

Édité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique (SNTRS-CGT)
7, rue Guy Môquet Bt i BP8 94801 VILLEJUIF - Téléphone 01 49 58 35 85 – Fax : 01 49 58 35 33

Mél : sntrscgt@vjf.cnrs.fr – Web : <http://www.sntrs.fr>

ISSN 0180-5398-CP 0909S05392-Directeur de la publication : Daniel STEINMETZ

– Imprimé par ELECTROGELAZ BERCY, 122-130 rue Marcel Hartmann 94200 IVRY SUR SEINE – Périodicité : mensuelle



Pas de braderie pour nos emplois et nos salaires

Pour sortir de la crise, les salariés, les demandeurs d'emploi, les retraités doivent mettre en avant la satisfaction de leurs revendications. La journée de grèves et de manifestations du 29 janvier aura permis de donner un nouvel aux luttes pour les salaires et les retraites, contre les plans de licenciements dans l'industrie et les services, contre les suppressions d'emplois dans la fonction publique.

La crise économique et sociale sera au cœur de l'année 2009. Selon l'OCDE, le nombre de chômeurs augmentera en France de 400.000 personnes cette année. Dans l'industrie, les annonces de restructurations et de délocalisations se multiplient ; le chômage partiel frappe durement en faisant baisser les revenus de familles de 30 à 50%. Pourtant les bénéfices des entreprises du CAC 40 ont à peine baissé en 2008, 94 milliard d'euros au lieu de 101 milliards en 2007. Les solutions mises en œuvre par le gouvernement de Nicolas Sarkozy sont d'abord orientées vers le soutien aux banques par une garantie de l'État à hauteur de 360 milliards d'euros et aux entreprises avec un plan de relance de 26 milliards. Mais sur les 26 milliards d'euros annoncés, seuls 4 milliards correspondent à des mesures nouvelles. Ainsi, l'augmentation programmée de longue date du crédit impôt recherche est incluse dans la somme annoncée. Rien n'est fait pour les salaires, les retraites et les minima sociaux, pourtant il est urgent de les augmenter.

Il est urgent dans notre secteur de mettre un coup d'arrêt aux réformes qui déstructurent les organismes de recherche et les universités, car les conséquences des attaques contre les EPST et celles de la mise en place de la loi LRU vont maintenant toucher de plein fouet les personnels. L'exemple du plan social mis en œuvre au ministère de la recherche et de l'enseignement supérieur en 2009 est révélateur. Ce sont 10% des effectifs du ministère qui vont être supprimés en 2009 : soit l'équivalent de 53 équivalents temps plein. Le dispositif est en place, un arrêté a

été soumis le 16 janvier au CTP des services du ministère prévoyant des primes de mobilité et des indemnités de départ volontaire de la fonction publique. Si nous baissions la garde, les mêmes recettes vont s'appliquer dans les EPST et les universités. Le budget 2009 prévoit 1030 suppressions d'emplois (ITA, chercheurs, post-doc et allocataires, dont 580 titulaires) dans les EPST et les Universités. Ces suppressions se poursuivront pendant 3 ans. Les EPST et les Universités perdront donc, en peu de temps, plus de 3000 emplois ! Comment réagiront les établissements et les universités pour ajuster leur fonctionnement à ces baisses d'effectifs ? On État déjà la réponse du CNRS pour les ITA : supprimer les postes dans les laboratoires pour les métiers d'accompagnement de la recherche, c'est-à-dire les gestionnaires, les informaticiens, les documentalistes, les métiers du bâtiment. Il y aura des mutualisations avec les universités, mais comme la direction prévoit également des restructurations importantes, avec l'objectif de privilégier le maintien au CNRS des laboratoires qu'elle estime stratégiques, il faudra bien organiser le redéploiement des personnels, des ITA comme des chercheurs.

