s'y associent.

Nous vivons à l'ère du numérique où l'abondance d'information peut mettre à mal notre capacité à traiter et prendre en compte l'information reçue. Cette situation conduit à des hétérogénéités d'appréhension des dossiers par les camarades. Nous devons chercher à résoudre ces difficultés.

Nos propositions

- Un membre du BN doit être référent par région. Il pourrait se déplacer régulièrement, et/ou organiser des visioconférences ou des téléconférences, apporter des informations, être le référent en cas de difficultés particulières sur une région.
- L'échange d'informations entre régions, pour que chacun puisse profiter des expériences des autres régions. L'intranet destiné à ces échanges existe mais est sous-utilisé. Il convient de le renforcer en accompagnant la constitution de réseaux pour le partage d'expérience entre les adhérents sur des thèmes donnés.
- Des réunions entre les responsables régionaux et le bureau national par visioconférence se mettent en place, il faut les rendre régulières. Il convient également d'améliorer la concertation entre les sections d'une même région.

Continuité de l'activité syndicale à la retraite

Pour défendre leurs droits et leurs conditions de vie, les retraités doivent rester solidaires et organisés, aussi bien dans leur syndicat professionnel que sur leurs lieux de vie, car leurs interlocuteurs sont multiples.

Le SNTRS contactera les adhérents à leur départ à la retraite pour les encourager à rester syndiqués soit dans leurs sections locales, soit dans la section nationale des retraités.

Le SNTRS encouragera l'activité syndicale à la retraite en organisant la transmission des informations syndicales concernant les adhérents du SNTRS retraités ainsi que les appels à mobilisation pour la défense de leurs revendications.

Encourager, voire susciter, les initiatives permettant aux retraités de débattre entre eux de leurs problèmes spécifiques et de s'organiser pour défendre leurs revendications est la meilleure façon de contribuer à la continuité syndicale

Les adhérents du SNTRS à la retraite ont toute leur place dans les luttes organisées par les actifs.

Les relations du SNTRS avec les autres syndicats de l'ESR

Intersyndicale nationale

L'unité doit être recherchée pour mobiliser les personnels dans leur ensemble. Cependant elle ne doit jamais se faire au détriment de l'expression du SNTRS pour faire avancer les idées et les revendications de la CGT. Les différents niveaux du syndicat doivent donc garder l'initiative de lancer des actions larges avec l'ensemble des autres organisations. Il faut un débat franc entre les organisations, en combattant le sectarisme, le dogmatisme et le corporatisme. Le but n'est pas de faire plier les autres à nos exigences mais bien de convaincre par le débat et d'aboutir à des initiatives rassemblant le plus grand nombre de travailleurs dans l'action.

Aller vers un syndicalisme offensif, qui rassemble à la base et dans la lutte, reste un objectif pour les travailleurs. Il faut créer les conditions de l'unité d'action des différentes organisations pour plus d'efficacité ; nous devons rassembler le plus grand nombre de travailleurs dans l'action et faire monter le contenu et les formes d'actions le plus haut possible. La convergence des analyses, des objectifs et des luttes est la condition d'un véritable syndicalisme de transformation sociale.

Les relations en région avec les autres syndicats de l'ESR

D'une manière générale, le SNTRS-CGT est très souvent le syndicat moteur pour lancer des actions en région. Nos actions doivent être l'occasion de proposer l'adhésion. L'unité sur le terrain, si elle a lieu, doit se faire en veillant à rester bien visibles et identifiés dans les actions sans renoncer à nos revendications.

Les relations avec les Unions Locales (UL), les Unions Départementales (UD) et les organisations CGT de l'ESR en local

Les relations avec les UL et UD sont pour les sections locales du SNTRS-CGT un lien enrichissant, permettant de travailler de façon interprofessionnelle. Elles peuvent être un appui pour promouvoir les actions du SNTRS-CGT (aide logistique, juridique...). Les UD et UL sont aussi en demande d'information sur notre secteur. Les relations sont à développer avec les autres syndicats CGT de l'ESR locaux. Cette démarche est indispensable, la lutte contre la mise en place des COMUE en est un exemple d'actualité. Il y a un travail de fond à mener ensemble, sur les

analyses et les conséquences des différentes réformes sur le terrain. Il est nécessaire d'organiser localement des réunions régulières des syndicats CGT de l'ESR pour mener des réflexions et des actions communes avec la FERC Sup, la CGT INRA...

Aider nos adhérents à devenir des militants

La formation des syndiqués

Ces dernières années, nous avons assisté au départ de cadres importants du syndicat, dans le même temps, le nombre de nouveaux adhérents augmente régulièrement. La formation des syndiqués devient un besoin vital pour maintenir le dynamisme du SNTRS. Nous avons la responsabilité de former les adhérents à devenir des militants. Il faut organiser des journées d'accueil, développer et actualiser les sessions de formation faites en interne au syndicat. Les adhérents peuvent également participer aux formations organisées dans les UL, les UD et les fédérations. Des formations spécifiques sont aussi à prévoir sur des thèmes qui préoccupent les militants. C'est le cas par exemple de la défense des cas individuels. Les militants ne sont pas bien armés pour appréhender ces dossiers de plus en plus nombreux et plus lourds.

Prise de responsabilités dans le SNTRS à tous les niveaux

Le premier pas consiste à adhérer, mais passer de l'adhésion au militantisme n'est pas chose facile. La prise de responsabilité permet à tout adhérent de s'impliquer dans la vie du syndicat. Les responsabilités au niveau de la section peuvent être nombreuses. Il faut amener un maximum de syndiqués à s'impliquer dans la vie de la section au travers des commissions régionales du CNRS, de l'action sociale, d'initiatives ou de réflexions thématiques. Les sections doivent être vivantes et attractives, chacun doit se reconnaître dans les thèmes abordés, et pouvoir s'exprimer librement. Les bureaux de section doivent impulser cette dynamique. Pour certains la pression de la hiérarchie et les contraintes professionnelles liées à la surcharge de travail rendent l'engagement militant difficile. Il convient de tenir compte de cet état de fait dans l'utilisation des décharges horaires disponibles et de rappeler les droits liés à l'exercice de responsabilités syndicales que beaucoup d'adhérents ignorent.

Responsabilité dans les instances nationales et locales des organismes

Nous devons encourager les syndiqués à s'engager dans les différentes instances nationales et locales en

fonction de leurs affinités et disponibilités.

Les militants doivent rendre compte de l'activité de leur mandat et le syndicat doit demander un compte rendu régulier de l'activité des élu(e)s et mandaté(e)s qu'il a désigné(e)s. Les bilans et comptes rendus sont la base du partage des informations garantissant le dynamisme du SNTRS autant que sa visibilité. Les mandats doivent être partagés par le maximum d'adhérents.

Les activités des différentes instances du syndicat du local au national doivent être coordonnées.

L'activité des sections est à la base de l'action syndicale, nous devons la renforcer pour permettre une meilleure prise en compte des revendications des personnels. Nous devons encourager les syndiqués à devenir acteur des valeurs qu'ils défendent en prenant des responsabilités ou des mandats, et devenir des militants. Tout responsable syndical, du secrétaire de section au secrétaire national, à la mission d'animer, d'être à l'écoute et d'être attentif à la situation professionnelle, et syndicale des adhérents.

La communication

Les outils de communications informatiques

La visibilité du syndicat est maintenant bien établie avec le site web.

Les échanges internes au syndicat se font par des listes de diffusion thématiques. L'intranet devrait être mieux utilisé, nous devons réfléchir à notre visibilité sur les réseaux sociaux. La visioconférence doit être développée pour permettre un travail collectif sans contrainte géographique.

Les publications

A travers les publications du SNTRS (le BRS, les En Bref et le SNTRS-info) le syndicat possède des instruments structurants pour communiquer sur ses analyses, ses actions.

S'afficher : affichage, tracts, drapeaux, communication à la presse...

L'utilisation des outils informatiques a cependant ses limites. Nous devons maintenir des contacts directs avec les personnels sur leurs lieux de travail et participer aux journées des nouveaux entrants. Nous devons développer les contacts avec les médias locaux.

L'expression syndicale doit être une préoccupation constante si nous souhaitons élargir notre champ de syndicalisation. Nous devons faire connaître le plus largement possible nos analyses, prises de position, nos actions et nos revendications au sein de nos établissements et à tous les niveaux.

Santé au travail, sécurité et conditions de travail

La santé est un droit fondamental qui doit être garanti à tous. Le travail est un déterminant de santé. Le travail est plus que le moyen de gagner sa vie. Il permet de se prendre en charge, de s'assumer, d'être relié aux autres et donc de s'épanouir et de développer sa santé. La prévention de la santé au travail est déterminante pour l'efficacité d'une politique de santé publique. Celle-ci doit imposer le respect de l'obligation de sécurité, de moyens et de résultats de l'employeur. Du fait de la mise en place d'organisation du travail basée sur l'individualisation et des restrictions d'effectifs, les conditions de travail se dégradent dans les organismes de recherche avec l'explosion des risques organisationnels, et, avec pour conséquence une augmentation de la souffrance au travail. Ce qui d'ailleurs a conduit les directions à introduire la notion de « risques psychosociaux ». La prévention doit devenir l'objectif prioritaire. La suppression des risques est l'objectif à atteindre. Les experts du travail sont les salariés. Ce sont eux les mieux placés pour parler de leurs conditions de travail et faire des propositions d'amélioration. Tous les agents doivent avoir la possibilité de débattre avec l'employeur et entre eux de leurs propositions pour améliorer l'organisation, le contenu et les conditions de travail.

Le CHSCT est l'instance majeure dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, ses compétences doivent être mieux reconnus par l'employeur, ses moyens doivent être optimisés. Les CHSCT représentent un lieu stratégique où le SNTRS-CGT doit agir pour contraindre l'administration à mettre en œuvre les actions nécessaires en matière de santé au travail, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail afin de contrer les conséquences des risques professionnels et notamment les risques psychosociaux. Le CHSCT dispose de droits d'intervention et ses attributions ne se limitent pas à une fonction consultative. Pour cette raison l'administration cherche à remettre en cause ses prérogatives. Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de

la sécurité des agents, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. La santé au travail est une obligation de l'employeur. La médecine du travail doit voir ses moyens développés et son autonomie garantie.

L'action sociale

Créer de nouvelles solidarités.

Le système de protection sociale français est depuis des années dépecé pour être livré progressivement au secteur marchand. Il n'assure plus une protection efficace des travailleurs qu'ils soient actifs, chômeurs ou à la retraite. Nous devons nous battre pour arrêter la casse de notre Sécurité sociale et défendre nos systèmes de retraite par répartition. L'action syndicale doit être revendicative sur l'action sociale et demander davantage de droits et de solidarité.

