



CNRS

Inserm

INRIA

IRD

INED

IFREMER

Mars 2022

N° 522

Bulletin de la recherche scientifique

● **Note de la Cour des comptes : stratégie politique ou « profonde méconnaissance des réalités de la recherche publique en France » ?**

● **Un budget 2022 de la recherche loin des attentes des personnels**

● **Les universités britanniques en lutte**

● **2022 année d'élections présidentielles, mais aussi des élections professionnelles dans toute la fonction publique**

P2 ► Édito

P4 ► Note de la Cour des comptes : stratégie politique ou « profonde méconnaissance des réalités de la recherche publique en France » ?

P6 ► Le ministère de l'Enseignement Supérieur et la Recherche est un ministère privilégié pour expérimenter la déconstruction du statut des fonctionnaires à travers les CDI de mission scientifique

P8 ► Un budget 2022 de la recherche loin des attentes des personnels

P11 ► Le Contrat d'Objectifs de Moyens et de Performances entre l'État et l'Inserm 2021-2025 : un programme soit disant ambitieux, mais peu de moyens

P13 ► Résultats des élections de novembre 2021 au Conseil Scientifique et aux CSS Inserm (mandat 2022-2026)

P15 ► Les universités britanniques en lutte

P17 ► 2022 année d'élections présidentielles, mais aussi des élections professionnelles dans toute la fonction publique

P19 ► TYribune libre

P20 ► International



*Josiane TACK & Patrick BOUMIER
Co-secrétaires généraux*

ÉDITO

E

Chère camarade, cher camarade,

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

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

ISSN 0180-5398_CP 0924S05392
Directrice de la publication :
Josiane TACK
Imprimé par nos soins
Périodicité : Bimestrielle

Note de la Cour des comptes : stratégie politique ou « profonde méconnaissance des réalités de la recherche publique en France » ?

La Cour des comptes a publié une note intitulée « les universités à l'horizon 2030 : « plus de libertés, plus de responsabilités ». La Cour explique que « cette note fait partie d'un ensemble de travaux destinés à présenter, sur plusieurs grandes politiques publiques, les principaux défis auxquels seront confrontés les décideurs publics au cours des prochaines années et les leviers qui pourraient permettre de les relever ».

S'ensuit un exposé des différentes réformes subies par les universités ET aussi par les organismes de recherche, bien que ces derniers ne soient pas cités comme impactés, depuis les années 2000.

La Cour en déduit que la réforme de l'autonomie des universités est restée au milieu du gué et qu'il est temps de franchir une deuxième étape.

Pour franchir ce cap, la Cour des comptes propose « des leviers d'actions ».

Ainsi, la Cour propose que chaque université crée en son sein un collège universitaire qui accueillerait « l'ensemble des formations de niveau Bac+2 ou +3, voire les classes préparatoires aux grandes écoles et les sections de techniciens supérieurs ».

Un autre levier serait d'accroître la responsabilité des universités. D'après la Cour, les UMR (Unités mixtes de Recherche) étant des structures illisibles, les universités pourraient « disposer de la délégation de gestion pleine et entière de ces unités. Dans cette optique, il serait souhaitable que les corps des chercheurs rattachés à ces unités soient également intégrés et fusionnent avec ceux des enseignants chercheurs, afin que l'université en devienne l'unique employeur

(et soit de la sorte en mesure de leur verser des primes). Ces agents se trouveraient ainsi dépositaires d'une mission d'enseignement ».

Mais que veut la Cour des comptes ?

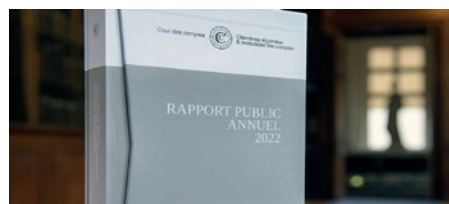


Abattre les statuts de nos organismes de recherche ?

Pour la Cour, les statuts nationaux sont à abattre, et la solution au manque d'encadrement des étudiants est toute trouvée, au mépris de la formation spécifique des enseignants-chercheurs actuels et donc de celle des étudiants. Ainsi, avec cette mesure, la Cour des comptes fait d'une pierre deux coups :

- elle augmente le nombre d'enseignants pour tenter de faire face aux 500 000 nouveaux bacheliers supplémentaires qui sont arrivés dans les universités depuis 10 ans concomitamment à la chute de plus de 46 % des recrutements des enseignants-chercheurs.
- elle fusionne les corps de chercheurs et enseignants-chercheurs balayant ainsi le statut de chercheur à plein temps dont l'existence est intimement liée à celles des organismes publics de recherche.

Il est à noter que la Cour des comptes ne prend même pas la peine de citer les ingénieurs et techniciens des organismes de recherche : ils font partie des meubles !



Ainsi, en quelques phrases, la disparition des organismes de recherche et de leur personnel se voit programmée à l'horizon 2030 !

Les organismes de recherche deviendraient, quant à eux, des agences de moyens, spécialisées dans les domaines qui les concernent, et leurs implantations administratives en région disparaîtraient, amenant ainsi d'importantes économies d'échelle sur l'ensemble du territoire.

La perspective d'une fusion de ces organismes avec l'ANR pourrait, à terme, « être étudiée ».

Sous prétexte de renforcer le sentiment d'appartenance des étudiants à leur université, les crous sont amenés à disparaître. Les universités « reprendraient en gestion les compétences des crous et intégreraient les personnels, les moyens et les compétences qui leur sont affectés ». A terme, l'université deviendrait, par conséquent, l'unique structure pour la recherche, l'enseignement supérieur et les œuvres universitaires. Ancrée dans les territoires, son implantation devra répondre, entre autres, aux besoins régionaux en matière de recherche.

Le SNTRS-CGT a été le premier à s'exprimer publiquement pour dénoncer cette note de la Cour des comptes.

Depuis, le Conseil scientifique du CNRS a publié un texte dans lequel il explique que la Cour des comptes a « une profonde méconnaissance des réalités de la recherche publique en France et à l'étranger. Les grandes nations scientifiques s'appuient fortement sur des organismes de recherche avec des chercheurs à temps plein ».

La Cour fait mine de ne pas comprendre les enjeux de la recherche à l'échelon national.

Comment une recherche entièrement territorialisée pourrait-elle avoir une vision nationale de la recherche et les moyens de la coordonner ?

Des pans entiers de la recherche trouvent leur dynamique dans des problématiques nationales, européennes et internationales ; les organismes nationaux sont le fer de lance de cette dynamique.

Ce n'est pas un label de qualité que donnent les organismes de recherche dans les UMR, comme le prétend la Cour des comptes, mais des chercheurs et des personnels d'appui à la recherche qui peuvent se consacrer à plein temps à cette tâche, dont les perspectives scientifiques sont élaborées nationalement, au sein d'une communauté scientifique la plus ouverte possible. Le statut des organismes de recherche et de leur personnel leur permet de se consacrer exclusivement à la recherche, sans leur interdire pour autant de participer à d'autres missions, comme l'enseignement ; c'est ce qui fait leur force, non pour eux mais pour le développement de la recherche française.

Les réformes proposées par la Cour des comptes reposent sur la compétition entre les universités et sur l'accentuation de politiques locales

différentes d'une université à l'autre, sans cadrage national, notamment en matière de gestion du personnel.

La loi de programmation de la recherche vient conforter ce paysage de territorialisation de la recherche commencé depuis près de vingt ans :

une recherche au plus près des territoires, au plus près du tissu industriel, quand il en reste, au plus près de l'économie locale pour servir les intérêts de la R&D privée via des start-up issues d'une recherche publique entièrement dédiée à l'innovation.

Le CNRS vient de fêter son 82^e anniversaire et l'Inserm son 57^e : laissons-nous les décideurs de demain sacrifier les organismes de recherche au nom de prétendues économies budgétaires et de gains de place dans des classements internationaux ?



Le SNTRS-CGT doit être à l'initiative d'un mouvement de fond pour la défense des organismes de recherche et de leur personnel.

C'est une des actions qui est ressortie des débats de notre 30^e congrès ! Il ne s'agit pas d'être en opposition avec les collègues et les camarades des universités, mais il s'agit bien de défendre ensemble une recherche publique fondamentale et un enseignement supérieur de pointe, à la hauteur des enjeux sociétaux, de santé et environnementaux du 21^e siècle.

Le SNTRS-CGT ne se taira pas et appelle l'ensemble des collègues de la recherche et de l'enseignement supérieur à défendre les organismes de recherche garants d'une cohérence de la recherche à l'échelle nationale lui permettant de rayonner à l'international.

Le ministère de l'Enseignement Supérieur et la Recherche est un ministère privilégié pour expérimenter la déconstruction du statut des fonctionnaires à travers les CDI de missions scientifiques.

La loi de programmation de la recherche à travers les CDI de mission scientifique et les chaires de professeurs juniors a introduit deux nouveaux modes de recrutement dans la fonction publique d'État qui remettent en cause les différents types de recrutements de contractuel, fragilisent aussi le statut de fonctionnaire et enfin attaquent les libertés académiques.

Cet article s'attache à analyser les dégâts juridiques en matière de contrat et de statut de fonctionnaire occasionnés par la mise en œuvre des CDI de mission.

La CGT a décidé d'un recours en Conseil d'État demandant l'annulation du décret mettant en œuvre le CDI de mission dans la recherche.

En effet, ce décret outrepassa les dispositions de la loi et comporte deux dispositions dangereuses et inacceptables, la qualification comme non-permanent de l'emploi faisant l'objet du CDI de mission, et l'absence des obligations liées à un CDI.

Depuis août 2019, la loi de transformation de la fonction publique a introduit le CDD de projet, qui autorise un recrutement en CDD sur projet pour une durée maximale de 6 ans. Mais cela ne suffisait pas au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ni à ses établissements, il a fallu que via la loi de programmation de la recherche, le gouvernement introduise des CDD pouvant aller au-delà de 6 ans, abusivement appelés CDI de mission scientifique. Ce nouveau mode de recrutement avait d'ailleurs été introduit, sans pour autant être nommé formellement,

lors de la cérémonie des 80 ans du CNRS le 28 novembre 2019 en présence du président de la République. La genèse de ce type de contrat est donc bien celle d'une volonté politique clairement exprimée par le pouvoir.

Pourquoi, sommes-nous vent debout contre le CDI de mission ?

Parce que ce nouveau contrat n'est pas un CDI car il a les droits limités d'un CDD par bien des aspects, pas de prime de licenciement de fin de contrat, la prise en charge de la maladie et des accidents du travail relève du droit afférent aux CDD, pas de dispositif de reclassement ... En effet, il est précisé dans le décret que ce CDI est applicable à un emploi non permanent. La qualification du CDI en emploi non-permanent entraîne une fin de contrat reprenant les caractéristiques d'une fin de CDD, en complète méconnaissance de la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005, prise en application de la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999.

Le décret sur le CDI de mission créé de fait un CDD de plus de 6 ans explicitement interdit par la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005. Laquelle oblige à CDI-ser un CDD au-delà de 6 ans (obligation appliquée dans la loi Sauvadet).

Il n'y a pas de justification à cette création d'un nouveau type de contrat alors que le cadre légal existant permet d'inclure ce contrat de mission, sans porter atteinte aux principes encadrant les CDD et les CDI.

En effet, le licenciement d'un agent contractuel est justifié par la suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, contrairement au fonctionnaire qui est détenteur de son grade et non de l'emploi occupé. La disparition du besoin ou de l'emploi constitue sans aucun doute une cause légitime et sérieuse de rupture du contrat.

Il n'est nul besoin de créer un troisième type de contrat, le CDI sur emploi non-permanent, pour justifier la rupture du contrat au terme du projet ou de la mission ; la suppression du besoin ou de l'emploi suffit.

Ainsi, pour un profane, ce type de contrat, peut paraître plus intéressant en terme de couverture sociale qu'un CDD même de 6 ans alors que sa construction en réalité prédit une date de fin de contrat au-delà de 6 ans mais autorise sa rupture après une seule année d'ancienneté !

Expliquer à des collègues précoces qu'ils seront mieux lotis ainsi, c'est leur cacher la réalité de ce contrat à durée incertaine et aux droits de CDD qui lui sont associés.

On est donc face à une troisième sorte de contrat, spécifique à la Fonction Publique, qui est de fait un CDD sans date de fin prévue à l'avance et sans durée maximale possible.

Avec le développement d'un tel type de contrat, on peut parfaitement envisager qu'une carrière dans la recherche se décline en quatre ou cinq CDI de mission. L'objectif de ces dispositions, qui sont uniquement introduites par décret, est d'attaquer la notion de continuité et de permanence du lien avec l'employeur dans un contrat. Rappelons que dans le code du travail la forme ordinaire du contrat est un contrat à durée indéterminée, qui n'est remis en cause que si la pérennité économique de l'entreprise est elle-même mise en cause. C'est cette prééminence du CDI et de ses conséquences pour les salariés et agents publics contractuels qui est clairement attaquée.