En début 2009, la mobilisation dans les universités s'amplifie. Les effets conjoints des conséquences de la LRU et des pénuries budgétaires se font sentir. Le statut des enseignants chercheurs est remis en cause, avec notamment le projet de décret de modulation des services. La liquidation des IUFM, avec le projet de mastérisation du recrutement des enseignants, les attaques contre les IUT, vont pénaliser ceux qui sont actuellement en formation. Tout contribue à faire monter la colère. Même la CPU commence à s'interroger, elle a envoyé une lettre ouverte à Sarkozy pour lui faire part de son inquiétude devant une crise annoncée. Dans de nombreuses universités, des assemblées générales de plus en plus nombreuses appellent à la mobilisation. De nombreux conseils d'UFR et

d'universités votent des motions appelant à la rétention des notes, au blocage des maquettes de masters etc. Nous sommes dans une phase où les projets du gouvernement ne sont plus subis avec fatalisme, mais où monte l'espoir d'une mobilisation suffisamment forte pour obtenir des reculs.

Le SNTRS doit être partie prenante de cette montée des luttes. Pour cela nous devons amener au mouvement notre expérience militante et nos capacités d'organisation.

La meilleure manière d'y arriver, c'est de mieux faire vivre nos sections. Les adhérents du SNTRS-CGT doivent prendre conscience qu'ils ne sont pas seulement des individus qui participent aux actions, mais un collectif qui élabore une analyse, définit sa stratégie pour mieux défendre les salariés, s'inscrit dans l'unité d'action. La meilleure manière de situer nos luttes dans la durée et de donner une perspective de succès aux personnels, c'est un syndicat CGT actif.

Daniel STEINMETZ

Sommaire du BRS 436

	Pages
Edito :	
• Pas de braderie pour nos emplois et nos salaires	1 - 2
Actualité Recherche	
• CAP et CCP 2009 au CNRS	3 - 6
• Le nouveau contrat doctoral est arrivé : les doctorants doivent être soumis !	7
• Point de vue sur le « Nouveau Contrat doctoral »	8 - 9
• Où en est le démantèlement des EPST ?	10 - 11
• Le Téléthon donne une illusion de guérison	12
• Les informaticiens du CNRS doivent-ils se faire hara-kiri ?	13
Vie syndicale	
• Dépendance : aides, témoignages, réflexions et revendications	14 - 15
• Quelle grille des salaires ? Contribution au débat	16 - 18
Vos droits	
• Circulaire relative à l'emploi des personnels non permanents du CNRS	19 - 24
Dans toute la CGT	
• Les salariés ne doivent pas payer la crise et ses conséquences	25- 26
• Mettre en échec le projet de délocalisation de la statistique publique	27
Nécrologie	
• Pour Christian Marazano	28
• Pour Alain Clorennec	28

CAP et CCP 2009 au CNRS

Le SNTRS-CGT reste le premier syndicat du CNRS avec des résultats contrastés

La participation a été faible pour les CAP (45 %) illustrant probablement un désarroi des personnels face aux mauvais coups du gouvernement et de la direction du CNRS depuis de nombreuses années. De plus, il y a eu un important renouvellement des personnels en 3 ans (4000/25000). Cette faiblesse, constatée dans les organismes de recherche, n'est pas observée dans la plupart des secteurs de la Fonction Publique.

Lors de cette première consultation des non titulaires, qui a donné lieu à une très faible participation comme partout dans la Fonction Publique, le SNTRS fait un bon résultat puisqu'il arrive en tête chez les chercheurs (23,18%) et les ITA (31,10%).

Le SNTRS progresse très légèrement chez les chercheurs titulaires (0,45%).

Le SNTRS recule dans tous les corps d'ITA titulaires par rapport à 2005 (-3,14 points en moyenne) tout en restant la première organisation dans ces catégories (28,9%). Il se situe légèrement en dessous de son score de 2002.

Les autres syndicats qui affirmaient une orientation de lutte (SNPRES-FO, SNCS-FSU) reculent également à l'exception de SUD qui progresse légèrement. Ce constat tend à confirmer l'hypothèse formulée ci-dessus pour expliquer la faible participation. Aujourd'hui, force est de constater que nous ne sommes pas parvenus à persuader une partie importante des personnels que les luttes peuvent aboutir face à Sarkozy et son gouvernement.