Le rajeunissement des effectifs et l'afflux important de précaires entraînent une augmentation des demandes de prestations sociales. La baisse constante du pouvoir d'achat accentue les besoins sociaux. La question du logement est un des problèmes cruciaux que doivent surmonter de nombreux collègues, en particulier les jeunes en début de carrière et les catégories B et C. L'article 9 des Statuts de la Fonction publique précise les prestations d'Action Sociale auxquelles ont droit les fonctionnaires. Cependant, dans les EPST, la part budgétaire réservée à l'action sociale diminue fortement suite aux réductions de moyens, elle ne permet plus de répondre de manière satisfaisante aux besoins.

L'égalité d'accès à une restauration de qualité pour tous les personnels des EPST doit se concrétiser sans obérer les budgets de l'action sociale.

Le SNTRS doit s'inscrire dans la lutte contre toutes les inégalités, et défendre les grands principes de solidarité en privilégiant l'action collective. Le CAES ou autre association équivalente en charge de l'action sociale et les Comités d'Action Sociale doivent garder leur indépendance vis-à-vis des tutelles dans l'élaboration et la mise en œuvre de l'action sociale.

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. Elle doit améliorer la qualité de vie et créer du lien social.

L'Action sociale en région passe par les commissions régionales et locales. Dans ces instances le SNTRS CGT doit lutter pour obtenir la satisfaction des besoins

des personnels en matière de politique sociale. Ce travail doit se faire en cohérence et en coordination avec le national.

De nouveaux droits sociaux : avec l'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires (UGFF) nous défendons le principe d'une participation de l'État employeur à des garanties de protection sociale complémentaire pour renforcer les droits statutaires des fonctionnaires et en conquérir de nouveaux. Nous devons conquérir des droits pour les travailleurs tout au long de leur vie en couvrant tant les questions de santé, de prévoyance etc.

L'État employeur doit participer aux garanties de protection sociale complémentaire.

Le SNTRS CGT dans la confédération.

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

- Le SNTRS CGT réitère avec force son adhésion à la CGT, à ses instances et à ses valeurs. Mais adhésion ne veut pas dire assujettissement. La parole de notre syndicat doit émaner de celui-ci et ne doit pas être dictée par l'organe confédéral ou tout organe fédéral.
- 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 des autres syndicats CGT de l'ESR et avec les syndicats d'entreprises.
- Nous devons être présents dans les universités au travers de listes communes aux élections. Nous devons porter nos revendications en matière de recherche au sein des Universités et travailler avec nos camarades CGT de toute l'ESR.

Le SNTRS prendra aussi sa part dans les débats de la confédération. Ils concernent d'une part le mode d'organisation de la CGT et d'autre part des problèmes de positionnement plus larges.

Pour le SNTRS-CGT, l'organisation de la CGT doit continuer à reposer sur le principe du confédéralisme. Nous sommes attachés à l'existence d'un champ fédéral correspondant à l'Éducation, la Recherche et la Culture (FERC). Le SNTRS-CGT participe à la réflexion sur l'outil syndical que mène l'UGFF. De la même façon, le regroupement des syndicats CGT de

fonctionnaires d'État au sein de l'UGFF correspond à un besoin, lié à la défense du statut de fonctionnaire et à celle du service public. Ce travail de défense du statut, du salaire, de la résorption de la précarité est réalisé par l'UGFF avec un souci de la concertation dans la CGT. Ainsi, ces axes de travail et de revendication doivent s'exprimer en lien avec ceux des métiers et domaines correspondants dans les différentes branches de la Fonction Publique d'Etat, de la Fonction Publique Territoriale, et de la Fonction Publique Hospitalière. Nous devons également tisser des liens avec les syndicats d'entreprises partenaires ou sous-traitantes de nos organismes. L'UGICT quant à elle doit conserver son rôle de coordination des questions de recherche (publique-privée) pour la confédération.

Être à la fois un syndicalisme de proposition et de lutte

Nous devons être un syndicat de lutte, et de propositions, être capable d'aller à la table des négociations pour faire avancer nos revendications. En diffusant nos propositions, nous placerons les luttes dans la perspective de nouvelles avancées. Notre syndicat doit s'inscrire dans la politique scientifique des organismes. Nous devons être force de propositions et intervenir sur tous les champs scientifiques à travers nos luttes pour un aménagement du territoire équilibré, pour le maintien de thématiques de recherche au service des populations ainsi que pour le développement des connaissances. Nos représentants doivent porter nos revendications dans toutes les instances scientifiques.

Développer les relations syndicales internationales dans la recherche

Le SNTRS n'a pas de lien régulier avec les syndicats de la recherche sur le plan international. Les contacts sont indirects, par l'intermédiaire de la FERC et de la FMTS. Les réformes imposées le sont souvent au nom de modèles internationaux : d'où l'utilité de tisser des liens avec des syndicats homologues au nôtre, notamment en Europe.

Le SNTRS-CGT doit être un syndicalisme de proposition et de lutte dans la recherche mais aussi dans l'enseignement supérieur et au sein de toutes les instances de la CGT. Nous devons être en capacité de rassembler lors de nos luttes pour nous permettre d'aller négocier en position de force sur les bases de nos revendications.

Complément au document d'orientation (CSN du 14 juin 2012)

Comment poursuivre le développement durable humain : quelle croissance ?

Cette interrogation sur la poursuite du développement de l'Humanité amène forcément la question suivante: le capitalisme mondialisé, qui règne aujourd'hui sur la planète, peut-il satisfaire les besoins humains ou faut-il construire un autre système ?

Nous dresserons d'abord un constat de la situation en France et dans le Monde, puis nous avancerons des propositions.

I. Le constat

La situation actuelle

En France, L'INSEE a annoncé une période de récession pour la fin de l'année 2011 et le début de l'année 2012. Le pays ne crée plus de richesse supplémentaire et la production de biens et de services diminue. Les experts de l'INSEE tablent donc sur - 0,2 % de croissance pour le dernier trimestre 2011 et - 0,1 % de croissance pour le premier trimestre 2012, ramenant ainsi les prévisions de croissance sous la barre du 1 %.

Les conséquences matérielles de cette croissance en berne sont dramatiques sur la vie des salariés: faillites, chômage, salaires en baisse, perte de pouvoir d'achat... D'autant que l'amortisseur que constituait notre système social a été mis à mal. On peut ajouter à cela, un endettement de l'Etat qui limite ses moyens d'action : plus coûteux que le financement du système social, les intérêts de la dette sont depuis quelques années maintenant, le premier poste du budget de l'État. La dette de la France s'élève à plus de 1.600 milliards d'Euros soit 85 % du P.I.B. c'est à dire 85 % de la richesse produite estimée par l'INSEE pour le 3^{ème} trimestre 2011.

La cause de la crise : non pas la croissance mais la nature des rapports sociaux.

Le capitalisme, système économique dans lequel nous vivons, est un système de développement des forces productives basé sur l'exploitation du salariat, sur l'incitation à consommer toujours plus et sur l'exploitation sans frein des ressources naturelles. Une partie de la valeur ajoutée créée lors du processus de production est ponctionnée par les capitalistes (actionnaires des entreprises) au détriment de la rémunération de ces mêmes salariés, Cependant, la production ne peut s'écouler que si elle répond à une demande. Mais la faiblesse des rémunérations réduit les possibilités d'écoulement de la production. Cette contradiction est à l'origine de la crise structurelle qui ne

date pas de 2007 mais a pris naissance dans les années 70. La principale raison de la crise est donc dans la nature même du rapport de subordination sociale institué par le capitalisme : la relation entre production des richesses et leur utilisation sociale.

Au cours du 20^e siècle le progrès scientifique et technique a permis des avancées dans tous les domaines de l'activité humaine. Les populations des pays les plus industrialisés en ont bénéficié. Les peuples de plusieurs pays en voie de développement commencent aussi à en bénéficier. Cependant dès 1972, le rapport « Halte à la croissance » du club de Rome, qui exprimait le point de vue d'influents dirigeants capitalistes, présentait la croissance économique et démographique comme un danger pour l'humanité car les ressources de la planète sont limitées. Les pays industrialisés devraient arrêter leur croissance pour protéger les ressources et l'environnement. En fait, les grands actionnaires justifient ainsi leur choix d'arrêter le développement en Europe pour aller chercher leurs sources de profit dans d'autres pays où le prix du travail est beaucoup plus faible : Chine, Inde Amérique latine... Ainsi en 10 ans, 600 000 emplois industriels ont été supprimés en France, provoquant la désertification de certaines régions et engendrant toujours plus de pauvreté.

La responsabilité des choix politiques et des stratégies d'entreprises.

Les choix de politique économique et de gestion des entreprises faits par les capitalistes sont extrêmement nuisibles pour l'emploi et l'activité industrielle dans le monde occidental, notamment en France. La multiplication des aides et exonérations fiscales et sociales au nom de l'emploi et de sauvetage des entreprises en difficultés a abouti au développement de la précarité et des bas salaires. Pour accroître la rentabilité financière des capitaux, les directions des entreprises ont procédé à l'externalisation et délocalisation de pans entiers d'activité. Ainsi, au nom de la compétitivité et de l'avenir de notre industrie, patronat et gouvernement prennent pour cible principale les salariés et particulièrement le système de protection sociale. La baisse de la part de l'industrie dans la production nationale, de même que la suppression des emplois industriels coïncident avec la baisse du taux moyen de croissance économique, la progression de la précarité et des bas salaires.

Les gains de productivité sont accaparés par le capital, ce qui conduit à la baisse des effectifs et à la pression

sur les salaires. La baisse de l'emploi industriel et le recul de l'industrie dans l'économie affaiblissent le potentiel de croissance économique.

L'exploitation des ressources naturelles est sous l'entière maîtrise des grands groupes industriels. Ceux-ci font fi des dégâts environnementaux et des droits des populations locales. Les mécanismes de régulation de l'exploitation des biens communs sont rares et lorsqu'ils existent sont confiés à la loi de l'offre et de la demande (quotas de CO2) entraînant fraudes et dysfonctionnements.

Force est donc de constater que le développement humain ne peut être laissé au seul marché qui est le principe que le capitalisme impose pour organiser la société. Il est nécessaire de remettre en cause le pouvoir des dirigeants capitalistes pour répondre aux besoins de la population et construire la société sur d'autres bases. Il faut débattre démocratiquement de l'orientation à donner à la production.

Nous revendiquons un autre mode de croissance, basé sur l'humain, sur les besoins des populations, le respect des différentes cultures et l'environnement.

II. Quelle démarche ?

L'activité productive doit répondre aux besoins des populations.

En France, plus de 8 millions d'individus vivent en dessous du seuil de pauvreté, dont un nombre croissant de travailleurs « pauvres » souvent en situation d'emploi précaire. Il faut remettre en cause l'emploi précaire Cette population souffre de la sous-consommation et de la mauvaise qualité de sa consommation, notamment alimentaire.

Il faut aussi tenir compte que dans le monde, des milliards d'êtres humains vivent aujourd'hui dans des conditions indécentes. Refuser une société de gaspillage ne doit pas justifier d'affamer le reste du monde, ni empêcher l'essor des économies émergentes. Ils doivent avoir accès à un système de santé, de protection sociale, d'éducation et de logements digne de ce nom et ne pas s'appuyer sur le gaspillage.