Les conséquences d'une éventuelle extension au code du travail de ces dispositions remettraient en cause le principe même du CDI. Or les principes généraux du droit s'appliquent à la Fonction publique.

En cohérence avec l'attaque contre la continuité du lien juridique établie par le CDI, le décret classe les postes occupés par les CDI de mission en emplois non-permanents de l'État. Il est déjà discutable que les emplois occupés jusqu'à 6 ans par les CDD de projet soient classés en emplois temporaires, par le code général de la Fonction publique. Cette qualification exclut ces contrats de toute possibilité d'obtenir un CDI, et les excluent de toute titularisation en cas de loi de titularisation.

Il est inacceptable que les postes occupés par les CDI de mission soient aussi placés en emplois non permanents, par le code général de la Fonction publique, et du point de vue des contractuels, et du point de vue des fonctionnaires.

Définir dans la catégorie des emplois temporaires des postes occupés par des CDI, c'est exclure les fonctionnaires de ces postes définitivement. Dans le domaine de la recherche, où tout est projet, on pourrait

théoriquement passer de très nombreux emplois en CDI de mission, d'autant plus que tous les postes C, B ou A ayant un lien avec la recherche, et pas seulement les postes de chercheurs, peuvent faire l'objet d'un CDI de mission.

Il est à noter que lorsque le projet de CDI de mission avait été abordé au tout début des échanges entre ministère et syndicats lors de l'élaboration de la loi de programmation de la recherche, ce contrat avait été présenté comme réservé à une population très restreinte de contractuels. L'écriture du décret permet d'élargir à tout type de contrat de projet « ayant vocation » à dépasser 6 ans, quel que soit l'emploi, pourvu qu'il soit en lien avec le projet de recherche. Comment considérer comme un progrès d'avoir recours à de faux CDI, en lieu et place de recrutement de fonctionnaires pour des projets de recherche d'envergure ?

Le décret doit être à présent décliné sous forme de circulaire dans les établissements de recherche. Le comité technique du CNRS s'est prononcé le 16 février 2022 unanimement contre l'ajout d'une procédure de recrutement de CDI de mission dans la circulaire relative à l'emploi des personnels contractuels du CNRS. Il sera à nouveau convoqué le 9 mars, quelle que soit l'issue du vote, la circulaire rentrera en vigueur. Le conseil scientifique (CS) a lui aussi donné un avis défavorable à la mise en œuvre du CDI de mission scientifique au CNRS le 28 février 2022. Il devait se prononcer sur une décision définissant les catégories de projet ou d'opération de recherche ouvrant droit au recrutement de CDI de mission. En réalité le périmètre défini revient à retenir l'ensemble des activités de recherche au CNRS ! Pourtant, rien n'oblige juridiquement les établissements tel que

le CNRS à recourir à ce mode de recrutement alors que la liste des possibilités de recrutement hors statut dans la fonction publique d'État est déjà bien longue.

Lors du comité technique du 16 février, le PDG du CNRS a tenu à expliquer voyant notre colère que les CDI de mission devraient être réservés à une population très ciblée correspondant à des projets de recherche dont la durée prévisible supérieure à 6 ans devrait être solidement étayée : à suivre donc...

Bien sûr, outre l'aspect juridique, nous pourrions développer le non sens en terme de recherche de tels recrutements qui prévoient de recruter pour une durée prévisible de 10 à 15 ans du personnel hautement qualifié dont on se « débarrasserait » à la réalisation du projet, sans perspective de reclassement. Outre l'aspect humain particulièrement scandaleux, l'intérêt pour la recherche en terme de capitalisation des connaissances est véritablement désastreux. Comment parler de recherche sur le temps long dans de telles conditions sinon à définir le temps long sur 15 ans ?

Le décret sur le CDI de mission, en introduisant des dispositions qui ne sont pas commandées par le texte même de la loi de modernisation, en traitant un CDI comme un CDD, en considérant que l'emploi occupé par ce CDI n'est pas un emploi permanent, ouvre deux brèches que la CGT compte refermer avec force : sur la conception générale du CDI et sur la nature permanente des emplois dans la Fonction publique.

C'est pourquoi l'UFSE-CGT et la FERC-CGT et ses syndicats dont le SNTRS-CGT ont déposé un recours en annulation de ce décret auprès du Conseil d'État le 4 janvier 2022.

Il est à noter que les chaires juniors feront l'objet d'un autre article sur l'analyse juridique de ces objets. La FERC-CGT, l'UFSE-CGT et la FSU viennent de déposer un recours le 16 février 2022 auprès du Conseil d'État pour attaquer les chaires de professeurs juniors!



Un budget 2022 de la recherche loin des attentes des personnels avec encore plus de contrats et de précarité !

La ministre déclare que les « milliards pleuvent » mais en fait le budget de la recherche, hors université, présente une faible croissance (Projet de Loi de Finances, programme 172 : plus 4,5%) correspondant en grande partie aux mesures salariales (primes chercheurs et catégories C, doctorants, ...) de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) et à la forte hausse de l'ANR (plus 17%), soit encore plus de financement par projet. Les faibles hausses des budgets des EPST (autour de 2-3% sauf pour l'Inserm plus 5,6% comprenant les crédits pour la nouvelle agence ANRS-Maladies Infectieuses) compensent à peine l'inflation (plus de 2% en 2021).

Quant aux aides annoncées du 4ème Programme d'Investissement d'Avenir (PIA 4) ou du Plan de relance, ainsi que le Crédit Impôt Recherche (plus de 7 milliards d'euros), l'essentiel de ces crédits, hors budget, vont encore une fois arroser ceux qui sont déjà bien mouillés (IDEX, labos travaillant sur les thématiques liées aux exigences des grands groupes industriels).

Concernant les primes, celles des chercheurs étaient presque inexistantes, donc il est facile de présenter comme importante leur augmentation pour 2022 (2800 euros annuel soit inférieure au niveau des primes pour les agents catégorie C). De même, la revalorisation des primes pour les catégories C fait qu'elles se situent à un niveau supérieur à celles des catégories B ! Il aurait fallu une refonte complète de l'ensemble des grilles. Et, par contre, toujours pas de revalorisation du point d'indice des fonctionnaires !

Le gouvernement a présenté ce budget 2022 comme celui de la « deuxième année d'application de la LPR »

reflétant des « mesures positives comme les chaires junior (CPI) et les

CDI de mission », qui, selon lui, « permettront de retenir ou faire revenir de nombreux jeunes qui partent faire leur post-doc à l'étranger et y restent, faute d'incitation suffisante en France ».

Ces postes précaires de la LPR instaurent en fait une précarité de deux étages, accentuant les disparités et les injustices :

une « précarité de luxe » incarnée par les CPI et les CDI de missions et, à l'autre bout, une « précarité de bas étage », la majorité des CDD liés aux appels à projet. De plus, ces CPI vont semer la discorde dans les labos et les équipes, où on va avoir des collègues de plusieurs statuts dont des privilégiés qui auront beaucoup de moyens et les autres, la majorité, qui n'en auront pas. Ce ne sera pas bénéfique pour faire avancer la recherche.

Si l'argent existe, pourquoi privilégier des postes précaires tels les CPI ou CDI de mission, qui cassent le statut, et non des recrutements sur postes de fonctionnaires ?

Le budget 2022 du ministère (MIRE) prévoit 650 ETP en plus, mais en fait, il est dit clairement que ces postes sont « sous plafond » (donc pas de création de postes) et seront obtenus par redéploiement des postes non pourvus.

De plus, la plus grande part va au Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (HCERES) (+128 ETP) et

les autres postes seront les Chaires Jeunes Chercheurs et les CDI de missions.

Pour les EPST, il y a une baisse des emplois sous plafond en ETPT : moins 65 ETPT, avec des baisses (-164) pour INRAE (-36), CNRS (-128) et des hausses (+99) pour ANR (+42), IFREMER (+23), BRGM (+5), IPEV (institut polaire) (+29). Les baisses INRAE et CNRS sont considérées comme « techniques » sans conséquence car postes sous plafonds « non utilisés ».

On l'aura compris, ce n'est pas ce budget 2022 qui va permettre un réel développement de la recherche en France, ni de rattraper son retard en termes de pourcentage du PIB (toujours à 2,2% loin des 3% promis) malgré les discours autosatisfaisants de la Ministre.

En conclusion, nous voulons une forte augmentation des financements récurrents des laboratoires avec un plan de recrutement de personnels chercheurs, ingénieurs et techniciens sur postes de fonctionnaire et l'intégration des CDD sur fonctions pérennes.



Déclaration de l'élue SNTRS-CGT, Dina BACALEXI, sur le budget 2022 au Conseil d'administration CNRS du 17 décembre 2021

Bon élève de l'orthodoxie budgétaire, le CNRS nous présente un budget en tout point conforme aux attendus de l'austérité. Mais de première vue, ce projet de budget pourrait ressembler au « jeu de cartes » appelé avec humour « présidification » par les éminents collègues physiciens qui l'ont présenté à la cérémonie de la médaille d'or du CNRS le mercredi 8 décembre : des hausses presque partout, des « mesures salariales », un prélèvement sur fonds de roulement tout à fait raisonnable comparé à celui du budget 2021, des annonces de recrutements... De quoi nous plaignons-nous ?

À y regarder de près, la réalité correspond à la dégradation que nous vivons tous les jours dans nos laboratoires et services. Il manque au total 90 ETPT, donc la diminution des effectifs se poursuit. Les recrutements de fonctionnaire titulaires sont toujours les mêmes, 250 chercheurs/310 ingénieurs et techniciens, ce qui permet au CNRS de se mettre au niveau (bas) des autres EPST qui, comme il nous a été dit lors de la rencontre avec le DGDR, ont réduit le nombre de leurs titulaires quand le CNRS persistait à recruter 300/300, ce qui leur a permis de faire des économies. Des économies au détriment de la qualité de la recherche et de nos conditions de travail.

Si le CNRS ne prélève sur le fonds de roulement cette année que 8,6 millions d'€, à défaut de voir une augmentation de sa subvention pour charges de service public permettant de subvenir aux besoins de sa masse salariale de fonctionnaires, il y a une forte augmentation du financement de la masse salariale sous plafond d'État par des ressources propres : 9,1 millions cette année contre moins de 2 l'année dernière. Nous dénonçons le fait qu'une part de cette masse salariale vienne des ressources propres.

Ces ressources augmentant de façon spectaculaire : 12,3% par rapport à 2021 (en 2021, elles augmentaient de seulement 1%). Elles proviennent de la hausse des contrats de recherche (et des prélèvements sur ces contrats), ainsi que de la scandaleuse opération immobilière de la vente de Meudon (46,7 M€) qui soulève la protestation unanime de tous les syndicats du CNRS, ce qui est assez rare pour être souligné. Le CNRS s'enrichit sur le dos de ses personnels déplacés comme des pions, et sur l'intensification de la recherche sur contrat. Il s'enrichit aussi en vendant un bien « immatériel », la licence Zolgensma codétenue avec le Généthron à un financier (9,6 M€) : se dépouiller de ses biens et du produit de la matière grise de ses chercheurs est-il un horizon que le CNRS privilégie pour son avenir ?

Afin de ne pas répéter ici toutes les raisons bien connues de notre opposition à cette façon de faire de la recherche, quelques inquiétudes qui résultent de l'observation des réalités du terrain, c'est-à-dire des rapports d'auto-évaluation des laboratoires soumis pour avis de pertinence au comité national : quand un excellent laboratoire déclare avoir « su prendre le tournant du financement sur projet sans perdre son âme », on s'interroge sur le risque de cette « perte » qui pourrait survenir dans l'avenir ; quand un autre excellent laboratoire voit son budget presque tripler grâce aux projets de recherche mais s'inquiète de la prochaine disparition de ces ressources à la fin des projets, on ne peut qu'y souscrire ; quand on scrute le devenir des réalisations suite à ces projets, on constate avec amertume qu'une infime minorité devient pérenne. Cette course aux ressources propres dénature la notion même de projet de recherche. Et quand, en plus de générer une précarité galopante, cet argent sert à payer des fonctionnaires (même si ce ne sont que des primes), la situation est grave. L'État a-t-il décidé de délaisser son principal organisme de recherche public ? Le CNRS a-t-il décidé de renoncer à faire appel à l'État pour subvenir à ses besoins ?