Le SNTRS-CGC depuis de nombreuses années et le SGEN-CFDT depuis 2002 baissent notamment en raison des positions de leurs confédérations.

L'UNSA, pourtant largement absente sur le terrain dans les luttes, progresse considérablement (de l'ordre de 10 points), grâce à une remarquable campagne de communication. Elle a contacté individuellement par email tous les ITA avec un tract clair et attractif sur les carrières.

Le SNTRS-CGT reste le premier syndicat toutes catégories confondues. Il ne peut-être question d'abandonner notre orientation de lutte. Il nous faut tirer les leçons de ce résultat. Sur le plan électoral comme pour la bataille d'opinion et de syndicalisation, il nous faut être plus et mieux présents auprès des personnels :

- Nous devons nous doter d'outils qui nous permettent dans toutes les situations de nous exprimer en direction des agents : listes de diffusion informatique et site web dynamique qui doivent être associées à une activité de terrain. Il nous faut aussi ne pas attendre les dernières semaines pour mener les campagnes électorales.
- Nous devons être plus clairs sur les revendications salariales et les carrières comme l'a illustré notre congrès en décembre.
- Il nous faut « revitaliser » une partie de nos sections pour qu'elles soient en mesure d'intervenir auprès des collègues. Certaines sections n'existent plus ou n'ont qu'une existence sur le papier. De plus, beaucoup de sections ne doivent pas se contenter de réunir des assemblées centrales sur les sites mais elles doivent intervenir dans le maximum de laboratoires et services. Il faut syndiquer. Cette « revitalisation » est un enjeu décisif.

Le Bureau National

ITA + Chercheurs + TPN (+non titulaire)

Titulaires	Inscrits	Votants	BI.N	Expr	SNTRS	SNCS	SGEN	SNIRS	UNSA	FO	SUD
2008	25257	11386	138	11248	2552	1932	2499	22,22	1903	16,92	8,01
2005	25469	11729	201	11528	2824	2036	2797	24,26	1188	10,31	7,32
Différence	-202	-343	-63	-280	-272	-104	-298	-2,05	715	6,61	0,69

Titulaires + non titulaires

2008	30503	12019	39,4026817	154	11865	1983	2600	21,91	1948	16,42	8,53
------	-------	-------	------------	-----	-------	------	------	-------	------	-------	------

Les CAP ITA

	Inscrits	Votants	BI.N	Expr.	SNTRS	SNCS	SGEN	SNIRS	UNSA	FO	SUD Rech	SUD Educ
IR	2770	1396	16	1380	292		445	32,25	229	16,59	80	13,41
IE	3526	1773	21	1752	483	73	461	26,31	337	19,24	78	168
AI	2467	1231	20	1211	327	31	213	17,59	367	30,31	81	115
T	4222	1857	36	1821	621		253	13,89	511	28,06	156	209
AJT	820	327	4	323	152				123	38,08	48	
ITA2008	13805	6584	97	6487	1875	104	1372	21,15	1567	24,16	443	677
ITA2005	13761	6682	129	6553	2100	168	1528	23,32	941	14,36	539	607
Différence	44	-98	-32	-66	-225	-64	-156	-2,17	626	9,80	-96	1,17
												0
												35
												-35
												0,53
												-0,53

Les CAP Chercheurs

	Inscrits	Votants	BI.N.	Expr.	SNTRS	SNCS	SGEN	SNIRS	UNSA	FO	SUD Rech
DR	4880	2283	20	2263	245	973	656	28,99	188	8,31	
CR	6507	2493	21	2472	406	855	471	19,05	173	7,00	
Cher. 2008	11387	4776	41	4735	651	1828	1127	23,80	361	7,62	
Cher. 2005	11553	4971	68	4903	652	1868	1269	25,88	505	10,30	
Différence	-166	-195	-27	-168	-1	-40	-142	-2,08	-144	-2,68	
					0,45	0,51			89	2,06	
											48
											1,13
											22
											0,61