L'exigence d'un appareil productif et de services publics de qualité

Notre appareil productif doit être orienté vers les biens et équipements décidés démocratiquement et tenant compte du respect de l'environnement. La satisfaction de ces besoins repose sur l'existence d'un appareil productif solide s'appuyant sur des bases industrielles capables de produire des biens et des équipements. Le développement de l'industrie efficace suppose des services de qualité. Les services publics en matière d'éducation, de santé, de recherche, de transport, etc.

doivent être gratuits pour les citoyens. C'est cette croissance, utile, nécessaire, que nous devons nous employer à promouvoir.

Une autre répartition des richesses est indispensable, mais ne suffira pas à résoudre les problèmes.

L'issue de la crise suppose une croissance qui soit fondée sur l'efficacité économique et sociale et non plus sur la déréglementation et la casse des acquis sociaux. Il faut donc produire autrement, plus efficacement, en faisant des économies de moyens matériels, en réduisant l'intensité de l'usage des ressources naturelles, en évitant la dégradation de l'environnement, en respectant l'être humain au travail. Cela implique une main d'œuvre qualifiée pour mener de la recherche-développement, afin élaborer de nouveaux procédés et produits. Cela requiert aussi d'améliorer les conditions de travail et d'établir une nouvelle organisation du travail. Cela passe par l'élaboration de réglementations et de normes adoptées par des instances internationales.

Répondre aux enjeux du développement de l'humanité implique de supprimer les dépenses d'armement.

L'enjeu de la finalité du développement et du développement social est au cœur de l'affrontement, ce d'autant que les contradictions vécues entre modernisation technologique et dégradation de l'emploi comme de l'environnement sont imputées aux technologies. Ce ne sont pas les technologies qui en sont la cause, mais la façon dont les forces dominantes les utilisent pour poursuivre leur objectif « de faire de l'argent ». Les technologies doivent être utilisées tant pour alléger le travail que pour protéger l'environnement.

Une nouvelle organisation de la production et des échanges est possible

La contestation de l'idéologie libérale, du fait de la crise, crée de nouvelles possibilités de rassemblement et de mobilisation pour avancer vers une nouvelle organisation sociale et économique.

Pour atteindre les objectifs présentés ci-dessus (réduire la pauvreté et la précarité, produire et répartir autrement les richesses, s'attaquer aux gaspillages, protéger l'environnement, développer des services publics de qualité, etc.) il est inévitable de contester la domination des capitalistes sur le contrôle des moyens de production et d'échanges en renforçant la place des pouvoirs publics et des salariés dans ce contrôle. La démocratie doit être présente à tous les niveaux de décision.

A partir de cette conquête, il sera possible de renforcer les coopérations nationales et internationales pour réduire le rôle du profit et de la compétition.

Vote 40 pour, 13 abstentions, 3 contre



Fiches revendicatives

B : Fiche « ACTION SOCIALE »

Préambule

L'action sociale a pour objet l'amélioration des conditions de vie des personnels actifs et retraités et de leur famille, elle ne constitue pas un élément de la politique salariale.

Elle englobe sans ligne de partage des actions ayant trait à la vie professionnelle, la vie privée et la solidarité. Prendre en compte tous les aspects de la vie d'un travailleur, non seulement le temps passé au travail, la considérer comme un ensemble, avoir comme objectif l'épanouissement du travailleur comme individu et de sa communauté de travail en général est l'enjeu auquel l'action sociale doit faire face. Il est impossible de séparer de manière étanche pouvoir d'achat, durée, contenu et conditions de travail d'un côté, logement, santé, transports, loisirs, culture et éducation de l'autre. Tout cela participe de ce qu'on appelle « qualité de vie », qui ne peut pas rester en dehors des revendications syndicales.

Notre conception d'une politique sociale épanouissante pour le salarié et pour son entourage ne se limite pas à une addition de prestations individuelles, ni à des « œuvres sociales » ou actions ressemblant peu ou prou à l'humanitaire ou au caritatif. Nous pensons qu'il faut développer des actions collectives qui contribuent à créer des liens sociaux hors du travail avec nos collègues, à défendre leurs droits fondamentaux comme le logement, et à donner accès à tous à une culture et à des loisirs de qualité, auxquels plusieurs d'entre eux n'auraient pas l'occasion d'accéder autrement.

Lutter pour que les employeurs, en l'occurrence les organismes de recherche, ne contournent pas leurs obligations en matière de financement, qu'ils donnent à l'action sociale les moyens matériels et humains de jouer son rôle signifie œuvrer pour l'égalité et la justice sociale. L'action sociale n'est pas uniquement une aide « aux plus démunis », elle est un élément essentiel de civilisation qui concerne toutes les catégories de personnels, statutaires ou contractuels rémunérés ou non sur le budget de l'État, chacun selon ses besoins.

Les fiches qui suivent traitent chacune un des aspects de l'action sociale, avec l'ambition de fournir un cadre revendicatif comme appui pour les luttes présentes et à venir.

B1 : Action sociale inter-EPST institutionnelle

Les employeurs ont des obligations réglementaires d'action sociale vis-à-vis de leurs agents (restauration, médecine du travail, frais d'infrastructure). Sans augmentation des crédits d'action sociale dans les budgets des établissements, la part consacrée par les EPST à leurs obligations d'employeurs se fait au détriment du budget imputé aux prestations sociales versées aux agents.

Le SNTRS-CGT revendique des crédits pour l'ensemble de la politique sociale des EPST à hauteur de 3% de la masse salariale et des pensions et de 1% pour le logement.¹²

L'action sociale doit reposer

¹² Pour exemple, le budget global d'action sociale du CNRS pour 2013 s'est élevé à 33,5 millions d'€ pour une enveloppe de masse salariale de plus 2,3 milliards d'€. Seuls 6 millions ont été consacrés aux activités sociales et culturelles gérées par le CAES.

- sur la participation des personnels à sa définition et à sa gestion via les CAES ou associations de gestion,
- le financement conjoint de l'administration et du personnel bénéficiaire,
- la proportionnalité : modulation du montant des aides en fonction des revenus et de la situation familiale du personnel.

Les personnels des EPST (actifs et pensionnés et leurs ayants droit, fonctionnaires et non titulaires rémunérés ou non sur le budget de l'État) doivent bénéficier des prestations de l'action sociale interministérielle.

Financement

- Multiplier par au moins par 2 les crédits d'action sociale des EPST.
- Exiger que dans les contrats type ANR ou autres soit prévu le financement de l'action sociale pour chaque emploi précaire.

Réservation de berceaux en crèche

- Exiger une réservation de berceaux en adéquation avec la demande des agents.
- Revendiquer que, sur chaque campus, il y ait création d'une crèche financée par les établissements présents sur le site afin de répondre aux besoins de leurs personnels.
- Donner le choix aux parents du lieu de crèche en tenant compte de la proximité du lieu de travail, du lieu de garde et du lieu d'habitation.

Enfance

- Demander l'augmentation des aides à la garde des enfants d'âge scolaire.
- Mise en place d'une « aide aux études » pour soutenir les personnels dont les enfants poursuivent des études.

Les aides aux enfants handicapés

- Obtenir la reconnaissance des temps partiels avec effets rétroactifs dans le calcul des trimestres et des pensions lors du départ la retraite des personnels ayant élevé des enfants handicapés au cours de leur activité professionnelle.

Le supplément familial de traitement (SFT)

- Établir un montant forfaitaire quel que soit le niveau du salaire.
- Revaloriser le SFT pour un seul enfant (en 2014 il est de 2,29€ par mois et non revalorisé depuis 1967) car c'est là que sont concentrés les frais des familles pour l'éducation des enfants.
- Prendre en compte la situation des familles monoparentales.

Le Chèque Emploi Service Universel (CESU)

- Faciliter l'accès à des CESU aux plus défavorisés. Nous soutenons les propositions de l'UGFF sur le rétablissement de la tranche d'aide minimale du CESU et la création d'un CESU majoré pour les familles monoparentales.
- Veiller à ce que chaque personnel payé par des CESU ait un statut et obtienne les mêmes droits à la formation que les autres salariés.

Les Chèques Vacances

- Obtenir un relèvement des plafonds d'attribution du nombre des chèques vacances pour que l'éligibilité des personnels ne soit plus appréciée en fonction de leurs ressources et de leur situation familiale et ainsi élargir cette mesure au plus grand nombre. Accroître la part versée par l'employeur en augmentant les taux de bonification de 5 %.
- *Nota : Le CNRS n'aura consacré en 2013 qu'une enveloppe de 211 000€ au financement des chèques vacances soit moins de 10€ par personnel titulaire.*
- Créer une nouvelle tranche pour les handicapés à 40%.
- Donner la possibilité de les utiliser pour les voyages et séjours à l'étranger au-delà de communauté européenne.

Politique du logement

- Obtenir l'augmentation substantielle du budget consacré au logement à 1 % de la masse salariale.
- Adapter la part du budget des organismes consacrée 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.
- Obtenir la suppression des zones pour l'indemnité de résidence afin que chacun bénéficie de l'indemnité maximale.

Réservation de logement

- Obtenir des EPST qu'ils ré-abondent fortement le budget consacré au renouvellement et à l'élargissement du parc immobilier pour l'accès au logement locatif en régions parisienne et dans les grandes agglomérations sous tension afin de permettre à leurs agents de se loger dignement.

- Exiger que les agents aient accès au contingent préfectoral tant que l'effort des EPST dans les réservations de logement n'est pas la hauteur de la demande.
- Développer la politique de réservation de logements 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. Obtenir des réservations conventionnelles pour des logements sociaux.

Aides à l'installation des personnels

- Ouvrir l'accès à la prime spéciale d'installation à l'ensemble des agents sur tout le territoire.
- Obtenir une aide de 5 000€ non remboursable à l'ensemble des agents sur tout le territoire.
- Demander que les agents des EPST obtiennent l'équivalent de l'AIP (l'aide à l'installation des personnels de l'État).

Aide à l'accession à la propriété en primo accession par les prêts bonifiés

- Obtenir une augmentation substantielle du budget alloué aux prêts bonifiés d'accession à la propriété (prêts BAP) pour l'ensemble des primo-accédants afin que tous les agents puissent y prétendre.
- Obtenir que le montant des prêts proposés soit relevé significativement.

Prêt à l'amélioration de l'habitat

- 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.

Aides exceptionnelles

- Obtenir que les aides exceptionnelles non remboursables soient attribuées partout selon les mêmes critères et que le plafond soit relevé à 3 000€.

Médecine de prévention et service social

- Veiller à ce que dans l'ensemble des délégations il y ait un nombre de médecins de prévention, d'infirmières et d'assistantes sociales, sur postes statutaires, suffisant pour répondre aux besoins des agents

Les aides aux retraités

- Au-delà de 2015, veiller à la poursuite du dispositif d'aide au maintien à domicile pour les retraités de la fonction publique d'état (notamment les agents des EPST) afin de prévenir leur perte d'autonomie.