Les contrats de recherche qui apportent de l'argent deviennent tellement importants que le CNRS prévoit de recruter 100 personnes sur 3 ans (33 en 2022), pour « augmenter sa performance aux appels à projet européens ». Si on met en regard les besoins en personnel scientifique et technique et la stagnation voire la fonte des effectifs de fonctionnaires, on voit quelle est la logique qui prévaut aujourd'hui au CNRS : on vous aide à chercher vous-mêmes les ressources qui vous manquent et qu'on ne vous fournira pas. Or chacun connaît la sélectivité de ces projets. Et nul besoin d'être un farouche opposant pour constater qu'ils n'irriguent pas le tissu de recherche, tant leur impact est limité à quelques endroits pour la plupart déjà excellents. Que deviennent les autres ?

Le syndicat suédois de l'ESR SULF, notre partenaire, a mené une enquête scientifique sur l'impact de la recherche sur projet sur la santé du personnel. En Suède, les projets apportent plus de 60% des ressources à la recherche et à l'université. Cette enquête, que nous tenons à votre disposition, souligne une augmentation conséquente des RPS concomitante de la généralisation et l'intensification de ce système. La santé mentale des personnels se dégrade, la qualité du travail en pâtit et la souffrance conduit parfois à des situations extrêmes. Est-ce là que le CNRS veut en arriver ? Est-ce là que l'État veut que le CNRS en arrive ?

S'il est heureux que la protection sociale complémentaire soit compensée par la subvention du MESRI (5,8 M€) et que 2,7 M€ de cette subvention soient consacrés aux prolongations des CDD suite à la crise sanitaire, deux mesures qui vont de soi et pour lesquelles il est tout à fait normal que l'État consacre de l'argent, on voit 0,9 M€ consacré aux 20 « chaires de professeurs junior » que le CNRS prévoit de recruter.

Nous réitérons notre opposition à ces chaires qui, sous prétexte de se mettre au diapason de ce qui se passe prétendument « partout ailleurs » à l'étranger (généralisation discutable entendue parfois), sont un cheval de Troie pour le statut de fonctionnaire qui n'est nullement une « singularité » française, mais une garantie de qualité et de stabilité qui attire de nombreux étrangers aux concours du CNRS. Pas un euro ne doit aller à ces chaires. Nous ne voulons pas singer

des systèmes étrangers qui nous tireraient vers le bas et qui sont critiqués par nos collègues et partenaires syndicaux étrangers pour l'instabilité et l'arbitraire qu'ils introduisent.

Vous l'aurez compris, le SNTRS-CGT ne peut cautionner un énième budget d'austérité et des orientations contraires à notre conception de la recherche publique. Il votera contre et continuera à revendiquer des moyens financiers et des postes pérennes pour que la recherche française et singulièrement notre organisme, notre maison CNRS, retrouve sa place dans le paysage national et international, au lieu d'être un suiveur. Au risque d'être provocateurs, on se demande si, tout en s'y opposant en paroles, le CNRS n'a pas décidé de se résigner aux scandaleuses préconisations de la Cour des comptes qui prévoient ni plus ni moins sa transformation en agence de moyens. Avoir le courage de s'affirmer face à des telles préconisations politiques serait un signe fort donné aux collègues.

Villejuif, le 17 décembre 2021.



Déclaration SNTRS-CGT et SNCS-FSU sur le budget initial 2022 au Conseil d'Administration de l'Inria le 16 décembre 2021

Les organisations syndicales SNCS-FSU et SNTRS-CGT sont en désaccord profond avec le projet de budget 2022.

L'augmentation globale du budget de la recherche publique inscrite dans la Loi de Programmation de la Recherche ne se répercute pas assez sur les organismes de recherche et profite essentiellement à l'ANR.

Si pour l'Inria, l'augmentation de la Subvention pour Charges de Service Public (SCSP) est réelle et s'accompagne d'une augmentation de l'emploi titulaire, elle n'est pas à la hauteur de ce qui serait nécessaire pour que les personnels en poste puissent accompagner de façon efficace et sereine les nouveaux programmes, sans oublier la création d'un nouveau centre de recherche. De plus, les moyens incitatifs liés à ces nouveaux programmes correspondent à des objectifs du Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) que nous n'approuvons pas car ils induisent une transformation de l'Inria que nous avons dénoncée à de nombreuses reprises.

Enfin, nous rappelons notre opposition à la mise en place de postes de type Inria Starting Faculty Position (ISFP) et chaires de professeur junior, alors même que les concours des deux dernières années ont montré que les candidats étaient plus attirés par les postes de Chargés de Recherche.



Le Contrat d'Objectifs de Moyens et de Performances entre l'État et l'Inserm 2021-2025 : un programme soit disant ambitieux, mais peu de moyens

Le Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performances (COMP) fait suite au précédent Contrat d'Objectifs et de Performances (COP) qui a pris fin en 2020. La nouveauté de ce contrat est qu'il inclut un volet moyen sur 5 ans.

Il a été signé le 4 février 2022, entre les ministères de tutelle (MESRI et Santé) et l'Inserm. Affiché comme « aligné dans son ambition et sa structure avec les priorités de la Loi de programmation de la recherche (LPR) », il est le pendant opérationnel du plan stratégique 2020-2025 de l'Inserm (pour lequel tous les élus avaient voté contre au Comité Technique de 2019).

Pour Gilles Bloch, PDG de l'Inserm, c'est une marque de confiance de l'État, et son volet « moyens » est un engagement fort du ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation (MESRI). De plus, pour la première fois dans l'histoire de l'institut, il y a un engagement inédit du ministère de la santé, avec une subvention directe.

Mais au Comité Technique d'établissement, comme au Conseil d'Administration, les élus des organisations syndicales ont voté à l'unanimité contre ce contrat, au motif que les moyens alloués étaient insuffisants à l'accomplissement des objectifs et des performances attendues.

Un COMP vendu comme un projet ambitieux pour nos laboratoires, avec une vraie opportunité d'avoir des améliorations franches de moyens grâce en particulier à la Loi de programmation de la recherche (LPR) mais qui, après plus d'un an de négociations, laisse un constat amer.

Pourtant le bilan de l'Inserm des années passées est excellent, avec la reconnaissance de l'engagement des personnels pour faire de l'organisme la première institution publique en Europe dans le champ de la recherche en santé en termes de publications, coordination, de programmes européens du défi santé et de dépôt de brevets (1er déposant public/privé dans le secteur pharmaceutique et

le 2^{ème} dans les biotechnologies en Europe)

« L'enjeu du contrat de l'Inserm pour les années 2021-2025 est de conforter ce leadership »

Comment atteindre ce but si les investissements de l'État français pour sa recherche en santé sont inférieurs à la moyenne européenne et mondiale ?

Le budget pour la recherche publique n'atteint toujours pas 1% du PIB (alors que l'objectif est de 3%) et ne donne pas un signal très positif. À ce jour, la LPR n'a rien changé.

L'augmentation de la subvention d'État de l'institut en 2022 est seulement de 4%. La hausse concerne essentiellement la mise en œuvre du RIPEC pour les primes chercheurs et quelques revalorisations du RIFSEEP d'une partie des Ingénieurs et Techniciens. Le budget de l'Inserm est donc plat, voir en diminution au regard de l'inflation.

Dans ces conditions comment faire pour « Redonner des ailes notre recherche biomédicale » et « Être capable d'assurer le maintien de notre voix dans une compétition mondiale »

L'HCERES a souligné dans son évaluation de l'Inserm à la fin du précédent COP :

« La capacité à mettre en œuvre une stratégie scientifique au meilleur standard international est actuellement limitée, par les marges de manœuvres réelles de l'Inserm »

Le COMP ne résoudra pas ce problème. Les ressources financières qu'il prévoit, ramenées aux 15000 agents des laboratoires Inserm, ou

aux 350 structures, sont clairement insuffisantes.

L'ÉTAT NE S'ENGAGE PAS VRAIMENT SUR LES MOYENS.

Même si le document précise « Les apports de la LPR en faveur de l'Inserm et de ses personnels pourraient atteindre près de 240 M€ sur la durée du contrat » rien n'est assuré sur ce point car par ailleurs on peut lire également que l'État ne s'engage que « Sous réserve des moyens obtenus en loi de finance », et que « . Le cas échéant, les objectifs pourront être révisés en fonction des moyens mis à la disposition par l'État. »

LE MODE DE FINANCEMENT NE CHANGE PAS

Le choix de financer la recherche française quasi uniquement par des appels d'offres a diminué les marges de manœuvres de l'Inserm et sa réactivité. L'inefficacité de ce type de financement est apparue clairement lors de la pandémie. La France et l'Inserm, n'ont pas été en mesure de proposer un vaccin ou un traitement pour la COVID.





Mais est-ce la recherche qui est défailante ou les modes de financement qui défavorisent certains sujets ?

L'étude des corona virus ne faisait pas partie des 'priorités nationales' jusqu'à très récemment.

LES PRIORITÉS :

- « L'intérêt de cultiver le continuum depuis la recherche fondamentale jusqu'à la recherche translationnelle et la recherche clinique » et donc jusqu'au patient, répond à la spécificité de l'Inserm.
- Tendre vers « une science ouverte et responsable et renforcer la place



de la science pour la santé dans notre société », c'est permettre le partage de la connaissance, des données et des publications, pour le progrès de la recherche au profit du plus grand nombre.

- En ce qui concerne « la simplification administrative », force est de constater que la multiplication des sources de financement, la mixité des tutelles et des structures de recherche ont plutôt eu l'effet inverse.
- « Irriguer les laboratoires en rénovant la politique des ressources humaines » avec très peu de recrutements statutaires (seulement 180 emplois fonctionnaires à l'horizon 2025, des contrats précaires CDI de mission et chaires de professeurs juniors (CPJ)).
- Ces CPJ viendront obligatoirement concurrencer le recrutement sur concours des postes titulaires avec

un atterrissage flou, le nombre réel de titularisations étant inconnu. De plus procédure de recrutement des CPJ réalisée en dehors du dispositif classique des concours échappe aux instances élues. Cela ne modifiera pas le fonctionnement de l'Institut avec près de 40% de CDD.

- « Renforcer la capacité de l'Inserm à mettre en œuvre ses choix en synergie avec ses partenaires publics et privés sur le territoire, à l'Europe et à l'international ». Derrière cet objectif, il y a la perte d'autonomie de l'Inserm, avec des choix stratégiques dépendants des politiques de site des grandes universités et des plans santé.

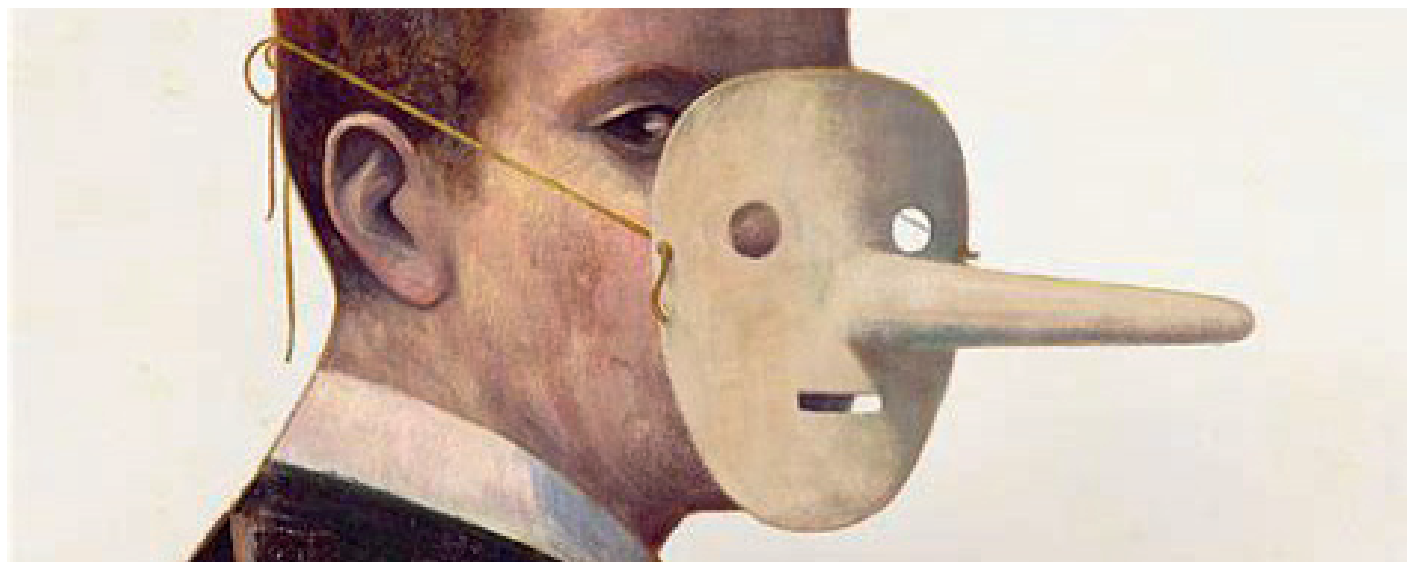
En conclusion, on trouve dans ce document **des affirmations contradictoires** comme laisser « une place à une recherche libre et non programmée » mais avec « des priorités fixées dans le cadre de programmes d'intérêt stratégique » donc par l'État.