Les CAP des TPN

	Inscrits	Votants	BI.N.	Expr.	SNTRS
TPN 1 2008	39	16		16	100,00
TPN 3 2008	26	10		10	100,00
Total 2008	65	26	0	26	100,00
Total 2005	145	76	4	72	100,00
Différence	-80	-50	-4	-46	0,00

BOONIBOON S R Z C u P A C S T A T S R é s u l t a t s

Les Commissions Consultatives des Personnels (Non-Titulaires)

	Inscrits	Votants		BI.N	Expr.	SNTRS	SNCS	SCEN	SNRS	UNSA	FO	SUD Rech			
ITA 2008	2530	336	1328	8	328	102	31.10	49	14.94	23	7.01	35	10.67	59	17.99
Cherch 2008	2716	297	10.94	8	289	67	23.18	52	17.99	22	7.61	25	8.65	52	17.99
Total	5246	633	12.07	16	617	169	27.39	101	16.37	45	7.29	60	9.72	111	17.99

Comparaison par corps ITA

	Inscrits	Votants		BI.N	Expr.	SNTRS	SNCS	SCEN	SNRS	UNSA	FO	SUD Rech	Sud Educ		
IR2008	2770	1396	50.40	16	1380	292	21.16	445	32.25	229	16.59	80	5.80	185	13.41
IR2005	2585	1402	54.24	27	1375	309	22.47	435	31.64	125	9.09	83	6.04	149	10.84
Difference	185	-6	-3.84	-11	5.00	-17	-1.31	10	0.61	104	7.50	-3	-0.24	36	2.57

IE2008	3526	1752	49.69	21	1731	483	27.90	461	26.63	337	19.47	78	4.51	168	9.71
IE2005	3522	1735	49.26	28	1707	512	29.99	481	28.18	154	9.02	100	5.86	133	7.79
Difference	4	17	0.43	-7	24.00	-29	-2.09	-20	-1.55	183	10.45	-22	-1.35	35	1.91

AI2008	2467	1211	49.09	20	1191	327	27.46	213	17.88	367	30.81	81	6.80	115	9.66
AI2005	2270	1141	50.26	20	1121	339	30.24	252	22.48	238	21.23	84	7.49	113	10.08
Difference	197	70	-1.18	0	70.00	-12	-2.78	-39	-4.60	129	9.58	-3	-0.69	2	-0.42

T2008	4222	1821	43.13	36	1785	621	34.79	253	14.17	511	28.63	156	8.74	209	11.71
T2005	4438	1998	45.02	43	1955	737	37.70	360	18.41	352	18.01	189	9.67	175	8.95
Difference	-216	-177	-1.89	-7	-170.00	-116	-2.91	-107	-4.24	159	10.62	-33	-0.93	34	2.76

AJT2008 (Y)	820	323	39.39	4	319	152	47.65			123	38.56	48	15.05		
AJT2005 (Y)	946	406	42.92	11	395	203	51.39			72	19.05	83	20.37	37	9.37
Difference	-126	-83	-3.53	-7	-76.00	-51	-3.74			51	19.51	-35	-5.32	-37	-9.37

Comparaison par corps Chercheurs

	Inscrits	Votants		BI.N	Expr.	SNTRS	SNCS	SCEN	SNRS	UNSA	FO	SUD Rech			
DR 2008	4880	2283	46.78	20	2283	245	10.83	656	28.99	188	8.31	76	3.36		
DR 2005	4684	2263	48.21	32	2231	228	10.22	713	31.96	239	10.71	55	2.47		
Difference	186	20	-1.43	-12	32.00	17	0.61	-57	-2.97	-51	-2.41	21	0.89		