Accès à la santé pour tous.

- Nous revendiquons que la Sécurité Sociale prenne en charge la totalité des dépenses de santé des salariés. Le cas échéant nous exigeons une participation, à part égale, des employeurs aux mutuelles de santé et de prévoyance.

B2 : Améliorer et développer les CAES

Les personnels sont acteurs directs dans la gestion d'une grande partie de l'action sociale dans la plupart des EPST. Sous l'impulsion des organisations syndicales dans un certain nombre d'organismes, des structures associatives type « comité d'entreprise » tels les CAES, se sont créées gérées par des administrateurs élus, sur listes syndicales, par l'ensemble des personnels actifs, titulaires, non titulaires, et retraités. Les actions des associations s'exercent dans les domaines de l'enfance, des vacances, de la solidarité et du handicap, de la culture et du sport. Ces structures peuvent aussi gérer pour le compte des organismes des prestations, tels les CESU, les prestations ministérielles, les chèques vacances et un certain nombre de prêts, dans le cadre de conventions spécifiques.

L'action sociale n'est pas épargnée par les restrictions budgétaires. Dans la plupart des organismes, les budgets ont stagné ou au mieux augmenté très modestement. Pourtant c'est bien dans ces périodes de crise que les associations type « CAES » doivent jouer à plein leur rôle : aider les agents à accéder à la culture, au sport et aux vacances pour eux et leur famille ainsi qu'aux activités des enfants en dehors du temps scolaire. Il est indispensable de soutenir les actions visant l'accès à des activités collectives.

Pour atteindre ces objectifs, il est essentiel d'obtenir de nos organismes des moyens financiers en accord avec les besoins.

- Obtenir, auprès des ministères concernés, la création dans chaque EPST d'une structure de gestion "type CAES" ;
- Obtenir que la subvention (hors frais de personnel et des locaux) allouée aux CAES, soit portée, dans l'immédiat, à 1% de la masse salariale des permanents et non permanents ;
- Veiller à ce que les associations (type CAES) soient gérées par les représentants syndicaux élus du personnel ;

- Mettre en œuvre une politique sociale discutée démocratiquement par les salariés et ne devant pas se substituer à celle relevant de la responsabilité des services sociaux des organismes ;
- Obtenir que tous les emplois de l'action sociale soient 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. et partant exiger le remplacement de tous les départs en retraite des personnels CNRS affectés au CAES.
- Développer des partenariats avec les différents organismes (EPST, universités...) et revendiquer au niveau local une action sociale commune à tous les personnels hébergés sur un même site ; les financements seront assurés par chaque partenaire au prorata des participants.
- Privilégier les prestations proposées par le secteur « non marchand ».
- Permettre aux personnels de droit privé des filiales des EPST, qui ne sont pas assez nombreux pour pouvoir bénéficier d'un comité d'entreprise, d'accéder aux activités proposées par le CAES ou assimilé 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.
- Veiller à la défense de l'application des tarifs dégressifs qui prennent en compte les revenus des familles.
- Veiller au maintien du dispositif de prêt solidarité

B3 : Restauration Sociale

Pour une restauration collective solidaire, de proximité et de qualité

La restauration des personnels est un droit. Elle devrait permettre aux salariés, quel que soit leur niveau de salaire, d'accéder à un repas journalier à proximité du lieu de travail.

Les employeurs bénéficient d'un système qui leur permet d'organiser le travail et l'exploitation des salariés en minimisant les coupures de midi, c'est pourquoi ils doivent organiser la restauration au sein de l'entreprise.

L'accès à la restauration collective de qualité est aussi un problème de santé publique car les salariés les plus modestes sont victimes de la « malbouffe » et subissent de plein fouet les maladies telles que l'obésité, le diabète, etc.

La restauration collective dans les EPST du champ de syndicalisation du SNTRS-CGT est très hétéroclite, tant au niveau du subventionnement, que celui du pourcentage d'agents qui en bénéficient.

Au CNRS

La grille tarifaire ne reflète plus la réalité des rémunérations versées aux agents puisque l'indice d'entrée pris en compte est inférieur à l'indice effectif. Le relèvement des tarifs, dû à l'augmentation annuelle du forfait URSSAF, pèse de plus en plus sur les agents qui ont de surcroît été lourdement pénalisés par l'augmentation de la TVA à 10% sur la restauration sociale. Pour un certain nombre de retraités, sauvegarder un peu de pouvoir d'achat et manger un vrai repas équilibré, c'est avoir la possibilité de bénéficier de la restauration sociale.

A l'Inserm

En raison de la grande dispersion des laboratoires, l'accès à la restauration et les tarifs varient considérablement d'une région à une autre. Nous évaluons à 25% le nombre d'agents ayant accès régulièrement à la restauration collective. Sur les sites où les prestations sont les meilleures, le taux de participation dépasse rarement 50%. La participation de l'Inserm au coût du repas varie en fonction des contrats signés avec les prestataires : CROUS, restaurants hospitaliers, universitaires et prestataires privés. Elle peut aller de 2.22€ à 6.67€ (bilan de la politique sociale de 2012). Le budget « restauration » à l'Inserm est le deuxième budget de l'action sociale (après le CAES). Il est approximativement de 1 800 000 € (bilan social de 2013).

Pour l'accès à une restauration collective subventionnée pour un plus grand nombre, nous revendiquons au moins un doublement du budget qui lui est consacré. Nous revendiquons aussi que le prix payé par les salariés, en fonction de leur indice, soit le même partout en France.

À l'Inria

Grâce à l'action syndicale menée depuis de nombreuses années par les représentants du SNTRS-CGT et du SNCS-FSU dans les instances chargées de la restauration, la situation à l'Inria est plus favorable que dans les autres EPST.

Les agents bénéficient de tarifs avantageux pour un repas complet composé d'un plat et 3 périphériques. 4 tarifs s'appliquent selon des tranches indiciaires. Le tarif minimum est resté quasiment calé sur le minimum légal, qui permet d'éviter l'avantage en nature (le demi plancher URSSAF), il est actuellement de 2,34 €. Le tarif maximum est de 4,77 €, soit supérieur de 12 cts au plancher URSSAF 2015.

Nous revendiquons :

- Une restauration ouverte à tous ceux qui travaillent dans l'établissement (titulaires, contractuels, doctorants, stagiaires) et aux retraités de l'établissement.

- Un tarif national dans les restaurants de l'établissement pour les personnels de l'établissement, en fonction du salaire indiciaire de la Fonction Publique.
- Pour les retraités, il faut prendre un indice correspondant au montant de leur pension.
- Les doctorants travaillant dans les laboratoires de l'établissement doivent être accueillis à un tarif correspondant à leur salaire.
- Exiger que chaque étudiant stagiaire bénéficie du tarif minimum et que la prise en charge soit définie dans la convention de stage.
- Pour un repas complet, la tarification ne doit pas dépasser la valeur du plancher URSSAF (4,65 € en janvier 2015). Le ratio tarif maximum / tarif minimum devrait être de 2.
- Un repas complet est composé d'un plat principal et de 3 périphériques.
- Une TVA à taux zéro. Dans l'immédiat le retour au taux de 5,5% pourrait être une première étape.
- Des conventions réciproques doivent être passées avec les autres établissements de l'ESR, les hôpitaux, en prenant pour base la tarification de l'établissement d'origine.
- La valeur des produits entrant dans la composition de l'assiette (position traditionnelle du syndicat) est trop variable dans le temps et dans l'espace pour servir de référence pour le maximum. Cela reste cependant le fonds de notre démarche revendicative.
- L'utilisation des denrées de qualité en favorisant les produits frais.
- Des comités d'usagers élus veillant sur la gestion des restaurants ainsi que la qualité des repas et des locaux. Le SNTRS-CGT doit être présent dans les élections à ces comités.
- Revenir sur la sous-traitance et mettre en place dans les EPST des restaurants gérés par des associations de personnels ou des restaurants administratifs.
- Défendre les personnels des restaurants. Dans l'immédiat, il faut veiller à ce que la clause de reprise soit respectée lorsqu'intervient un changement de société gestionnaire.
- Quand les personnels des EPST ne peuvent accéder à un restaurant d'un EPST, un restaurant administratif ou un restaurant conventionné, ils doivent pouvoir bénéficier de tickets restaurants.
- Un espace de vie doit exister dans chaque service.

B4 : CAES du CNRS

Le CAES du CNRS est une association loi de 1901. Créée en 1957 à l'initiative des organisations syndicales, il tient le rôle d'un comité d'entreprise pour les activités sociales en faveur des agents CNRS, titulaires, précaires, les retraités, ainsi que leur famille. Il emploie plus de 300 personnes (agents CNRS affectés, CDI et saisonniers). Il est constitué de près de 100 structures locales et régionales (Comités régionaux, CLAS et SeRAS) et accueille les agents dans ses 5 centres de vacances.

L'action sociale du CNRS n'a pas été épargnée par les restrictions de budget et cela a eu un impact sur les moyens alloués au CAES. La subvention d'activité n'a pratiquement pas augmentée depuis 2011. Les moyens humains sont en baisse.

Dans ce contexte le CAES a réussi à préserver ses prestations au plus haut niveau d'activité, mais toute nouvelle compression budgétaire ou en personnel mettrait en péril l'étendue de son action.

Les régions, les CLAS, les SeRAS

- Doter l'ensemble de ces structures de moyens humains et financiers qui leur permettent de développer une action sociale de proximité dans les structures régionales et locales.
- Privilégier les activités collectives.
- Veiller à ce que les activités soient subventionnées selon les courbes de tarifs dégressifs votées au niveau national. La subvention forfaitaire doit s'appliquer exceptionnellement pour des activités peu coûteuses.
- Obtenir pour les élus du CAES ou des CLAS des formations en rapport avec leurs activités sociales. Ces formations « techniques » doivent être prises en charge par le CNRS.
- Œuvrer pour que l'engagement militant dans l'action sociale du CAES s'accompagne de la réflexion politique nécessaire.

Les vacances

- Agir pour le droit aux vacances de qualité pour tous en améliorant fortement la participation financière du CAES.
- Permettre à tous les agents du CNRS et à leurs familles, en priorité à celles qui vivent des situations familiales et financières difficiles, de partir en vacances dans les meilleures conditions
- Augmenter de 14 à 21 le nombre de jours subventionnés dans les centres extérieurs.

- Agir pour une politique de gestion du patrimoine qui permette de le préserver et l'améliorer en respectant les normes de sécurité, d'hygiène, d'accueil, de confort.
- Poursuivre la politique solidarité vacances.
- Diversifier des destinations en développant une politique d'échanges mutuels de nos patrimoines avec des partenaires associatifs ou des comités d'entreprises.