Une perte de liberté : « Se doter d'une doctrine de priorisation pour concentrer et atteindre plus rapidement les objectifs sur de thématiques piloter par les tutelles et les partenaires de l'Inserm ».

Un rôle d'opérateur comme un rôle d'agence de moyens réaffirmés.

Un manque de moyens malgré quelques annonces comme la participation financière du ministère de la santé et un nombre de projets ANR augmentés et un apport de la LPR.

Quant à la reconnaissance de « la grande qualité des équipes », par les rémunérations et les promotions, elle est **quasi inexistante.**



Résultats des élections de novembre 2021 au Conseil Scientifique et aux CSS Inserm (mandat 2022-2026)

Le SNTRS CGT reste deuxième syndicat chez les IT et garde une élue chercheuse au CS

Le SNTRS CGT se maintient (en pourcentage : 29,3%, +0,16% au CS, 30,3%, -0,9% aux CSS) comme deuxième syndicat chez les IT (collège C) avec une élue C (Isabelle JOUET) au Conseil Scientifique (CS) et 8 élus C dans les 7 Commissions Scientifiques Spécialisées (CSS) (2 en CSS1, 1 dans les 6 autres CSS). Et nous gardons une élue SNTRS chercheuse (Valérie URBACH) au collège B1 (CR) au CS (2^{ème} place avec 26%), et aussi notre candidat en collège A1 DR au CS (Basile CHAIX) obtient un score tout à fait satisfaisant avec 6,7% !

Le SGEN CFDT confirme sa forte progression en première place en col-

lège C IT comme lors des élections au Conseil d'Administration en début 2021 (et lors des élections de 2018) avec 47,7%, +23% au CS (à noter l'absence de 3 listes SNIRS CGC (5,6%), CFTC (11,4%), et indépendants (9,6%) en 2016 au CS) et avec 15 élus C sur 30 en CSS (46,5%, +10,6%).

Mais le SGEN n'a aucun élu dans les collèges chercheurs et HU ni au CS ni en CSS ! (Malgré 9 candidatures).

Le SNPTES est en hausse au CS dans le collège C (23%, +3,5%) mais en baisse dans les CSS (23,3%, -4,7%, 7 élus). Il n'a aucun élu dans les collèges A1-A2-B1-B2 au CS malgré 2 candidatures. Il est devant le SNTRS en deuxième place que dans une seule CSS (CSS2), pour le CS et dans les 6 autres CSS, il est troisième.

Le SNCS FSU (qui ne se présente pas dans le collège C) voit son nombre d'élus au CS fortement diminué : il n'a plus qu'un seul élu au CS (3 en 2016), et 10 élus en CSS. (Contre 7 élus en

2016 mais avec une CSS de plus et plus de membres élus dans les CSS en 2021).

Ce sont les élus « indépendants » qui ont fortement augmenté lesquels sont dominants dans les collèges A1-A2-B1-B2 au CS comme aux CSS !

Baisse du nombre d'électeurs et hausse de la participation

Du fait que cette année les agents non Inserm (HU, BIATOS des Universités et autres personnels des autres EPST dans les UMR avec Inserm) devaient s'inscrire pour être électeurs (et non plus inscrits automatiquement comme auparavant), il y a une baisse très importante du nombre d'électeurs aussi bien pour le CS que pour les CSS (par rapport aux élections de 2016).

Elections Conseil Scientifique INSERM 2022-2026

	Inscrits		Votants		Exprimés		CFTC	SGEN-CFDT		SNIRS-CGC	SNTRS-CGT		Indépendant	SNPTES	
	2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2016	2021	2016	2016	2021	2016	2016	2021
ITA	5658	3443	1661	1235	1628	1152	185	401	549	92	475	338	157	318	265
Collège C			29,36	35,87			11,36	24,63	47,66	5,65	29,18	29,34	9,64	19,53	23,00
Différence %		-39,15		6,51			-11,36		23,02		-5,65	0,16		-9,64	3,47
Différence voix		-2215		-426		-476	-185		148		-92	-137		-157	-53
Nombre d'Elus (3 sièges) :							(0)	(1)	(1)	(0)	(1)	(1)	(0)	(1)	(1)



Pour le CS on passe de 13686 électeurs en 2016 (tous collèges ensemble mais surtout en collèges A2 B2 et C) à 7319 en 2021 (presque la moitié en moins : moins 6367 soit moins 46,5%). Par collège : A1 (DR) : 1123 (1323 en 2016), A2 (PUPH) : 733 (2393 en 2016), B1 (CR) : 1502 (1902 en 2016), B2 (MCU) : 518 (2410 en 2016), C (IT et BIATOS) : 3443 (5658 en 2016). Même chose pour les CSS.

Évidemment en raison de cette baisse du nombre d'électeurs, le taux de participation est beaucoup plus élevé qu'en 2016. Par exemple pour le CS, A1 : 71,3% (45% en 2016), A2 : 66,4% (23% en 2016), B1 : 61,7% (32% en 2016), B2 : 55,6% (17% en 2016), C : 35,9% (29,4% en 2016).

Mais si on regarde plus finement le nombre de votants, il baisse logiquement comme le nombre d'inscrits mais beaucoup moins en proportion pour le collège C (-2215 inscrits, -426

votants), pour le collège A2 (-1660 inscrits, -59 votants) et pour le collège B2 (-1892 inscrits, -125 votants) alors que cela n'est pas le cas pour les collèges A1 (-200 inscrits mais +202 votants) et pour le collège B1 (-400 inscrits et +304 votants) ! Sur l'ensemble des collèges au CS, il y a eu -6367 inscrits et -104 votants. Ce qui veut dire que dans les 2 collèges chercheurs (Inserm ou EPST) il y a eu plus de votants malgré la baisse du nombre d'électeurs qui peut montrer une certaine mobilisation des chercheurs de l'organisme à l'existence du CS et des CSS.

Changements de l'organisation des élections de 2021 : vote électronique et binôme de candidatures collèges A1-A2-B1-B2 pour les CSS

La mise en place du vote électronique est une première pour les votes au CS et aux CSS Inserm ce qui a peut-être pu aussi jouer un rôle sur la hausse de

la participation malgré le fait que ces élections se sont déroulées en plein dans les vacances de Toussaint et du pont du 11 novembre 2021.

Pour les collèges A1-A2-B1-B2 des CSS, il fallait trouver un binôme pour être candidat (avec la condition de ne pas être dans la même zone HCERES) ce qui a fortement handicapé les candidatures syndicales, en particulier pour le SNTRS ! Nous n'avons pu présenter qu'un seul candidat en commun avec le SNCS au collège B1 (CR) de la CSS 4, lequel est arrivé 9ème (avec 15%).



Jean Kister

Répartition des sièges, et liste des élus SNTRS-CGT au CS et par CSS :

Les 128 sièges pourvus pour l'ensemble des collèges au CS et aux CSS se répartissent comme suit : 74 indépendants, 16 SGEN CFDT (Collège C), 11 SNCS FSU (2 A1, 9 B1), 10 SNTRS CGT (1 B1 et 9 C), 8 SNPTES (Collège C) et 9 TAS

CS (13 élus) :

5 élus syndicaux : 2 SNTRS (Isabelle JOUET, Valérie URBACH), 1 SNCS, 1 SGEN, 1 SNPTES et 8 indépendants (en 2016 : 9 élus syndicaux : 3 SNCS, 2 SNTRS, 2 SGEN, 2 SNPTES et 4 indépendants)

CSS 1 (20 élus) :

2 SNTRS (Magali TORRES, Florence LESECQ), 2 SGEN, 1 SNPTES (collège C), 1 SNCS et 10 indépendants (+ 4 Tirages Au Sort)

CSS2 (15 élus) :

1 SNTRS (Patrick ROBERT), 2 SGEN, 1 SNPTES (collège C) et 10 indépendants (+ 1 TAS)

CSS3 (20 élus) :

1 SNTRS (Olivier MOLENDI-COSTE), 3 SGEN, 1 SNPTES (collège C), 4 SNCS et 11 indépendants

CSS 4 (15 élus) :

1 SNTRS (Ibrahima DIALLO), 2 SGEN, 1 SNPTES (collège C), 2 SNCS et 7 indépendants (+ 2 TAS)

CSS 5 (15 élus) :

1 SNTRS (Jean-Romain RICHARD), 2 SGEN, 1 SNPTES (collège C) et 10 indépendants (+ 1 TAS)

CSS 6 (15 élus) :

1 SNTRS (Marion MORA), 2 SGEN, 1 SNPTES (collège C), 2 SNCS et 9 indépendants

CSS 7 (15 élus) :

1 SNTRS (Alain GIRON), 2 SGEN, 1 SNPTES (collège C), 1 SNCS et 10 indépendants

Les universités britanniques en lutte

L'intervention de Rob Copeland de UCU (University and College Union), notre syndicat partenaire à l'Internationale de l'éducation (IE), au CSEE (Comité syndical européen de l'éducation) et au HERSC (Higher Education and Research Standing Committee) à notre congrès le 3 décembre 2021 a donné l'idée de cette interview pour mieux faire connaître les luttes des collègues britanniques qui ont recommencé en ce mois de février. Nous remercions Rob d'avoir pris le temps répondre à nos questions



À notre congrès, tu nous avais parlé de vos mobilisations de décembre. Elles étaient impressionnantes. Tu nous avais dit que de nouvelles actions étaient susceptibles de commencer en début 2022. Nous y sommes. Pourquoi recommencez-vous ?

Les membres de UCU ont été forcés de recommencer la grève en février 2022 parce que les employeurs universitaires ont été incapables d'améliorer leurs offres concernant les pensions de retraite, la rémunération et les conditions de travail.

Rappel de l'intervention de Rob Copeland à notre congrès sur les causes de la mobilisation :

« Nous avons deux conflits qui se distinguent légalement mais sont corréls : premièrement, une tentative continue de casser les retraites du personnel universitaire ; deuxièmement, un conflit sur les conditions de travail. C'est ce qu'au UCU nous appelons « les quatre combats » : paiement, précarité, conditions de travail et inégalité salariale liée au genre.

Ces conflits sont sous-tendus par deux problèmes fondamentaux dans l'ESR au Royaume-Uni : d'une part, la marchandisation accrue du financement de l'ESR et la gouvernance de l'université comme une entreprise ; de l'autre, l'absence de dialogue social et de négociations collectives dignes de ce nom au niveau du pays ».

Peux-tu nous donner un aperçu des

mobilisations en ce moment : combien d'universités en grève ? Quelles autres actions à part la grève ? Comment vous organisez-vous dans les universités en grève ?

Au total, 68 universités ont été en grève avec une durée qui a atteint jusqu'à 10 jours consécutifs. [NDLR. Données du 22 février].

Plus de 50.000 personnels ont un mandat pour faire grève et bien plus d'un million d'étudiants ont été impactés.

Parmi les actions de grève, des piquets de grève « physiques », mais nous encourageons aussi nos membres à mettre en place une « ligne numérique de piquets ». Se tenir sur la « ligne numérique de piquets » signifie s'abstenir de partager l'information sur des événements organisés par les employeurs, sur des projets, ne pas diffuser leurs nouvelles, ne pas faire de la publicité pour son propre travail etc. Nos sections ont aussi organisé des « teach-outs » pendant les jours de grève. Un « teach-out » est une session durant laquelle les collègues et les étudiants partagent leur savoir/leur expérience avec d'autres.

De plus, UCU a un mandat pour organiser ce qu'on appelle « des actions à part la grève » (en anglais ASOS – *Actions Short Of Strike*) parmi lesquelles : travailler strictement selon les termes de son contrat (i.e. ne rien faire d'autre que ce qui est stipulé par son contrat de travail) ; ne pas remplacer des collègues absents ; ne pas reprogrammer les cours ou les conférences annulés pour cause de grève ; enlever des plateformes numériques (ou ne pas y charger) des documents relatifs à ces cours ou conférences annulés pour cause de grève ; boycotter l'évaluation.

Quels sont vos soutiens ? Qu'en est-il des étudiants ?

Le syndicat national des étudiants (NUS – National Union of Students)

soutient les grèves de UCU. Il a publié un communiqué où il est indiqué que 73% des étudiants soutiennent la grève du personnel, seulement 9% s'y opposent. 69% des étudiants sont prêts à participer à des actions. Le NUS a lancé une pétition demandant aux dirigeants universitaires de retourner à la table des négociations et de donner satisfaction aux revendications de UCU.

Un certain nombre de parlementaires, surtout du Patri travailliste, soutiennent aussi notre campagne. (NDLR. Se référer à l'article sur le Royaume-Uni de la rubrique internationale à la fin de ce numéro).