Agir pour obtenir une courbe dégressive de 80% à 20% pour la famille et l'enfance.

L'enfance

- Favoriser la politique enfance en pondérant les tarifs selon les tranches d'âge.
- Favoriser l'accès et augmenter le nombre de places dans les centres de loisirs.
- Augmenter le nombre de centres de loisirs éducatifs sur les lieux de travail.

Réformer le fonctionnement du CAES :

- *Mettre en place une direction professionnelle qui ferait l'interface entre les élus et les responsables de service et dégagerait ainsi les élus d'une partie de la responsabilité fonctionnelle qu'ils exercent sur les services pour qu'ils se consacrent à leur mission essentiel : la politique. Ce professionnel permettrait aussi, face à la complexification du cadre réglementaire d'accompagner les élus dans la prise de décision (à l'image de ce qui se fait dans les communes où le secrétaire de mairie est l'interlocuteur des élus et le responsable des services)*

Organisation

- donner aux structures locales d'action sociale leur rôle dans l'élaboration et la discussion des besoins d'action sociale et solidaire, à partir des attentes exprimées par les agents.
- Renforcer la communication entre les structures locales et nationales. Cela passe par une véritable animation politique et non une gestion administrative.
- Exiger un poste statutaire pour tous les emplois permanents du siège de l'association et des régions, continuer à favoriser par un tarif dégressif les personnels au quotient familial faible afin qu'ils puissent bénéficier de toutes les activités CAES pour eux et pour leurs enfants.
- Améliorer les conditions de travail des personnels du CAES, dans les différentes activités sociales. Intervenir pour le respect d'un déroulement de carrière avec une grille similaire à celle des EPST.

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.

B5 : CAES de l'INSERM

Le CAES du Inserm est une Association loi de 1901. Créée en 1972 à l'initiative des organisations syndicales selon le modèle du CAES CNRS. Il tient le rôle d'un comité d'entreprise pour les activités sociales (vacances, loisirs, culture, activités pour les jeunes et sport). Ces activités s'adressent aux salariés Inserm, titulaires, précaires, aux retraités, ainsi que leur famille. Il emploie, en 2014, 8 personnes (2 agents Inserm et 6 CDI de droit privé). Au niveau local, il dispose d'une trentaine de comités locaux (CLAS). Une convention passée avec l'Inserm lui assure une dotation indexée à la masse salariale et la prise en charge des dépenses annexes (locaux, fluides, affranchissement,...) et des décharges au niveau national et local.

Il est dirigé par 17 élus sur listes syndicales. Leur rôle est de redistribuer une petite partie de la valeur de la force de travail, selon des critères définis collectivement pour répondre aux besoins des salariés et leurs familles.

Le gel des salaires dans la fonction publique et l'augmentation du chômage touche sévèrement les familles des salariés de l'Inserm. Pour beaucoup d'entre eux, l'accès aux vacances, les loisirs, la culture et le sport n'est possible que grâce aux subventions données par le CAES.

Depuis 2008, le SNTRS-CGT assure la présidence du CAES Inserm avec un accord de gestion avec le SNCS FSU. Cet accord définit la revendication des moyens supplémentaires auprès de l'Inserm, les priorités dans l'utilisation des moyens, l'indépendance vis-à-vis de l'employeur et un engagement pour la plus grande transparence de gestion vis-à-vis des salariés.

L'Inserm est un des EPST ayant le plus haut taux de précarité (supérieur à 40% en 2014). En 2008, la contribution de

l'Inserm au titre de ces salariés était pratiquement inexistante. Dès notre arrivée à la direction du CAES, la principale revendication a été l'augmentation de la dotation par la prise en compte de la masse salariale des personnels précaires. Nous l'avons obtenue sous la forme d'un plan pluriannuel d'augmentation. En 2014, la dotation du CAES Inserm représentait 0.62% de la masse salariale des fonctionnaires et 0.36% de celle des précaires. De 2008 à 2014, la dotation du CAES a augmenté de 26%. Ces moyens supplémentaires ont permis au CAES d'offrir de nouvelles prestations (périscolaire, voyages, accès aux activités pour les jeunes jusqu'à 25 ans, prestations pour les familles en grande difficulté, ...) et d'améliorer significativement celles existantes (passage de la grille 10-54 à 10-60 avec amélioration des bornes, augmentation des plafonds journaliers, ...).

La politique de casse des acquis sociaux par les gouvernements successifs, nous fait craindre pour l'avenir du CAES. Le maintien et le développement de l'action sociale, exige un haut niveau revendicatif pour donner aux salariés les moyens de défendre leurs intérêts.

Revendications vis-à-vis de l'Inserm

- Exiger l'application de l'Article 4 de la convention signée le 29 mars 1982 avec l'Inserm (toujours en vigueur) qui prévoit « de porter à 1% de la masse salariale, les moyens consacrés par l'Inserm à l'action sociale (.....) à l'exclusion des cantines et ce, dans un délai maximum des deux ans. ».
- Exiger que la notion de « masse salariale » s'applique rapidement à la totalité de la masse salariale de l'Inserm (fonctionnaires et précaires).
- Revendiquer que la dotation attribuée au CAES, en euros, ne puisse pas diminuer en cas de baisse conjoncturelle de la masse salariale. (ex : baisse malgré un maintien du nombre de salariés).
- Revendiquer que les postes de gestion du CAES soient occupés par du personnel Inserm et au minima, le maintien des deux postes statutaires actuels mis à disposition.
- Exiger l'application en faveur de tous les CLAS, de l'Article 6 de la convention qui prévoit la mise à dispositions des CLAS, de locaux et des moyens en l'élargissant aux outils actuels (informatique, WEB, mail,...).
- Exiger la prise en compte dans l'évaluation et les promotions du personnel de l'Inserm, du travail réalisé par les élus du CAES et en particulier pour ceux des CLAS.
- Obtenir des décharges de service pour les agents souhaitant participer aux commissions du CAES et/ou assister à l'Assemblée Générale annuelle de l'Association.

B6 Engagements des candidats du SNTRS-CGT pour le CAES du CNRS

- Le SNTRS-CGT agira en faveur de l'émergence d'une plate-forme de gestion pluri-syndicale et assumera des responsabilités au CAES avec tout syndicat qui sera d'accord sur cette base et qui tienne compte de ses revendications. Cette plateforme doit notamment revendiquer une revalorisation de la subvention du CNRS à 1% de la masse salariale. Dans tous les cas de figure, il assumera tout son rôle de défense de ses idées et revendications et exigera toute la place que lui confère le suffrage universel, pour garantir une action sociale forte au profit de tous les salariés et retraités du CNRS, du CEE et du CAES.
Le SNTRS-CGT s'engage auprès des salariés à faire la plus grande transparence sur ses choix et sur la gestion, dans le plus strict respect des obligations envers les organismes pourvoyeurs des moyens.
- Nos élus, dans leur rôle d'employeur, s'engagent à respecter scrupuleusement tout le droit du travail et des salariés. Dans le cas du personnel CNRS, ils s'engagent à défendre le droit des agents aux promotions en accord avec leur qualification et leur ancienneté.
- Ils agiront pour faire évoluer la politique de subventionnement en particulier vers les familles ayant le plus de difficultés (familles monoparentales, précaires, faibles revenus,...) à accéder aux vacances, aux loisirs, à la culture, et au sport au travers particulièrement des courbes de tarifs dégressifs et de la méthode de calcul du quotient familial.
- Pour les «vacances » et l' « enfance », les élus du SNTRS-CGT poursuivront les partenariats avec les prestataires du tourisme social et familial et des Comités d'Entreprise. Ils maintiendront une politique d'entretien et de rénovation du patrimoine CAES et la gestion en propre des centres de vacances du CAES.
- Pour les **activités locales et régionales**, ils s'engagent à développer l'effort financier pour assurer une action solidaire forte au niveau local. Le CAES devra assurer la formation des élus et les accompagner dans leur demande de moyens auprès du CNRS.
- Les collaborations avec nos partenaires des EPST et de l'Université seront poursuivies et développées afin de permettre à tous les agents travaillant sur un même site de bénéficier d'une action sociale locale.
- Le SNTRS-CGT s'engage à maintenir l'optimisation des frais de fonctionnement du CAES afin de redistribuer la plus grande part de la dotation annuelle dans des prestations pérennes.
- Les élus du SNTRS-CGT rendront compte régulièrement de leurs activités à la CE du syndicat.

B7 Engagements des candidats du SNTRS-CGT pour le CAES de l'Inserm

- Le SNTRS-CGT s'engage à assumer des responsabilités au CAES avec tout syndicat qui sera d'accord sur une plateforme commune de gestion qui tient compte de ses revendications.
- Si notre syndicat est minoritaire, il assumera son rôle de défense de ses idées et ses revendications. Le SNTRS-CGT ne s'engagera pas dans un accord qui comportera uniquement une distribution de postes.
- A chaque fois que le SNTRS-CGT sera en position de responsabilité, il s'engage auprès des ayants droit, à faire la plus grande transparence sur ses choix et sur la gestion. Toutes ces informations seront publiques y compris pour les organismes pourvoyeurs des moyens.
- Le SNTRS-CGT s'engage, comme il l'a fait au cours des deux derniers mandats, à mettre au débat de l'Assemblée Générale du CAES, toutes les mesures importantes ayant trait au fonctionnement et/ou aux prestations, avant le vote au CNAS.
- Les élus dans leur rôle d'employeur, s'engagent à respecter scrupuleusement les textes réglementaires et la convention de travail des salariés du CAES. En cas de conflit, ils s'engagent à les régler en privilégiant l'accompagnement des personnels par des organisations syndicales de leur choix. Dans le cas du personnel Inserm, ils s'engagent à défendre leur droit aux promotions en accord avec leur qualification.
- Il s'engage à faire évoluer la politique de subventionnement en particulier vers les familles ayant le plus de difficultés (familles monoparentales, précaires, faibles revenus,...) à accéder aux vacances, aux loisirs, à la culture, et au sport. Pour cela, il mandate ses élus à mener une réflexion sur la méthode de calcul du QF (part CAES) et les grilles de subvention.
- Pour les « **VACANCES** » et la « **JEUNESSE** », il s'engage à privilégier les partenariats et les prestataires du tourisme social.
- En absence d'une offre suffisante du tourisme social, le CAES devra mener une réflexion sur l'optimisation des moyens des secteurs afin de mieux se positionner dans les négociations avec les prestataires du tourisme marchand. Pour cela, il faut redéfinir la part des catalogues CAES et celle des subventions à posteriori pour que nos prestations soient les plus en accord avec les besoins.
- Pour les « **CLAS** » il s'engage à continuer l'effort financier engagé depuis deux mandats (+25%). La création de nouveaux CLAS sera une priorité afin de développer la solidarité au niveau local. Le CAES doit assurer la formation des élus et les accompagner dans leur demande de moyens auprès de l'Inserm.
- Les collaborations avec nos partenaires des EPST et des Universités seront favorisées afin de permettre à tous les agents travaillant dans le même site de bénéficier d'une action sociale locale.
- Le SNTRS-CGT s'engage à redistribuer au maximum la dotation annuelle du CAES dans des prestations pérennes.