Nous avons vu sur les réseaux sociaux que les employeurs cherchent à vous intimider ou à semer la désinformation. Donne-nous quelques exemples et explique-nous quelle est la réponse du syndicat.

Les intimidations des employeurs envers le personnel concernent surtout nos plans d'organiser des « actions à part la grève » (ASOS). Certains employeurs universitaires dans tout le pays prévoient des réductions punitives de rémunérations entre 25% et 100%, malgré le fait que les personnels continuent à travailler.

Notre réponse à cela est que ces actions de la part des dirigeants ne peuvent qu'intensifier les conflits et





perturber encore plus les cours pour les étudiants.

Pourquoi les employeurs refusent-ils de négocier ?

Le management des universités est de plus en plus coupé de ce que vit le personnel de l'ESR au jour le jour. Un exemple : leurs salaires extrêmement élevés, jusqu'à 584.000£/an, plus 100.000£ d'indemnités de résidence.

Durant plusieurs années, les employeurs ont cherché à réduire la part des budgets des universités dédiée au personnel (par exemple en employant plus de personnels sur des contrats moins chers, précaires). Au lieu d'investir dans le personnel de l'ESR, les principaux dirigeants préfèrent dépenser le revenu engendré par les frais de scolarité dans des nouveaux bâtiments reluisants et dans l'infrastructure. Leur refus récent de négocier sur nos pensions de retraite et nos rémunérations est symptomatique de leur attitude méprisante envers le personnel.

À l'ère numérique, vous avez organisé des votes « physiques », incitant vos membres à poster des bulletins papier. Cela nous a un peu intrigués : pourquoi avez-vous eu recours à cette

méthode ? Quel était le taux de participation ?

Malheureusement, nous devons organiser des votes papier (par envoi postal), car c'est une obligation légale depuis longtemps pour les syndicats au Royaume-Uni. [NDLR. Sur le site du gouvernement, on peut trouver la longue et contraignante liste des obligations des syndicats auxquelles il est fait référence ici].

Ce processus est cher, demande du temps pour l'organiser et ne favorise pas vraiment la participation.

Les syndicats ne cessent de réclamer que le vote électronique soit autorisé pour les scrutins qui concernent les actions revendicatives massives, mais le gouvernement conservateur refuse toujours de l'accorder.

Pensez-vous que votre mobilisation peut réussir ? Donne-nous des raisons d'espérer !

Le mardi 22 février, c'était hautement regrettable que les employeurs universitaires aient rejeté les propositions de UCU pour trouver un arrangement, et ont procédé par coup de force à des réductions brutales des pensions. Les vice-chanceliers [NDLR.

ce sont eux qui dirigent et tiennent les cordons de la bourse] sont en fait en train de nous voler notre retraite, c'est pourquoi nous devons maintenant préparer l'intensification des actions. La commission ESR de UCU se réunit le 25 février pour discuter des étapes à venir.

Nous savons que des batailles difficiles avec les employeurs sont devant nous, mais il y a une chose qui nous a donné de l'espoir pendant les mois passés : le soutien de nos étudiants. Nos étudiants reconnaissent que des conditions de travail de qualité pour le personnel sont la base pour des conditions d'apprentissage de qualité. Le soutien continu des étudiants sera déterminant pour les luttes à venir. La solidarité de la part des syndicats internationaux, y compris le SNTRS-CGT, qui reconnaissent que notre lutte est aussi la leur, nous a également fait chaud au cœur. Longue vie à la solidarité internationale !

Le 24 février, après avoir rendu les réponses aux questions, Rob nous envoie ce message qui illustre bien l'état d'esprit des collègues mobilisés en ce moment :

« Les informations ci-dessous (diffusées par UCU sur Twitter) illustrent bien la déconnexion entre les Vice-chanceliers (VC) des universités du Royaume-Uni et le personnel académique ordinaire. Il existe une véritable colère contre la décision prise cette semaine par les employeurs universitaires à la Commission paritaire de négociation d'imposer des coupes sombres (NDLR. à hauteur de 35%) aux pensions de retraite ».

Tableau de comparaison entre les rémunérations des Vice-chanceliers et le taux de précarité dans quelques-unes des universités britannique les plus réputées :

Université	Rémunération VC (total annuel)	Taux de précarité
Exeter	584.000£	48%
Imperial College London	527.000£	53%
London School of Economics	507.000£	35%
Cambridge	477.000£	39%
Kings College London	463.000£	57%

NB : 500.000£ représente un peu plus de 600 000 euros

2022 année d'élections présidentielles, mais aussi des élections professionnelles dans toute la fonction publique

Les trois versants de la fonction publique (FP) voteront du 1er au 8 décembre 2022. Ce sont plus de 5 millions d'électeurs et électrices qui renouvelleront leurs instances. Malgré notre opposition, le scrutin sera marqué par la généralisation du vote électronique, sauf dérogations ponctuelles.

En 2018, dans la fonction publique, la participation était de 49,8%, en recul de 3 points : seulement 2,6 millions d'agents votants sur 5,1 millions d'électeurs. En 2014, la participation, de 52,8 %, était déjà en baisse de 1,8 point par rapport au scrutin précédent. La CGT est restée la première organisation syndicale dans la fonction publique tous versants confondus avec 21,8 %, mais cela s'est joué à 200 000 voix, ce qui est peu à l'échelle de l'ensemble de la FP. En 2018, dans le versant de l'État, la CGT se maintient à la 5ème place avec 12,1% mais perd -1,4%.



Avec cette baisse de participation, difficile de ne pas y voir la conséquence de l'extension du vote électronique. Partout où le vote électronique a été mis en place pour la première fois, le nombre de votants décroche significativement.

Mais cela n'est pas la seule cause. Les agents se détournent-ils des syndicats et pourquoi ?

La Fonction publique n'est pas la seule touchée. En 2021, lors des dernières élections syndicales des Très Petites Entreprises (TPE), le taux de participation était de 5,44%, contre 7,35% en 2017 et 10% en 2012. Nous sommes dans un contexte anxiogène lié à la crise sanitaire, beaucoup de personnels sont en télétravail de plus un

report à plusieurs reprises de la date du scrutin a eu lieu.

Mais les salariés ne semblent pas avoir suffisamment compris l'enjeu du scrutin et l'impact sur les discussions qui se mènent au niveau des branches et interprofessionnel, peut-être aussi ne font-ils pas confiance aux syndicats dans leur capacité à défendre leurs intérêts.

Cette baisse de la participation interroge sur l'avenir du dialogue social et la légitimité des organisations syndicales et de fait de la CGT. On peut prendre aussi comme indicateurs les faibles taux de grévistes enregistrés lors des appels à la mobilisation des agents publics lancés depuis le début du quinquennat, à l'exception cependant de la mobilisation contre la réforme des retraites.

L'appel du 27 janvier 2022, portant sur l'amélioration de nos salaires, de nos conditions de travail, ces revendications devraient parler à tous les personnels. Même des revendications légitimes et partagées par tous ont du mal à mobiliser. Les agents ne veulent-ils plus participer à des actions les engageants vis-à-vis de leur employeur ? Ont-ils peur pour leur emploi, leur prime en s'affichant en grève et en descendant dans la rue ?

Pourtant, c'est de la force du syndicalisme de lutte et de l'unité des salariés que dépendront notre avenir professionnel, la préservation de nos conditions d'emploi, de travail, nos rémunérations, nos droits. L'inquiétude de chacun, ses difficultés à se retrouver dans cette société hostile et répressive qui fait si peu de place à la dignité humaine et à la reconnaissance du travail, ne trouvera de réponse que dans le rassemblement de toutes et tous.

Les enjeux de ces élections sont très importants. Le gouvernement nous

attend au tournant et fait tout pour nous mettre des battons dans les roues. En particulier en instaurant le vote électronique obligatoire pour les CSA ministériels et des organismes avec quelques dérogations pour des élections locales dans certains établissements universitaires, ceci est très problématique pour le vote CGT car :

- Certaines catégories de personnels sans accès à un mail professionnel ne pourront pas récupérer les codes pour voter ;
- Des agents n'ont pas la possibilité d'accéder facilement à un ordinateur ;
- Les textes régissant les modalités de vote ne sont toujours pas parus ;
- Une complexité au niveau des authentifications, de la procédure de vote, avec plusieurs modalités de vote pour un électeur ;
- Les déclarations individuelles de candidature qui seront fournies tardivement.



Les élections professionnelles constituent un moment privilégié d'expression pour les agents en élisant leurs représentants. Un fort taux de participation accroît la légitimité des élus face au gouvernement et à nos organismes de recherche. C'est bel et bien



la question de la participation qui sera au centre de toutes les attentions.

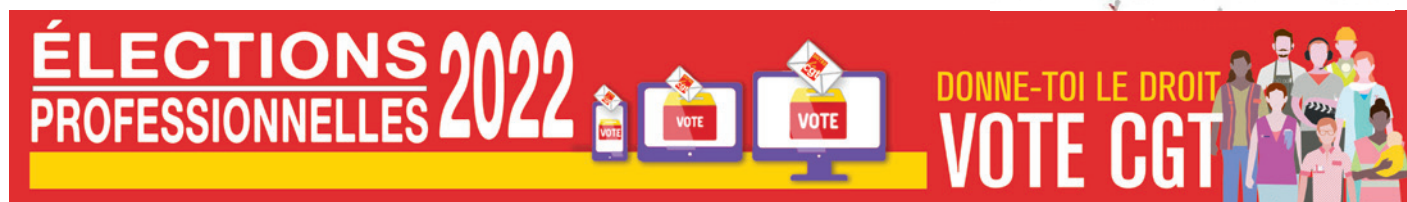
Ces élections vont se dérouler sous l'égide de la loi de la transformation de la fonction publique, attaque frontale du statut général des fonctionnaires. Le gouvernement a choisi de réformer le mode de représentation des fonctionnaires pour le rapprocher de celui du privé. Création des Comités Sociaux d'Administration (CSA) d'organisme et ministériels, qui fusionnent comités techniques et comités d'hy-

giène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Nous allons aussi voter pour les commissions administratives paritaires (CAP) qui ont perdu presque toutes leurs prérogatives depuis janvier 2021 notamment en ce qui concerne le suivi des carrières (voir le BRS n° 516).

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

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

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



Rétroplanning prévisionnel année 2022 :

1^{er} janvier : date de référence pour observer les effectifs en poste dans les établissements.

31 mars : date définie par une circulaire Fonction publique pour porter à la connaissance du personnel et des organisations syndicales les effectifs ainsi que la proportion de femmes et d'hommes les composant (circulaire du 5 janvier 2018 relative à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique de l'Etat – NOR CPAF1735082C). Publication de la cartographie des CSA, cette cartographie doit être publiée en février !

De mars à avril : consultation des effectifs et la détermination des proportions femmes/hommes dans les listes de candidats pour chaque scrutin.

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

7 juin : date limite de publication des arrêtés (pour le ministère ou les services) ou des décisions (pour les établissements publics) dans lesquels seront communiqués les effectifs couverts par les différentes instances, soit six mois au plus tard avant le scrutin, qui aura lieu le 8 décembre.

En juillet : parution des fiches de candidature officielles.

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

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

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

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

Calendrier des résultats :

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

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

Le 13 décembre 2022 à 17 heures : publication des résultats



TRIBUNE LIBRE



Ukraine : ne cédon pas à l'union sacrée derrière les euro-impérialistes

Le 1^{er} mars dernier, une très large Lintersyndicale de l'enseignement supérieur et de la recherche, dont les organisations de la CGT concernées, signait un bref communiqué commun attribuant la responsabilité de la guerre en Ukraine à la seule Russie. Pas la moindre mention de l'OTAN, organisation belliciste et impérialiste qui depuis sa création constitue l'un des principaux vecteurs de la course aux armements et soutiens aux intérêts capitalistes dominants à travers le monde et qui, depuis la contre-révolution des années 1980-1990 qui a détruit le socialisme en URSS et à l'est de l'Europe, ne cesse d'encercler la Russie au mépris des engagements pris à l'époque, où il s'agissait de faire croire que la victoire du prétendu « monde libre » signifierait un monde apaisé (la suite a vite montré ce qu'il en était, y compris en Europe, avec le démantèlement sanglant de la

Yougoslavie). Pas la moindre mention non plus de la nature de l'Etat ukrainien depuis la prétendue révolution démocratique de Maïdan de 2014 qui a renversé un président qui n'était pas moins légitimement élu que ceux des pays de l'ouest de l'Europe ou des Etats-Unis d'Amérique, lesquels ne se sont pas moins ingérés dans les affaires intérieures de l'Ukraine que la Russie. Est-ce un détail que, depuis 2014, l'Ukraine soit gouvernée par des forces politiques se revendiquant toutes de Bandera, qui combattit aux côtés de l'Allemagne nazie durant la seconde guerre mondiale ?