Rapport de trésorerie

Ce rapport va reprendre les rapports et bilans financiers des années 2009 à 2013 faits lors des CSN de juin et décembre 2012, juin 2013 et juin 2014 complété par des éléments du bilan provisoire pour l'année 2014.¹³

Avant le 27ème Congrès, le précédent trésorier avait œuvré à la mise en œuvre du nouveau système de répartition des cotisations et de "Cogétise". Outre la mise en œuvre de la décision prise lors du Congrès de passer le taux de cotisation à 1% du salaire net pour les actifs, il a fallu mettre en œuvre des nouvelles règles concernant les obligations comptables. Puis est arrivé le passage aux nouvelles normes européennes SEPA pour les prélèvements applicables à partir de février 2014 !

Dans les faits marquants de ces trois ans de mandat, notons aussi :

- que les camarades de l'IFSTTAR ont décidé de rejoindre la fédération de l'équipement au 1/1/2013
- qu'en septembre 2014 la section CGT d'IRSTEA a pris la décision de quitter le SYAC-CGT (rassemblant les agents des organismes liés au Ministère de l'Agriculture) pour rejoindre le SNTRS-CGT. Le rattachement au syndicat de la recherche est plus en adéquation avec le statut et les missions de l'établissement.
- la création d'une section Campus Polytechnique en 2014.

Nous allons revenir sur ces différents points plus en détail ainsi que sur le bilan financier.

L'obligation de publication des comptes du syndicat.

Cela s'appliquait en 2012 pour les comptes 2011, auxquels s'ajoutaient également les comptes des années 2009 et 2010, ces comptes devant être arrêtés et approuvés par les instances nationales du syndicat, avant envoi pour ce qui nous concerne que nous le faisons à la DIRECCTE. N'ayant pas atteint le seuil des 230 000 euros des ressources annuelles, nos comptes n'ont pas besoin d'être certifiés par un commissaire aux comptes.

Alors que les exercices précédents étaient uniquement établis à partir d'un état de trésorerie, il a fallu faire des bilans prenant en compte les dettes et les créances, et cela pour le national, mais en intégrant aussi les comptabilités de toutes les sections. Si publier les comptes n'est pas un problème en soi (ils sont sans mystère), la forme bureaucratique et tatillonne que cela prend est un moyen de pression supplémentaire du pouvoir politique sur les syndicats. Un fait éclaire la volonté gouvernementale : la publication des comptes et leur régularité sont pour le gouvernement parmi les critères de la représentativité syndicale, notamment pour la possibilité de présentation de listes aux élections professionnelles.

Cette question a été traitée avec le plus grand sérieux.

Afin de permettre de réaliser ces bilans, nous avons demandé à chaque section de fournir à la trésorerie nationale les comptes (recettes-dépenses), accompagnés des relevés de banque et du justificatif original de chaque dépense. En 2013 un fichier leur a été fourni, pour permettre de rentrer leurs écritures. La mise en route a été un peu difficile, car il fallait revenir sur les années 2009-2010 et faire le bilan 2011 en intégrant les dettes et les créances, notamment concernant le 27ème Congrès ainsi que les cotisations manuelles.

Si le bilan 2011 n'a pu être présenté qu'au CSN de décembre 2012, le bilan 2012 a été présenté au CSN de juin 2013 et celui de 2013 au CSN de juin 2014.

Un gros effort a été demandé aux sections pour faire rentrer les cotisations manuelles au plus tard au cours du premier trimestre de l'année suivante et obtenir les documents nécessaires pour pouvoir faire les bilans. L'objectif est pour l'essentiel atteint aujourd'hui. *Le nouvel objectif pour quelques sections est de faire rentrer les cotisations manuelles et reverser la part au national sur l'année en cours !*

Il est trop tôt pour être en mesure de fournir un bilan 2014 fin janvier ! Il est juste possible d'espérer que celui-ci puisse être présenté au CSN de juin 2015 sans que le nouveau trésorier ait à stresser pour le faire !

¹³ bilan 2012 <http://websyndicats.vjf.cnrs.fr/snrtrscgt/spip.php?rubrique248> n°215
bilan 2013 <http://websyndicats.vjf.cnrs.fr/snrtrscgt/spip.php?rubrique311> n° 234

Garantir un minimum de moyens financiers pour le syndicat

Par négociations directes avec Cogétise, il a été obtenu que le circuit des cotisations soit simplifié pour éviter les allers et retours financiers entre les structures (verser à la FERC qui nous reverse une partie sur le "Champ professionnel") ainsi que quelques aménagements de nature à préserver les moyens de fonctionnement du syndicat.

Le plus important aménagement du système concerne le niveau de déclaration des recettes du syndicat en matière de cotisations. Il a été affiché clairement que "nous ferions en sorte de garantir les moyens de fonctionnement du SNTRS-CGT" dès le début des débats aussi bien avec la fédération qu'avec le trésorier de la CGT.

Suite à une décision du Conseil Syndical National, nous ne déclarons à Cogétise que 87 % des cotisations versées par les adhérents.

La répartition dans le syndicat est 10 % de la cotisation initiale pour les sections du syndicat et 90% pour la trésorerie nationale, avant paiement aux instances. Je rappelle ici que les cotisations payées aux UD et UL auparavant par les sections, sont payées aujourd'hui sur la part reçue par la trésorerie nationale.

La clef de répartition s'établit ainsi :

- **33 % pour le syndicat (auxquels s'ajoutent 20,16 % sur la part du champ professionnel, fédéral) soit au total 53,16 %**,

- 10 % pour la Confédération (dont UCR, organisation des chômeurs et l'Institut d'Histoire Sociale ...),

- 3 % pour la presse confédérale (le « Ensemble »),

- 4,5% pour la FERC,

- 4,34 % pour l'UGFF,

- 25 % minimum pour les UD (beaucoup ont décidé de se voter 29 % de part de cotisation, diminuant ainsi encore la part du syndicat).

Les UD sont chargées d'adresser aux Unions Locales et aux Unions Régionales les moyens de leur fonctionnement.

Pour les adhérents UGICT la répartition se fait après ponction des 6 % pour le journal Options, donc sur les 94 % restant.

Du fait de la composition du syndicat (plus de 92 % de catégories A et B), cette ponction de 6 % pèse lourdement sur nos finances.

Ainsi, en moyenne, en 2013, sur 100 euros de cotisation, 9,83 euros sont allés aux sections, 46,17 euros au national et 44,00 euros aux différentes instances de la CGT.

| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Total cotisations | 289 910,63 € | 297 260,64 € | 310 567,36 € | 319 704,16 € |
| Part sections | 32 051,49 € | 28 594,13 € | 30 068,15 € | 31 440,24 € |
| Total Cotisations au national | 257 859,14 € | 268 666,51 € | 280 499,21 € | 288 263,92 € |
| Montant Cogétise | 127 321,75 € | 132 473,73 € | 138 630,49 € | 140 671,64 € |
| Cotisations part national | 130 537,39 € | 136 192,78 € | 141 868,72 € | 147 592,28 € |
| Ratio part section | 11,06% | 9,62% | 9,68% | 9,83% |
| Ratio part national | 45,03% | 45,82% | 45,68% | 46,17% |
| Ratio part Cogétise | 43,92% | 44,56% | 44,64% | 44,00% |

Evolution du nombre de sections et de FNI payés

Nombre de sections

Depuis le dernier congrès, il faut noter l'arrêt des sections CHIZE, CNTERHI, INRP, PASTEUR et la création de la section Campus Polytechnique. Les camarades de l'IFSTTAR ont rejoint la fédération de l'équipement en janvier 2013, mais nous accueillons depuis septembre 2014 les camarades de l'IRSTEA.

Fin 2014, il y a ainsi 60 sections.

Nombre d'adhérents

Un travail a été mené pour mettre à jour la liste des adhérents ; ceci a permis de faire à nouveau cotiser quelques-uns d'entre eux.

| Année | Nombre de FNI versés | Nombre de Timbres mensuels payés | Rapport Timbres/FNI | Indice moyen des actifs | Adhérents au PAC |
|-------|----------------------|----------------------------------|---------------------|-------------------------|------------------|
| 2011 | 1382 | 14290 | 10,34 | 536 | 1179 |
| 2012 | 1440 | 14581 | 10,13 | 535 | 1222 |
| 2013 | 1457 | 14942 | 10,26 | 528 | 1245 |

A ce jour, on compte 1447 FNI versés pour 2014 mais on espère recevoir rapidement encore des cotisations manuelles qui nous feront dépasser 2013 !

Les produits du syndicat

La quasi-totalité des produits sont les cotisations. S'y ajoutent essentiellement une participation de l'UGFF pour les actions de formation et des subventions versées par les organismes dans le cadre du droit syndical (INSERM, région Provence, Bretagne-Pays de la Loire, ANR).

Lors du 27ème Congrès il a été décidé de passer le taux de cotisation des actifs de 0,97 % à 1 %.

La mise en œuvre progressive de cette décision ainsi que la croissance du nombre d'adhérents cotisants (5,43 %) amènent à une augmentation de 7,55% du montant total des cotisations, de 2011 à 2013, bien que les sections de l'IFSTTAR (SPIVA à Lille et l'ex -INREST) ont été rattachées à la fédération de l'équipement au 1^{er} janvier 2013.

Le taux de cotisation de la FERC en 2013, passe de 5,23 % à 4,5 %. L'augmentation du montant des cotisations restant pour le national est de 8,37 %.

Le nombre d'adhérents au PAC progresse de 5,6 %.

Un effort a été fait pour suivre les cotisations impayées, dont le montant a diminué d'un tiers.

Les charges du syndicat

Les charges sont de 235 835 euros en 2011, 196 376 euros en 2012 et 184 764 euros en 2013. Les différences s'expliquent par le fait que 2011 supporte l'ensemble des dépenses du 27ème Congrès pour 31 133 euros, la baisse en 2013 par le fait qu'il n'y a eu qu'une journée d'étude et un CSN en juin, celui de décembre ayant été reporté en janvier donc sur l'exercice 2014.

Les grands domaines de dépenses sur le budget du national (exemple de 2013) :

46 480 euros de salaires,

40 531 euros de cotisations sociales,

40 306 euros de frais de déplacement et d'hébergement, auxquels s'ajoutent 5 562 euros de frais liés à la formation syndicale,

De 2011 à 2013 les frais salariaux ont augmenté de presque 5 % suite à l'application du Nouvel espace Statutaire (NES) pour une des gestionnaires et la régularisation de la carrière pour l'autre.

A noter, en 2013, un hommage à Gérard Mandville et une relance de l'activité internationale du syndicat.

En ce qui concerne les sections, nous noterons plus particulièrement plusieurs actions de solidarité, vis à vis des camarades de PSA, de Fralib ou Palestine et de dons à la NVO.

Les sections supportent la plus grosse partie des frais bancaires. Des discussions sont en cours avec le Crédit Mutuel pour en réduire le montant.

Compte tenu du changement de méthode qui a contribué à passer d'une comptabilité de trésorerie à un bilan et un compte de résultat, intégrant les dettes et les créances, les résultats sont différents de ceux qui avaient été présentés précédemment.

Résultat d'exercice

| | National | Section | Global |
|-------|-------------|--------------|--------------|
| 2 009 | -4 757,01 € | 2 484,78 € | -2 272,23 € |
| 2 010 | -8 926,72 € | 15 722,33 € | 6 795,61 € |
| 2 011 | 3 158,21 € | -22 952,51 € | -19 794,30 € |
| 2 012 | 7 507,32 € | -442,55 € | 7 064,77 € |
| 2 013 | 20 858,23 € | 10 188,01 € | 31 046,24 € |

Les sommes négatives correspondent à des déficits, les positives à des excédents de gestion.

Il y a un Congrès tous les trois ans. Le coût du 27ème Congrès (2011) a été de 31 133 euros.

Le bilan des années 2009-2010-2011 est un déficit global de 15 271 euros. La charge du 28ème Congrès sera sur l'exercice 2015. Le bilan des années 2012-2013 est en excédent de 38 111,01 euros et l'année 2014 devrait être légèrement excédentaire.

Si la situation est donc plus favorable et ramènera aux réserves de 2011, il faut être vigilant car cela est le résultat d'un JE/CSN et quelques CE en moins sur la période 2012-2014. Sans cela, il manquerait quelques milliers d'euros pour financer le Congrès sans prendre sur les réserves qui ne seront pas inépuisables.

Les crédits sociaux disponibles pour le syndicat

Dans le cadre de l'application du droit syndical au CNRS des crédits sont ouverts pour notre syndicat par l'organisme. Nous avons eu, pour 2013, 31 350,31 euros d'autorisation de dépenses, pour 2012, 31 033,5 euros et 27 582,19 euros pour 2011.

Nous avons pu faire passer le contrat du copieur sur ces dépenses en plus de la fabrication et l'acheminement du BRS, du courrier, du téléphone ainsi que le renouvellement de matériel informatique.

Le niveau de ces crédits sociaux, comme celui de nos décharges de service, sont fonction de nos résultats aux élections aux Comités Techniques. Si le montant a augmenté après notre progression aux élections de 2011, les résultats du vote du 4 décembre va amener à la situation inverse et va avoir un impact non négligeable sur le montant des crédits sociaux attribués par le CNRS au national.

Bien que nous ayons remplacé, en 2014, les audioconférences par la visioconférence « gratuite », le montant des crédits sociaux va être insuffisant en 2015 suite à la publication d'un quatre pages en couleur pour les élections et à la décision de mettre un peu de couleur dans les BRS.

Créer les conditions d'une rentrée de moyens plus importante : une nécessité

La question des moyens financiers du syndicat est essentielle : c'est de nos capacités à développer les luttes qu'il s'agit. C'est donc une question vitale pour notre syndicat comme pour toute la CGT.

L'équilibre financier reste très fragile.

Pour disposer de plus de moyens pour développer l'activité syndicale à tous les niveaux de la CGT, il n'y a aucune recette nouvelle :

- Il faut renforcer le syndicat, proposer l'adhésion de façon plus systématique à ceux que nous côtoyons dans les laboratoires et services et dans les luttes.
- Il faut faire rentrer et actualiser les cotisations, ce qui ne peut être fait qu'au niveau local.
- Il faut être vigilant sur la rigueur de gestion.

Quelques autres pistes pour améliorer les choses

- Il est soumis au Congrès de porter le taux de cotisation des retraités, actuellement de 0,70 % à 1 % comme pour les actifs (Rappel : le versement de cotisations syndicales permet de bénéficier d'un crédit d'impôt sur le revenu de 66 % des cotisations annuelles versées ; si le crédit d'impôt excède l'impôt dû, l'excédent est restitué).

- Re-débattre du niveau de répartition entre les différentes instances de la CGT

Il est d'autres moyens qui ne sont pas assez utilisés

Il s'agit de ceux que nous donnent le droit syndical et le statut. Il est peut être utile de les résumer ici :

- mise à disposition de locaux syndicaux (local, régional et national au CNRS) et de l'équipement de ceux-ci (mobilier, téléphone, ordinateur et accès à la messagerie électronique),
- libre accès à des moyens de reproduction (paiement au prix coûtant, au maximum),
- participation de l'administration à l'acheminement du courrier administratif interne ou externe des organisations syndicales,
- droit d'affichage et de distribution de documents d'origine syndicale,
- autorisations d'absences à titre syndical (au total, pour le SNTRS-CGT au CNRS un peu plus de décharges à temps plein, à répartir).
- protection des militants syndicaux contre l'arbitraire,
- congé de formation syndicale avec traitement d'une durée maximale de 12 jours ouvrables par année,
- diffusion de l'information au travers des réseaux sociaux.

Nous devons faire respecter ces droits et ... les utiliser

Les finances : une question qui concerne les adhérents à tous les niveaux

Il est indispensable que la question des finances du syndicat soit débattue ; au niveau national bien sûr, mais aussi dans les sections du syndicat. Nous espérons, à ce propos, que l'une des modifications aux statuts du syndicat votée au congrès de 2005 n'est pas passée inaperçue aux yeux de nos militants. Il s'agit l'article 7 de ces statuts qui dit que "*Le trésorier de section) est tenu de présenter annuellement un bilan financier devant l'Assemblée Générale des adhérents*".

Nous vous encourageons donc vivement à prendre en charge, avec les militants dans les sections, cette question des moyens financiers indispensables pour mener notre activité syndicale. En veillant au paiement des cotisations et à leur actualisation. Et, surtout, à œuvrer au renforcement du syndicat.

Danièle STEER
Trésorière Nationale

Rapport de la Commission Financière de Contrôle

Le précédent congrès a élu José Atienza, Joël Choisy et Jean-Pierre Chaucheprat à la Commission Financière et de Contrôle. Cette commission a essentiellement pour tâche de veiller à la bonne gestion financière du syndicat (article 14 des statuts). Les membres de la CFC assistent aux réunions de la CE et du CSN, à titre consultatif.

La CFC souhaite revenir sur les mesures qui ont mobilisé beaucoup d'énergie au syndicat depuis notre précédent congrès. Les 3 années qui viennent de s'écouler ont vu se mettre successivement en place :

1. La certification des comptes imposée par la loi d'août 2010

Ce qui fait que les 3 exercices comptables 2013, 2012 et 2011 ont été tenus et présentés selon les nouvelles règles comptables imposées aux organisations syndicales. Les comptes, arrêtés par le bureau national et approuvés par le CSN, sont envoyés à la DIRECCTE (service de l'état en région, Direction régionale des Entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) chaque année.

2. La présentation réglementaire de la comptabilité au niveau national et des 60 sections

Cette mise à plat de la comptabilité a été effectuée non seulement pour la période 2011 – 2013, mais aussi pour les années 2009 et 2010. Cela a demandé à notre trésorière Danièle Steer, à Marie notre comptable et à l'ensemble des trésoriers et trésorières de section des efforts considérables.

3. La mise en place de l'espace unique de paiement en euros (SEPA)

Ce système a été instauré par les banques membres du [Conseil européen des paiements](#) en réponse à la demande de la Commission européenne. Cette nouvelle disposition a été mise en place pour le prélèvement automatique des cotisations, grâce à l'aide précieuse de Serge Steer qui a développé un module spécifique sur la base informatisée des adhérents. Cela a évité au syndicat d'avoir à payer des frais de développement pour une application dédiée.

La CFC se réjouit de la prise en compte de ses propositions concernant le paiement par prélèvement des sections pour le financement de ce congrès. Cela aidera le futur trésorier à la réalisation du bilan du congrès.

Il serait nécessaire de favoriser la formation des nouveaux membres de la commission financière.

La CGT dans son ensemble a été secouée par les dysfonctionnements au niveau de la gestion des dépenses. Il est essentiel que la CFC soit consultée en amont pour toutes dispositions nouvelles à mettre en place, et soit informée de tout dysfonctionnement qui pourrait se présenter dans les comptes du syndicat.

Les membres de la commission financière et de contrôle vous demandent d'approuver le rapport financier et de donner le quitus à la trésorière Danièle Steer pour l'ensemble des comptes des années 2011 à 2013.

Nous remercions chaleureusement Danièle Steer, Marie, les trésorières et trésoriers des sections pour toutes les tâches accomplies durant ce mandat, et d'avoir su mener à bien ces trois grands chantiers. Le syndicat dispose désormais d'outils qui permettent d'établir l'ensemble des documents comptables en respectant les nouvelles normes imposées aux organisations syndicales.

Vote du rapport financier à l'unanimité moins 3 abstentions

Vote du quitus au rapport financier à l'unanimité moins 4 abstentions

Rapport des commissions

Commission des mandats

99 délégué-e-s ont participé au congrès (73 délégué-e-s délibératifs représentant les sections, 26 délégué-e-s consultatifs membres de la CE sortante et de la CFC sortante) ⇒ 76 en 2011. 10 adhérent-e-s du SNTRS ont participé en tant qu'invité-e-s.

39 venaient de la région parisienne (30 actifs et 9 retraités) ⇒ 40 en 2011

60 venaient des autres régions (52 actifs et 8 retraités) ⇒ 36 en 2011

Il y avait 34 femmes (34,3%) ⇒ 27 en 2011 (35,5%)

Et 65 hommes (65,6%) ⇒ 49 en 2011 (64,5%).

Dans le syndicat, la répartition est de 47,9% de femmes et de 52,1% d'hommes.

La moyenne d'âge est de 53 ans (50,3 pour les actifs et 67,8 pour les retraités). La moyenne d'âge dans le syndicat est de 54,5 ans (49,2 ans pour les actifs et de 71,4 ans pour les retraités).

Répartition catégorielle

Il y avait 67 IT (67,7%) ⇒ 50 en 2011 (65,8%) ⇒ 61,2% dans le syndicat

1 Non titulaire (1%) ⇒ 4,2 % dans le syndicat

14 chercheurs (14%) ⇒ 11 en 2011 (14,5%) ⇒ 10,9 % dans le syndicat

17 retraités (17,2%) ⇒ 15 en 2011 (19,7%) ⇒ 23,7 % dans le syndicat

2 Directeurs de Recherche ⇒ 2 en 2011

12 Chargés de Recherche ⇒ 9 en 2011

19 Ingénieurs de Recherche ⇒ 9 en 2011

21 Ingénieurs d'Etudes ⇒ 18 en 2011

16 Assistants Ingénieurs ⇒ 11 en 2011

11 Techniciens ⇒ 9 en 2011

0 Adjoint Technique ⇒ 3 en 2011

1 Non titulaire

La répartition par catégorie fonction publique : 71 en A (86,6%), 11 en B (13,4%) et 0 en C (0%). Dans le syndicat la répartition est de : 69,7% en A, 25,2% en B, 5,1% en C.