On ne s'étonnera certes pas que les persécutions contre les communistes ukrainiens qui ne cessent depuis 2014 soient considérées comme un gage de « démocratie » par l'OTAN, qui nie toute légitimité aux républiques du Donbass (qui se réfèrent à l'URSS

plus positivement qu'au nazi Bandera, faut-il les en blâmer ?) alors qu'elle appuya la sécession du Kosovo. Républiques où un état de guerre plus ou moins larvé sévit depuis 2014, dont le gouvernement fascisant de l'Ukraine est responsable.



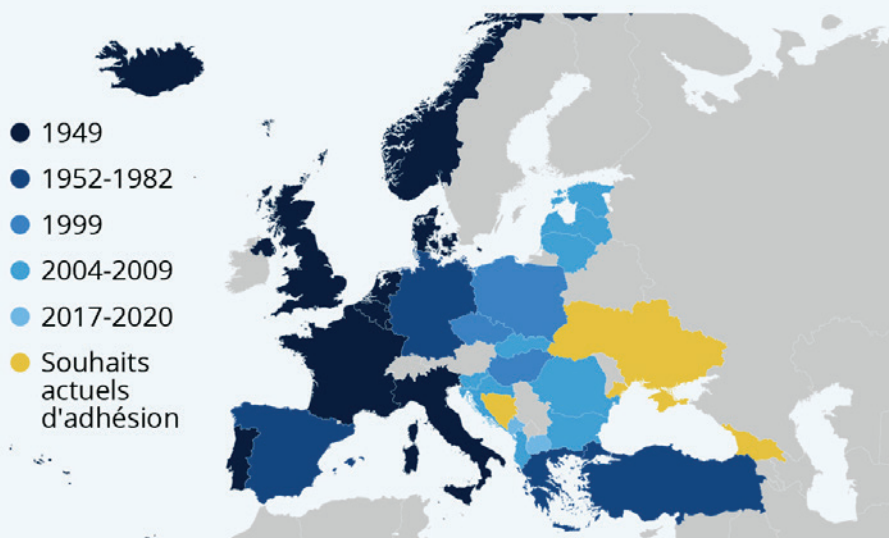
Parmi les silences éloquentes du communiqué intersyndical, citons aussi l'absence de souvenir du massacre du 2 mai 2014 Odessa, où des dizaines, voire des centaines, de militants syndicaux et anti-fascistes ont été brûlés vifs par des milices néo-nazies avec la complicité, ou au strict minimum, la passivité du gouvernement issu de la « révolution de Maïdan ».

Il est inquiétant de voir notre organisation CGT signer un tel communiqué qui relève objectivement de l'union sacrée derrière l'OTAN. Alors que le conflit en cours peut dégénérer en guerre mondiale, la moindre des choses pour une organisation pacifiste et progressiste consiste à exiger la dissolution de l'OTAN. Et dénoncer l'attaque du président russe Poutine, qui porte certes sa part de responsabilité dans cette guerre, ne peut être légitime que si l'on condamne fortement le caractère fascisant de l'Etat ukrainien post-Maïdan.

Aurélien Djament.

La poussée vers l'est de l'OTAN

Pays européens selon l'année d'adhésion à l'OTAN



Les deux autres membres de l'OTAN non inclus sur cette carte sont les États-Unis et le Canada.



Hors des frontières de la France

Rubrique coordonnée par Dina Bacalexi

Votre rubrique retrouve provisoirement sa forme habituelle, sans les références à la Fenêtre sur le monde, la Lettre internationale COVID19 du SNTRS-CGT. Cette dernière poursuit sa parution, car la pandémie court toujours et les forces qui, aux quatre coins du monde, ne cessent de lutter pour les droits et la protection des travailleurs et des peuples sont toujours en action. Mais le monde regorge d'informations dignes d'être mentionnées dans le BRS : dissocier rubrique et lettre a permis de doubler le plaisir, de diffuser plus de nouvelles qui ne sont pas toutes liées à la pandémie. La consultation des numéros 13 à 16 de la Fenêtre sur le monde, qui se trouvent sur le site internet du SNTRS-CGT, est le complément quasi naturel de cette rubrique qui n'a pas dit son dernier mot. Sa forme sera une fois de plus renouvelée au prochain numéro du BRS. Faisons un vœux (un rêve ?) : qu'elle soit bientôt la seule à vous informer de ce qui se passe « hors des frontières de la France », sans avoir besoin de complément COVID !

Justice vaccinale, espoir mondial

International



Au lieu d'attendre, agir : des candidats-vaccins à ARN messager en voie de production

L'idée n'est pas neuve, mais quand c'est le NYTimes qui l'affirme elle prend une autre dimension. Les pays qui attendent les « dons de doses » promis ne peuvent plus continuer ainsi. Outre que ces « dons » créent une dépendance, le vaccin n'est pas

une question de philanthropie, mais d'équité et de santé des populations du monde entier. Au lieu d'attendre, essayer de fabriquer son propre vaccin en utilisant la même technologie est une solution pour certains pays comme l'Inde, l'Afrique du Sud, l'Argentine, le Brésil ou l'Indonésie.

« Il n'existe pas de personnes capables de produire un vaccin à ARN messager dans les pays en voie de développement » avait déclaré doctement le PDG de Moderna, Stéphane Bancel. Or il se trompait.

Un ancien responsable du CDC (Centre of Disease Control) états-unien avait contredit Bancel : il faut immédiatement mettre en place des unités de production dans les pays en développement ; « c'est notre police d'assurance contre les variants et contre la rupture de la production » dans les pays développés. Les vaccins à ARN messager ne sont pas aussi difficiles à produire que le prétendent Moderna et consorts. Ils sont même plus faciles comparés aux vaccins traditionnels.

Certaines usines produisent déjà des vaccins (pour les autres), comme l'Inde. Lasse d'attendre que Big Pharma lâche des miettes et que l'OMC lève enfin les brevets, Gennova Biopharmaceuticals en est déjà à la phase 3 des essais cliniques. La compagnie avait déjà travaillé sur les vaccins contre la malaria en coopération avec le Serum Institute of India. À sa tête on ne trouve pas un financier mais un biochimiste...

L'endroit où sont produites les doses est aussi important pour la conception de la chaîne logistique qui va

les mener jusqu'au bras des personnes à vacciner. Les entreprises des pays en développement y sont très regardantes, car l'un des problèmes majeurs est le manque d'équipement lourd pour le stockage à très basse température, les difficultés d'ordre géopolitique ou tout simplement le manque de moyens de transport modernes et sûrs. Adapter la production aux besoins et réalités de chaque pays du monde : on n'a pas besoin des « cerveaux » de Big Pharma pour cela !

Si cette tentative réussit, ce sera plus facile de produire de la même façon d'autres vaccins contre d'autres maladies. Aujourd'hui, les compagnies de Big Pharma l'empêchent en verrouillant les formules et en étant propriétaires du savoir-faire. Mais elles mènent un combat d'arrière-garde : les médicaments génériques sont l'avenir, cela s'est déjà vu avec les traitements anti-SIDA.

L'OMS soutient ces pays. La plateforme qu'il a mise en place en Afrique du Sud va dans le même sens.



Bien sûr, dans un monde idéal, toutes ces compagnies n'auraient pas à perdre leur temps pour « casser » la formule de Pfizer, Moderna et consorts : elles pourraient demander un partage, en dédommageant les premiers inventeurs à un prix raisonnable. Mais on vit dans le monde capitaliste où Moderna, au lieu de partager, a annoncé investir 550 millions de \$ pour sa propre « plateforme de partage » située en Afrique. BioNtech, le partenaire de Pfizer, veut aussi

investir pour... construire ses propres usines, toujours en Afrique. Exprès pour ne pas avoir à partager (les profits) avec des partenaires locaux.

Cependant, le mouvement est aujourd'hui lancé, même si du temps a été perdu. Certains disent qu'il faut 18 mois avant de finaliser ces vaccins, d'autres sont plus optimistes, parlant de 6 mois. Certains prétendent que les efforts seront vains, car pendant ce temps la pandémie sera déjà finie.

Mais l'OMS a une vision à long terme : le monde entier a constaté le coût (politique, humain, économique) de l'impréparation face à la pandémie actuelle et de l'accaparement des moyens par les pays riches. La conscience de l'équité et de la justice s'enracine bien au delà des milieux militants. C'est ce que l'humanité aura gagné, mais en payant un très lourd tribut en vies humaines.

Paru dans la Fenêtre n°26.

Internationale de l'éducation (IE)

International



L'IE et de nombreux syndicats membres se mobilisent pour la levée des brevets

David Edwards, le secrétaire général de l'IE, a adressé une lettre à tous les syndicats membres, intitulée « alors que le variant Omicron se propage, nous avons besoin de vous pour faire entendre notre appel en faveur de l'accès équitable aux vaccins ».



David Edwards rappelle le contexte depuis que l'Afrique du Sud et l'Inde ont déposé à l'OMC la demande de levée temporaire des brevets des vaccins et traitements anti-COVID. La réponse des pays riches est clairement « de défendre activement les bénéfices des laboratoires pharmaceutiques ». On assiste à des promesses non tenues (de la part de plusieurs pays) et à un « nationalisme vaccinal » inacceptable. Les trois puissants opposants aujourd'hui à la levée des brevets sont l'Union européenne (UE), le Royaume-Uni et la Suisse.

La solution des dons est « une rhé-

torique parfaitement malhonnête » et « un mensonge » : seulement 14% des doses promises ont été effectivement données.

En deuxième partie, la lettre relate les actions de l'IE : déclaration interpellant les gouvernements, avec le conseil des Global Unions ; appel à la Directrice générale de l'OMC, avec plusieurs organisations de la société civile, afin qu'elle recherche activement une solution au blocage actuel des négociations ; campagne des branches régionales Asie-Pacifique des Global Unions ; signature de la lettre ouverte de plus de 130 organisations adressée à l'OMC pour une solution d'urgence.

Le secrétaire général de l'IE termine sa lettre en faisant appel à tous les syndicats membres : chacun d'entre eux devrait mettre la pression sur son gouvernement.

Plusieurs syndicats ont agi en conséquence : en Allemagne (GEW - *Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft*), au Royaume-Uni (*National Education Union*), en Suisse (SER - *Syndicat des enseignants romands*), au Canada (CSQ - *Centrale des syndicats du Québec*), aux États-Unis (AFT - *American Federation of Teachers*) et en Afrique du Sud (SADTU - *South African Democratic Teachers' Union*).

Les représentants de l'AFT et de la SADTU au bureau exécutif de l'IE, Randi Weingarten et Mugwena Maluleke, ont cosigné une tribune appelant « au leadership moral » des pays riches dans la lutte contre la pandémie. Ils soulignent qu'au delà des brevets, il faut généraliser et étendre la production, ce qui ne pourra s'effectuer sans le partage du savoir-faire et de la technologie. Mais le premier pas est la levée des brevets qui mettra fin à la cupidité de Big Pharma.

Paru dans la Fenêtre n°26.

Espagne



Le « jour d'après » commence aujourd'hui

On se rappelle que, pendant les premiers confinements, on rêvait du « jour d'après », pensant que les circonstances exceptionnelles que vivait l'humanité allaient enfin changer la donne au profit des travailleurs et des peuples. Des syndicats de plusieurs pays avaient élaboré leurs plans pour un futur juste et égalitaire qui redonnerait aux forces productives la place méritée. On y vantait les mérites des services publics, de la stabilité d'emploi, de la rémunération du travail selon son utilité sociale, des droits des travailleurs, de la démocratie qui ne s'arrête pas à la porte des lieux de travail. On voulait en finir avec des législations régressives.

Mais les droits (qu'on appelle « des acquis », mais sont des conquêtes) ont été gagnés par la lutte. Certes, ils ont été concrétisés pendant des périodes de convergence entre le syndical et le politique, mais ce n'étaient jamais des cadeaux.

En Espagne, les deux principales confédérations syndicales qui se définissent « de classe », CC.OO (*Comisiones Obreras*) et UGT (*Unión General de Trabajadores*) se sont battues pour abolir la loi travail votée par le gouvernement PP (*Partido Popular*, conservateur) en 2012. Celle-ci établissait une grande flexibilité du marché du travail, au point que l'Espagne



était devenue le paradis des patrons qui voulaient délocaliser mais bénéficier d'une main-d'œuvre formée selon les standards de l'Europe de l'ouest. L'économie espagnole était devenue un modèle pour les néolibéraux.

Tout cela a changé en janvier 2022, suite à presque deux ans de lutte acharnée des syndicats pour imposer « leur » réforme du travail. Des négociations tripartites se sont tenues, le patronat a exercé ses énormes pressions. Mais le ministère du travail avait à sa tête une femme, Yolanda Diaz, qui défilait le Premier mai avec les syndicats et déclarait aux journalistes que la place d'une ministre du travail est là où sont les personnes qui travaillent. Unai Sordo, le secrétaire général des CC.OO, l'avait interpellée lors d'un forum européen, en lui disant qu'il ne suffit pas de défiler, il faut passer aux actes. Elle a tenu face au patronat, avec l'idée de « favoriser le dialogue social », mais donnant toujours la priorité aux demandes des syndicats : une réforme du travail doit être celle des travailleurs.

La nouvelle loi prévoit que le CDI



devient la norme. Le contrat dit de « tâche » ou de « service » disparaît. Le CDD est strictement encadré, auto-

risé seulement pour des emplois vraiment temporaires et sa durée légale passe de 4 ans à 12 mois. On considère que l'activité est permanente quand elle dépasse les 18 mois dans un total de 24 mois (avant c'était 30 mois). Les mesures de type chômage partiel appliquées pendant la pandémie pour sauvegarder les emplois sont incorporées au statut des travailleurs qui ont droit à des formations et ne peuvent plus être victimes de licenciements collectifs, ni dans le privé, ni dans le public.

La sous-traitance est encadrée aussi. On se rappelle que les coursiers à vélo espagnols ont gagné, pour la première fois en Europe, une requalification en salariés. Les plateformes ne peuvent plus utiliser ce « cheval de Troie » pour contourner le droit. La règle de la négociation collective est rétablie, du niveau national à celui de l'entreprise où il est interdit d'appliquer des normes inférieures aux normes nationales.

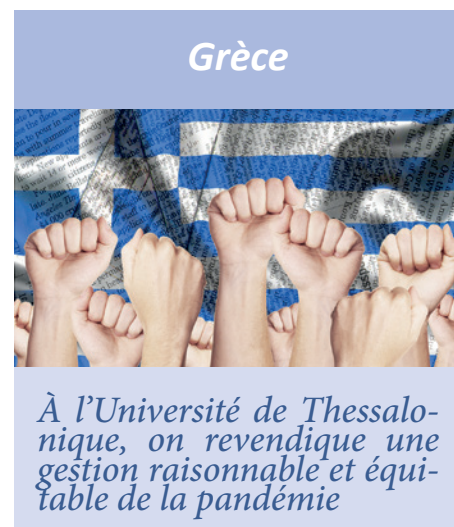
Dès la mise en application de la nouvelle loi, on a constaté une augmentation de 50% des CDI (données de janvier 2022). Les estimations des CC.OO sont qu'en février ce sera la même chose et qu'en six mois cela augmentera encore plus et dans toutes les régions.

Dans la foulée, une autre loi très attendue vient d'entrer en vigueur : le SMI (le SMIC espagnol) est augmenté à 1000€ brut sur 14 mois/an, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022. C'est un pas de plus vers la revendication des CC.OO d'un SMI à 60% du salaire médian. Mais il faut être très vigilant, dit le syndicat, car les patrons veulent plutôt augmenter

les primes et non le salaire. Cela fait plus qu'un petit coup de pouce pour les personnes qui vont gagner 35€ de plus par mois minimum. Le profil de la personne qui bénéficie en premier lieu de la hausse du SMI : une femme de moins de 35 ans avec un contrat temporaire qui travaille dans l'agriculture ou les services.

Les syndicats espagnols ont appris de la pandémie et ont réussi à ce que les mesures protectrices servent à quelque chose sur le chemin du retour à la « normale » (et non, comme en France, « à l'a-normale »). Comme le dit Unai Sordo dans un article au mensuel *Mundo Obrero* de février 2022, « c'est une excellente réforme du travail ». Elle « permettra la reconstruction d'un nouveau contrat social » afin « d'affronter la vague réactionnaire installée en Espagne », faisant référence au débat si Vox, le parti d'extrême droite, doit ou non entrer dans des gouvernements régionaux. Sordo est formel, il faut exclure ces gens qui n'ont jamais été des amis du monde du travail. Cette réforme est un progrès « inédit en démocratie ». L'Espagne doit rester démocratique et sociale.

Paru dans la Fenêtre n°27.



La gestion de la pandémie dans l'Université Aristotele de Thessalonique est une « question de classe », dénonce une « initiative d'universitaires » dans un communiqué publié en intégralité dans le Journal des rédacteurs le 16.02.2022. On constate effectivement un laisser-aller qui ne protège ni les collègues, ni les étudiants. Dans la continuité de l'étude de deux universitaires sur la gestion de la pandémie que le gouvernement a prétexté « ne pas connaître » même si l'un d'eux était mandaté directement par le ministère de la

santé (cf. *Fenêtre* n°26), les préconisations des experts sanitaires pour les universités n'ont pas été prises en compte, c'est pourquoi les collègues s'inquiètent de la sécurité sanitaire au moment où en Grèce les contaminations sont toujours en hausse.

Les seules mesures prises sont bureaucratiques, à savoir une sorte de « certification » de la conformité des universités avec des règles nationales (difficiles à connaître précisément), sans tenir compte de la situation locale et sans consulter le personnel. Les Prytanes (l'équivalent des présidents d'université) décident. Le ministère accorde une sorte de satisfecit, mais ce n'est pas parce que les règles sont respectées sur le papier qu'elles le sont aussi dans la réalité quotidienne.

Malheureusement, ce « respect des règles » se traduit par une sorte de « stérilisation » de l'Université, à savoir la suppression de tout, notamment la répression des mobilisations syndicales ou étudiantes pour la défense du caractère public de l'ESR. Les endroits où peuvent se réunir les étudiants ont été fermés « pour des raisons sanitaires ». Les collègues dénoncent l'invasion des MAT (l'équivalent des CRS) dans les campus et la désinformation répandue dans les médias concernant ces mobilisations. Quant au contrôle des certificats sanitaires des étudiants via une liste appelée « edupass », ce n'est qu'une apparence car elle ne sert pas à améliorer la situation sanitaire de l'université.

Le communiqué des collègues soulève une question importante liée à la gestion de la pandémie par les autorités, ce qui n'arrive pas seulement en Grèce mais a été observé dans plusieurs pays, notamment quand il s'agit de gouvernements conservateurs ou réactionnaires : la pandémie a mis en lumière les inégalités de classe et a été gérée selon des « principes de classe ». Les universitaires, sont considérés comme des « privilégiés » : en grande majorité fonctionnaires, avec un salaire stable ; même les contractuels ont un salaire « acceptable » comparé à beaucoup d'autres professions ; ils et elles exercent des métiers choisis et aimés ; dans la situation

économique instable actuelle, « ils évitent le pire ». Cette « classe privilégiée » ne va quand même pas se soulever et revendiquer, semble penser le gouvernement.

Mais le communiqué des collègues montre que même les « privilégiés » sont à bout : « pourquoi permettre aux Prytanes de se montrer aussi zélés pour faire plaisir au ministère, tandis qu'ils méprisent ouvertement la santé publique et la cohésion sociale, deux questions que la pandémie a mises sur le devant de la scène de façon prégnante ces deux dernières années ? ».

Même faisant partie d'une classe « privilégiée », les universitaires sont aujourd'hui devant la nécessité de défendre non seulement leur métier, mais aussi et surtout la santé et le bien-être de tous et, du même coup, un enseignement supérieur public de qualité.

Paru dans la Fenêtre n°27.

Italie/Cuba



La solidarité et la reconnaissance en actes

Selon le correspondant à La Havane du quotidien *Il Manifesto*, « à Cuba, il est aujourd'hui plus facile de trouver un vaccin qu'un kilo de viande de porc », ingrédient principal du menu traditionnel des fêtes de fin d'année. Le blocus imposé par les États-Unis depuis 60 ans crée une pénurie de produits de première nécessité et un marché noir qui alimente mécontentements, protestations et répression.

Cependant, la population est vaccinée à 85% (avec un schéma complet), et les efforts pour juguler la pandémie ont porté leurs fruits fin 2021. Les gens ne sont donc pas contaminés, mais ont faim !

C'est pourquoi la *Federazione Lavoratori Agroindustria* de la CGIL (FLAI-CGIL), a décidé d'envoyer deux containers de denrées alimentaires, aide humanitaire et signe de reconnais-

sance envers Cuba qui avait envoyé en Italie des médecins de la fameuse brigade « Henry Reeve » au tout début de la pandémie pour aider les soignants italiens à bout de souffle. La FLAI-CGIL est admirative envers ce pays qui, malgré le blocus, a été capable d'élaborer et de produire des vaccins, dont les plus connus, Soberana et Abdala, ont été homologués par l'OMS.

Le syndicat se rappelle cette « belle carte postale » de l'année 2020 si douloureuse pour l'Italie : les 38 médecins cubains arrivant à l'aéroport de Turin à une époque où les vaccins étaient « encore lointains ». Voilà pourquoi il a organisé la collecte. Cette fois-ci, le voyage ne se fait pas en avion cargo, mais en bateau parti de Livourne le 17 décembre, transportant 20 tonnes de riz et légumes arrivés le 30 du mois au port cubain de Mariel.

Or la solidarité de la FLAI-CGIL ne s'arrête pas à l'humanitaire et ne se limite pas à l'expression de la reconnaissance envers les médecins qui ont aidé à combattre la pandémie. Elle dure depuis des décennies et se concrétise entre autres avec un jardin potager thérapeutique au sein du centre psychopédagogique *Benjamín Moreno*, au grand bénéfice de ses pensionnaires.

« Je vais offrir mon cœur », avait dit l'un des médecins cubains de la brigade « Henry Reeve » à son atterrissage en Italie en 2020. La FLAI-CGIL offre en échange non seulement la reconnaissance du fond du cœur, mais aussi du concret.

Paru dans la Fenêtre n°26

Nicaragua



« Aujourd'hui, nous nous mobilisons pour vous ! »

Ainsi est intitulé un texte de soutien qui émane d'un collectif et a pour but de protester contre les attaques que subissent plusieurs universités du pays de la part du gouvernement.



Treize universités, publiques ou privées, se sont vu retirer arbitrairement leur statut de personnalités morales, ce qui signifie qu'elles ne seront plus financées et n'auront aucune existence légale. Leurs locaux ont été confisqués.

La liste des treize universités incriminées ne présente pas d'homogénéité, on ne peut donc pas dire que ce sont des disciplines scientifiques qui sont visées : on y trouve tout aussi bien la *Universidad Politécnica*, la *Universidad de estudios humanísticos*, la *Universidad Paulo Freire* ou la *Fundación Universidad particular en Ciecias del Mercado*.

Des signaux annonciateurs de cette décision autoritaire avaient déjà apparu il y a quelques semaines. L'une des universités avait alerté sur la baisse de 6% du budget dédié aux bourses des étudiants attribuées sur critères de revenu. Ce budget est inscrit dans la Constitution et considéré comme une obligation de l'État qui doit le verser aux universités publiques ou conventionnées. C'était le résultat de mobilisations étudiantes des années '90. Ironiquement, parmi les députés qui ont aujourd'hui voté sa réduction, quelques anciens leaders du mouvement étudiant, qui avaient même été poursuivis pour leur participation aux luttes.

Mais au Nicaragua les révolutionnaires qui avaient fait tomber la dictature somoziste se sont mués en réactionnaires autoritaires. La révolution « mange » ses enfants : un ancien révolutionnaire, Hugo Torres, qui avait joué un rôle de premier plan pour le renversement de la dictature en 1979 mais était aujourd'hui emprisonné « pour des raisons politiques », est mort en prison le 12 février suite à une dégradation de sa santé physique et mentale. Depuis la fin de 2020, plusieurs lois liberticides ont été votées, visant tout particulièrement les espaces de libre expression

et de pensée critique. La meilleure façon de ne pas s'encombrer de « pernicieuses » libertés académiques est de contraindre les universités à la fermeture.

La fermeture a eu pour conséquence l'interruption des études de milliers d'étudiants. Le personnel qui se trouve sans travail n'est pas à l'abri de persécutions. À l'Université Paulo Freire (du nom du célèbre pédagogue brésilien pionnier de l'alphabétisation comme outil d'émancipation des classes populaires) qui avait formé des syndicalistes et des spécialistes du droit du travail, le recteur est parti à l'étranger, craignant d'être arrêté et emprisonné.

Une pétition est en ligne en espagnol et en français. Elle demande le respect de la Constitution qui stipule que les universités sont « autonomes » (indépendantes du politique), libres de transmettre la connaissance sans intimidation, endoctrinement ou répression.

Lien vers la pétition :

https://www.petitionenligne.net/declaration_concernant_lannulation_du_statut_legal_de_13_universites_au_nicaragua



Quand Rob Copeland, représentant de UCU (University and College Union), notre syndicat partenaire à l'IE, au CSEE (Comité syndical européen de l'éducation) et au HERSC (Higher Education and Research Standing committee), est intervenu à notre congrès en décembre dernier, il nous avait décrit les mobilisations qui étaient alors en cours. Les revendications des collègues étaient presque identiques aux nôtres : un salaire et une retraite dignes, la fin de la précarité qui ronge l'ESR depuis des décennies, des conditions de travail et une charge de travail « soutenables », la fin des inégalités salariales touchant différentes catégories (femmes, personnes issues des « minorités visibles » etc.). L'un de leur slogans était : « nous sommes au point de rupture ». Un ras-le-bol palpable, surtout après près de deux ans d'une gestion erratique de la pandémie.