Répartition par organisme

CNRS 61 (74,4%) ⇒ 48 (78,7%) en 2011 ⇒ 74,6 % dans le syndicat

INSERM 14 (17%) ⇒ 8 (13,1%) en 2011 ⇒ 18,2 % dans le syndicat

IRD 3 (3,7%) ⇒ 0 en 2011 ⇒ 3,6 % dans le syndicat

INRIA 3 (3,7%) ⇒ 1 (1,6%) en 2011 ⇒ 1,9 % dans le syndicat

INED 0 ⇒ 2 (3,2%) en 2011 ⇒ 1,1 % dans le syndicat

IRSTEA 1 (1,2%) ⇒ 0,6 % dans le syndicat

Formation syndicale

36 délégué-e-s ont suivi 60 stages de formation syndicale : 33 des stages de formation d'accueil ; 8 stages de niveau 1 ; 10 stages de niveau 2 et 9 stages spécifiques.

Répartition par région des délégué-e-s actifs

| CNRS | INSERM | IRD | INRIA |
|----------|------------------|---------------|------------------|
| DR1 - 3 | Villejuif – 4 | Paris - 2 | Rocquencourt - 2 |
| DR2 – 4 | Siège – 2 | Marseille - 1 | Alpes - 1 |
| DR3 - 2 | Paris Nord – 2 | | |
| DR4 - 4 | Paris Centre - 1 | | |
| DR5 - 3 | Toulouse – 1 | | |
| DR6 - 2 | Pitié – 1 | | |
| DR7 – 2 | Isolés – 3 | | |
| DR8 – 1 | | | |
| DR10 – 3 | | | |
| DR11 – 5 | IRSTEA | | |
| DR12 – 2 | 1 – Montpellier | | |
| DR13 – 7 | | | |
| DR14 – 7 | | | |
| DR15 – 4 | | | |
| DR16 – 1 | | | |
| DR17 – 6 | | | |
| DR18 – 2 | | | |
| DR19 – 2 | | | |
| DR20 - 1 | | | |

Quarante et une sections se sont réunies pour la préparation du 28eme congrès. 353 camarades ont participé au vote sur le rapport d'activité. Il y a eu 8 refus de vote. Le nombre de votants a augmenté par rapport au 27eme congrès (258 votants).

Chiffres des 4 derniers congrès

| | 2005 | 2008 | 2011 | 2015 |
|----------------|------|------|------|--|
| sections | | | 30 | 41 |
| Votes exprimés | 279 | 227 | 258 | 353 |
| Délégué-e-s | 97 | 80 | 76 | 99 délégué-e-s dont 73 délibératifs et 26 consultatifs |

Sur les 345 suffrages qui ont été exprimés ; 309 ont voté pour le RA ; 10 ont voté contre et 26 se sont abstenus. Ces votes représentent 41 sections, dont 31 sections CNRS, 7 sections de l'INSERM, 2 de l'INRIA et 1 de l'IRD.

Le rapport d'activité est adopté par 89,56% des suffrages exprimés, avec 2,89% de votes contre, et 7,53% d'abstentions.

Déroulé du congrès et les votes

De nombreux **invités** sont venus saluer nos travaux :

- Au niveau de la **CGT** : GHALEB Dominique CGT CEA, LEJEUNE Sylviane UGICT, OBERRIEDER Gilles UGFF, BASIRE Hervé FERC, ANTONUCCI Jean Luc et ERARD Frédéric FERC Sup, TILLARD Pascal CGT INRA, DESIRE Patrick CGT Educ'Action, RAGGAZACHI Serge UD 34
- Au niveau des **syndicats de l'ESR** : MONFORT Patrick SNCS FSU, NEVEU Marc SNESup FSU, BOURLES Yannick SGEN CFDT Recherche EPST, GUIRAMAND Janique SUD Recherche EPST, BLIOT Cassandre UNEF, (messages reçus du SNTPEs et du SNPRESS FO)
- Au niveau **international** : JANOTS Pascal FMTS, CRIADO HERRERO Emilio CCOO (Espagne), FRANCHI Claudio CGIL (Italie), Grèce (vidéo), ZOGHBI Smati Syndicat National des Chercheurs Permanents UGTA (Algérie), Max Roy Canada (vidéo)

Le **rapport d'activité** (d'après les PV des AG de sections) a été **adopté par 89,56% de pour**, 2,89% de contre et 7,53% d'abstentions. 41 sections se sont réunies sur les 60 existantes au SNTRS.

Les modifications des **statuts** du SNTRS CGT ont été **adoptés par 50 pour**, 9 contre et 4 abstentions (soit plus des 2/3).

Le document d'**orientation** amendé a été **adopté par 61 pour**, 1 contre, 4 abstentions.

La première **fiche revendicative sur l'action sociale** a été **adoptée par 66 pour** (unanimité).

Durant les soirées du congrès, les délégués ont pu participer à plusieurs **débats** :

- Sur la « **privatisation de la publication scientifique** » animé par Bruno MOULIA (CGT INRA) et Gilles NIEL (SNTRS Montpellier)
- Sur la « **transition énergétique** » avec Marie-Claire CAILLETAUD, Secrétaire de la Fédération CGT de l'Energie

2 **motions** ont été votées :

- Soutien aux personnels de l'IFREMER
- Contre le contrat d'objectifs du CNRS

Un appel à l'action contre la loi Macron a été envoyé aux secrétaires de sections.

Une nouvelle Commission Exécutive et un nouveau Bureau National ont été élus.

Les modifications des **statuts** du SNTRS CGT ont été **adoptés par 50 pour**, 9 contre et 4 abstentions (soit plus des 2/3).

Le document d'**orientation** amendé a été **adopté par 61 pour**, 1 contre, 4 abstentions.

La première **fiche revendicative sur l'action sociale** a été **adoptée par 66 pour** (unanimité).

Statuts

Adoptés par le 23^{ème} congrès, tenu à Fontenay-les-Briis (91) du 30 novembre au 3 décembre 1999

Modifiés par le 25^{ème} congrès, tenu à Fréjus (83) du 29 novembre au 2 décembre 2005

Modifiés par le 27^{ème} congrès, tenu à Dourdan (91) du 6 au 9 décembre 2011

Modifiés par le 28^{ème} congrès, tenu à Sète (34) du 20 au 23 janvier 2015

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'Études Démographiques (INED),
- 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 l'Institut national de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (IRSTEA),
- ainsi que les filiales de valorisation de ces organismes,
- de Groupements, de Fondations, d'Agences 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-CGT (SNTRS-CGT)**.

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

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'Éducation, 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) CGT

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

Il adhère à l'Internationale de l'Éducation (IE) ainsi qu'au Conseil Syndical Européen de l'Éducation (CSEE), par l'intermédiaire de la FERC.

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

Il adhère à l'INES (International Network of Engineers and Scientists for global responsibility).

Titre II - PRINCIPES FONDAMENTAUX

Article 3 - Le SNTRS-CGT est ouvert à tous les salariés, femmes et hommes, actifs (titulaires et non titulaires, doctorants même sans allocation), 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- CGT 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 50^{ème} 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 ou au montant de la retraite, tous régimes confondus. Le taux est fixé à 1% du salaire net et à 0,8% de la retraite nette.

Le paiement des cotisations par prélèvement automatique est vivement recommandé.

Le syndicat reçoit les versements qui lui reviennent et reverse la part de cotisation statutaire aux diverses organisations dont il est membre conformément aux statuts confédéraux via le système de reversement et de répartition en vigueur dans la confédération.

Titre III - ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT

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

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

- **Échelon régional** : le Conseil Syndical Régional.

- **Échelon 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 révocable 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 fixés 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. Le bureau peut aussi contenir des responsables des divers secteurs d'activité de la section.

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 ou autre association équivalente en charge de l'action sociale gérée par les personnels 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 avant chaque Congrès National 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 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 Adjoints, 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 à leur départ en retraite peuvent être rattachés à la section locale de leur choix ou à la **Section Nationale des Retraités**.

La Section Nationale des Retraités est particulièrement chargée de défendre les intérêts des retraités et de les tenir informés de l'activité du syndicat pour qu'ils y participent. Elle tient son Assemblée Générale au moins une fois par an pour définir son activité et élire son Bureau composé au minimum d'un Secrétaire et d'un Trésorier. Le Bureau organise l'activité de la section et assure les liaisons de la section avec l'ensemble du syndicat et avec les organisations de retraités de la CGT. Les retraités de la Section Nationale sont rattachés à l'Union Départementale (UD) CGT correspondant à leur domicile.

Une **Conférence Nationale des Retraités**, convoquée par le Bureau National du SNTRS (BN), est organisée tous les ans par la Section Nationale. Elle rassemble des représentants mandatés des retraités des sections locales et de la Section Nationale selon les principes définis à l'article 17 pour le Congrès ainsi que des représentants du BN. Elle débat de la situation des retraités et fait aux instances nationales du syndicat des propositions revendicatives et d'initiatives en direction des retraités.

Tous les adhérents retraités du SNTRS sont éligibles dans les instances de la CGT dans lesquelles des retraités sont éligibles.

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. Le bureau peut aussi contenir des responsables des divers secteurs d'activité.

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.

Il est tenu de présenter annuellement au Conseil Syndical Régional un bilan financier.

Article 10 - Les Congrès Régionaux - Les Congrès Régionaux se réunissent au minimum une fois entre chaque Congrès National.

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 CSR. 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 membres de la Commission Exécutive, 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 au moins 6 fois par an 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.

La Commission Exécutive est habilitée pour fixer la date de clôture des exercices comptables, désigner des commissaires aux comptes, missionner éventuellement un expert-comptable, élaborer et adopter le budget du syndicat sur proposition du Bureau National, prendre toutes les initiatives nécessaires pour la bonne tenue des comptes.

Le CSN ou, à défaut le Congrès National, approuve les comptes annuels.

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 membres de 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 National 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 CFC 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 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,

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.

Les membres de la Commission Exécutive font partie du Congrès à titre consultatif.

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 - La Commission Exécutive définit les modalités de réception et de vote des amendements aux textes soumis au Congrès. A l'ouverture, le Congrès adopte son règlement Intérieur, proposé par la Commission Exécutive, et élit son Bureau qui dirige les travaux.

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 participe 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'Éducation, 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 papier intitulé Bulletin de la Recherche Scientifique (BRS) adressé à chaque adhérent du syndicat, Il diffuse également par courrier électronique aux adhérents un bulletin d'informations pour les divers comptes rendus de réunions (SNTRS-INFO) et un bulletin d'informations brèves (En Bref). Le SNTRS dispose d'un site internet spécifique mis à jour régulièrement. L'administration et la rédaction de ces publications et du site internet 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.