Rob nous avait annoncé de nouvelles mobilisations pour le début de 2022. Nous y sommes. Suite à un nouveau vote, les membres de UCU dans tout le pays ont répondu présent. UCU a lancé une grève massive et dynamique dans la semaine du 14 février et prévoit de la poursuivre à partir du 21 février.

Avec humour, les collègues postent sur les réseaux sociaux leurs belles photos de piquets de grève, y compris leurs « picket pets » : comme lors de leurs mobilisations de 2020 où ils avaient « enrôlé » leurs chats, nous avons maintenant d'adorables chiens habillés des couleurs de UCU. L'un d'eux, le « membre le plus expérimenté » du piquet, se fait photographier à son « endroit favori », devant l'entrée centrale du campus.



Plus sérieusement, les étudiants et les familles des grévistes y parti-

cipent. Même les agents de sécurité sont solidaires ! Une des entreprises sous-traitantes qui les emploie leur a offert une prime de 100£ pour casser la grève. Ils ont refusé. Dans une université, les examinateurs extérieurs nommés dans les jurys ont refusé d'y siéger en solidarité avec leurs collègues grévistes. Les jurys n'ont pas pu se tenir.

Malheureusement, les grévistes subissent aussi des intimidations de la part du management des établissements. Pour dissuader toute action (non seulement la grève), une université a menacé de retirer des jours de salaire aux membres du personnel qui ne faisaient pas grève mais organisaient d'autres initiatives. UCU a appelé à tenir et organisé une caisse de grève.

Certaines universités travaillent le samedi : UCU a donc appelé à rejoindre les piquets le 19 février. L'Open University travaille même le dimanche : on fait grève le dimanche 20 février ! Même la tempête Eunice n'a pas arrêté l'action : UCU a appelé à annuler les actions à l'extérieur pour ne pas risquer sa sécurité, et organisé des piquets « virtuels ». Mais par endroits les collègues ont été tellement motivés qu'ils ont affronté la tempête !



Les employeurs accusent le syndicat de « disruption ». UCU répond que, s'ils ne veulent pas de « disruption », ils n'ont qu'à négocier. Personne n'acceptera de voir sa retraite réduite de près de 35%. Personne n'acceptera cette dévaluation continue des métiers de l'ESR, dont les salaires ont baissé de près de 25% pendant les 13 dernières années, selon une tribune de la secrétaire générale de UCU publiée dans le Financial Times du 19.02.2022, intitulée : « les pensions de retraite des académiques ne



sont pas un cadeau, mais un droit que nous avons gagné ».

Le système de retraite britannique (*Universities Superannuation Scheme - USS*) est fondé sur les cotisations des employeurs et des travailleurs, mais est géré comme un fonds de pension « classique ». Ses gestionnaires ont sous-estimé sa viabilité sur le long terme. Leur façon hasardeuse d'investir a abouti à une « dévaluation » en pleine pandémie, en mars 2020 ; ils prétendent qu'il est en déficit. UCU a soumis des propositions de redressement, mais les employeurs refusent catégoriquement d'augmenter leur part.

Quand on voit que le « groupe Russell », c'est-à-dire les 24 universités britanniques les plus prestigieuses, ont eu un excédent de 2,2 milliards de £, profitant des aides gouvernementales pandémiques de 115 millions de £ et de l'augmentation du nombre de leurs étudiants (qui paient cher leurs études), on comprend l'ire des grévistes à qui on dit que le système de retraite est « au bord de la faillite ».

UCU révèle la cupidité des dirigeants de ces universités « d'élite » : le revenu annuel de certains d'entre eux dépasse les 4 millions de £ ! Et les personnels auront des retraites de misère. Quant aux salaires, quand l'inflation est de 7%, une augmentation de 1,5% (c'est la proposition des employeurs) est une insulte.

Des messages de solidarité arrivent du monde entier. Le SNTRS-CGT en a aussi envoyé, via le compte Twitter de notre section INSERM (merci à eux).

Selon les habitudes anglo-saxonnes, UCU demande la solidarité du parti travailliste. Plusieurs députés se sont affichés sur les piquets de grève. Mais parfois les députés travaillistes ont fait exactement le contraire de ce qui était attendu : à l'Université de Sheffield, ils ont franchi les piquets de grève pour participer à une cérémonie officielle à l'occasion de la coopération avec l'industrie qui favorisera « l'innovation » et « la croissance régionale ». UCU a réagi tout de suite. « Ne jamais fran-

chir la ligne des piquets de grève » devrait être la devise de tout travailleur qui se respecte.

La dynamique est si forte qu'il serait illusoire de prétendre pouvoir la présenter ici dans toute son étendue. UCU décompte plus de 60 établissements en grève, mais le nombre change de jour en jour : il faut maintenir la pression face à des employeurs inflexibles.

« Le personnel a remué ciel et terre pendant la pandémie, fait tout ce qu'il pouvait pour soutenir les étudiants ; les travailleurs qui ont maintenu les universités à flot avant et pendant la pandémie savent ce qu'ils méritent : la dignité au travail et à la retraite ». Voilà, résumés par Jo Grady, la secrétaire générale de UCU, leurs raisons de se mobiliser.

Sénégal



L'université n'est pas une zone de non droit

De deux universités sénégalaises, l'Université Assane Seck de Ziguinchor et la prestigieuse UCAD (Université Cheikh Anta Diop) de Dakar, nous parviennent des nouvelles alarmantes quant au respect de la loi et des procédures par les dirigeants.



À Ziguinchor, une pétition a été lancée par un collectif contre la décision arbitraire du recteur de licencier une collègue du département d'histoire au bout d'un peu plus d'une année de

stage. C'est « une rupture unilatérale abusive » du contrat de travail, sans respect du « formalisme juridique » qui encadre de telles procédures.



Si on comprend bien, le recteur a décidé de licencier une universitaire sur un coup de tête, ou parce que la tête de la personne ne lui convenait pas. La pétition fait état d'« allégations légères, tendancieuses, fallacieuses et subjectives » qui menaceraient désormais tout personnel de l'université. On suppose donc que la collègue, « jugée insubordonnée », a été victime de ce genre de calomnies. Les pétitionnaires soulignent que ce qui est arrivé à cette collègue stagiaire peut arriver demain à tout membre du personnel de l'université dont la tête (ou plutôt la liberté d'ex-

pression) ne revient pas au recteur. C'est pourquoi ils appellent à la solidarité afin que ce ne soit pas la force et l'arbitraire qui dominent, mais « la liberté d'expression et de pensée, fondements de l'université ».

Pour les soutenir :

https://secure.avaaz.org/community_petitions/fr/enseignants_chercheurs_et_enseignantes_chercheuses_pour_une_universite_senegalaise_juste/

À l'UCAD, le SUDES-ESR (Syndicat unitaire et démocratique des enseignants du Sénégal), notre partenaire à l'IE, a décidé de mettre fin à l'arbitraire du recteur qui avait nommé le nouveau directeur de l'IFE (Institut de formation des enseignants) de façon irrégulière. L'irrégularité avait été dénoncée par le syndicat, mais le recteur ne voulait rien entendre. C'est pourquoi le SUDES a cité à comparaître le 23 février ledit recteur et le directeur qu'il a nommé, avec l'accusation de « faux et usage de faux ».

Le directeur de l'IFE n'hésite pas à réprimer les protestations des enseignants-chercheurs : le 11 février,

selon la dénonciation du SUDES, il a laissé entrer des agents de sécurité dans les locaux de son établissement pour « agresser » ces collègues sur leur lieu de travail. Ces mêmes collègues sont systématiquement la cible du directeur depuis la rentrée.

Le SUDES souligne que cette situation « chaotique » perdure depuis neuf mois. Personne ne fait rien pour stopper « le recteur qui agit en délinquant » et « sème impunément l'anarchie dans l'institution qu'il est censé diriger ».

Le communiqué du SUDES date du 11 février. On se revoit au tribunal.

Merci à Yoan Labrousse, de la section IRD, qui nous a transmis l'information pour le Nicaragua et l'Université de Ziguinchor.



Dina Bacalexi

Appel à contributions pour le BRS

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

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

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

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

Le Bureau National sélectionnera les articles soumis et décidera de leur date de parution. Afin de respecter la ligne éditoriale du BRS, nous demandons aux contributeurs de respecter :

Pour une contribution sous la forme d'un article :

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

ticle), et choisisse une photo, ou dessin/cartoon illustrant son article.

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

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



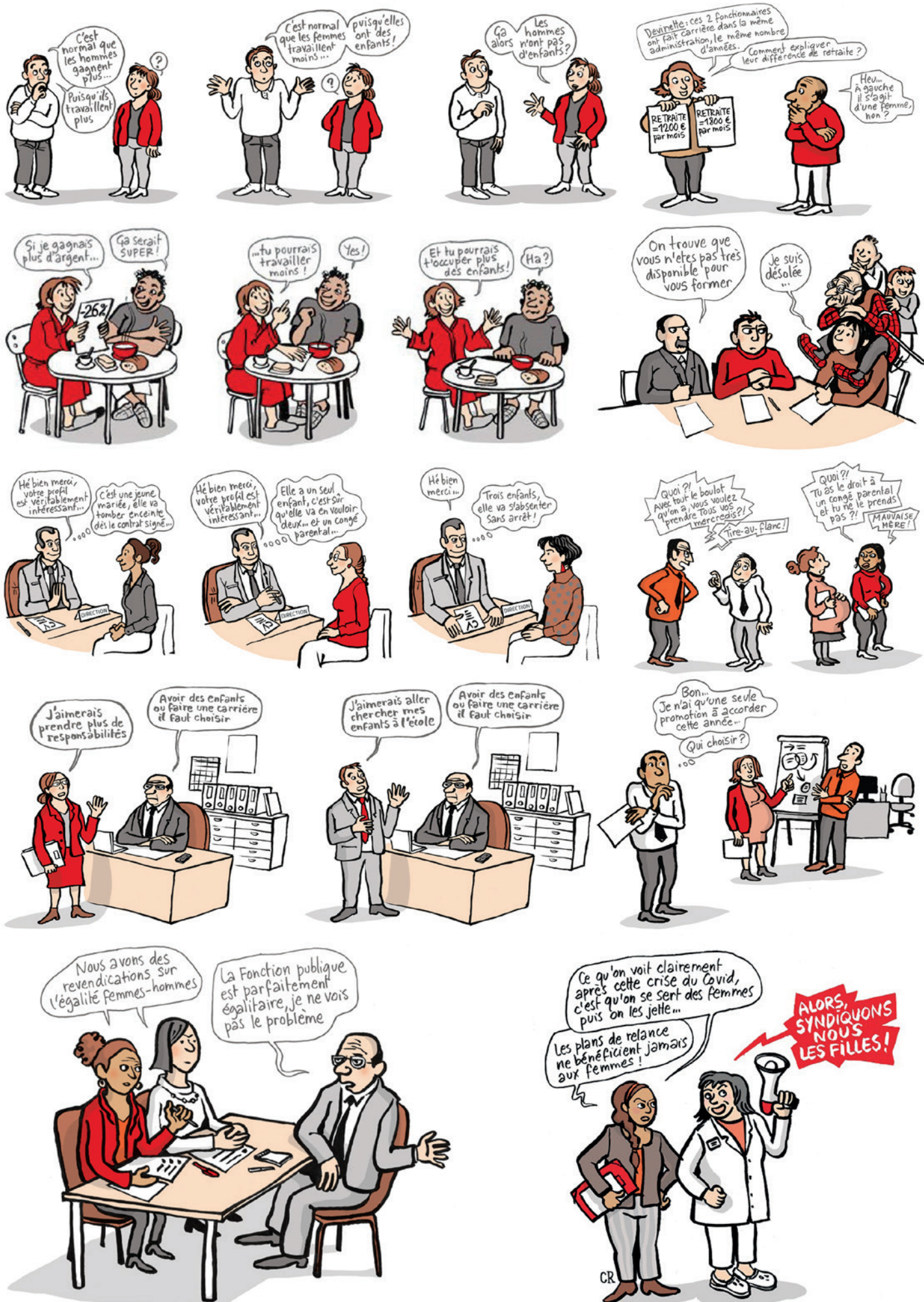
Les articles ou tribunes sont à envoyer par courriel à :

marc.regny-demery@cnsr.fr

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

Que les futurs contributeurs soient remerciés par avance !

Vos contributions sont attendues et bienvenues.



*en lutte
pour l'égalité*



SNTRS
la
cgt