CR2008	6507	2493	38.31	21	2472	406	16.42	471	19.05	173	7.00	132	5.34	224	9.06
CR2005	6869	2708	39.48	36	2672	424	15.87	556	20.81	266	9.96	105	3.93	202	7.56
Difference	-362	-215	-1.17	-15	-200.00	-18	0.56	-85	-1.75	-93	-2.96	27	1.41	22	1.50

Les élus

Corps	SNTRS		SNCS		SGEN		SNIRS		SNPTES		FO		SUD rech	
	2005	2008	2005	2008	2005	2008	2005	2008	2005	2008	2005	2008	2005	2008
DR	1	1	3	4	3	3	1							
CR	1	1	3	3	2	2	1							1
IR	2	1			2	3	1	1		1				1
IE	3	2			1	2	1			2				1
AI	2	1			1	1			1	2				
T	4	3			2	1			2	3	1			1
AJT (*)	4	3							1	2	1			
AGT	2										1			
TPN 1	3	3												
TPN 2	3													
TPN 3	2	2												
CCP1 (Cher)		1				1								1
CCP2 (IT)		2												1
Total	27	20	6	7	11	13	4	1	4	10	3	0	0	6

(*) 2008: AJT et AGT ne sont plus qu'un seul corps

(**) Résultats d'AJT et d'AGT regroupés

Corps Titulaires SNTRS-CGT

Suppléant(e)s SNTRS-CGT

DR2 LUTFALLA Georges Tél.: 04 67 14 92 15
Mel : lutfalla@univ-montp2.fr

DEVY Michel Tél.: 05 61 33 63 31
Mel : michel@laas.fr

CR2 : LOUBIERE Karine Tél. : 02 40 17 26 60
Mel : karine.loubiere@univ-nantes.fr

BORGNAT Pierre Tél. : 04 72 72 86 91
Mel : pierre.borgnat@ens-lyon.fr

IRHC VERGNIEUX Robert Tél. : 05 57 12 46 48
Mel : robert.vergnieux@u-bordeaux3.fr

IEHC NEEL Henri Tél. : 04 67 61 36 46
Mel : henri.neel@igmm.cnrs.fr

ROSEMBERG Christine Tél. : 05 61 33 29 61
Mel : christine.roseberg@ntp.obs-mip.fr

IE1 CHAMPAGNAC Jean Pierre Tél. : 05 61 07 98 43
Mel : jean-pierre.champagnac@meteo.fr

PULLINO Jeanne Tél. : 04 91 10 69 08
Mel : jeanne.pullino@polytech.univ-mrs.fr

AI LAPORTE CHOUALI Sylvie Tél. : 04 91 16 43 82
Mel : sylvie.laporte@dr12.cnrs.fr

DIAS MARTINS Nuno Tél. : 05 61 55 67 41
Mel : dias@cict.fr

TCE MILLET Jacques Tél. : 02 35 91 33 74
Mel : millet.j@neuf.fr

LECOMTE Patrice Tél. : 02 31 45 45 72
Mel : lecomte@ganil.fr

TCS AURIOL Jacques Tél. : 05 61 55 64 24
Mel : auriol@cict.fr

LAVERRET Yveline Tél. : 02 99 84 39 04
Mel : yveline.laverret@sciencespo-rennes.fr

TCS ELIE Nadine Tél. : 06 67 40 94 27
Mel : sntrsnen@vjf.cnrs.fr

MORALES Patrice Tél. : 04 93 95 42 59
Mel : patrice.morales@dr20.cnrs.fr

ATP1 SIBY Mamadou Tél. : 06 20 00 29 81
Mel : siby@glvt-cnrs.fr

ISNARDON Nicole Tél. : 04 92 70 64 50
Mel : nicole.isnardon@oamp.fr

ATP1 SIMOES Xavier Tél. : 01 49 58 37 13
Mel : xavier.simoese@vjf.cnrs.fr

SAINTOT Cécile Tél. : 01 44 78 33 41
Mel : cecile.saintot@voila.fr

ATP2 BERRY Sabine Tél. : 01 49 58 33 55
Mel : sntrssec@vjf.cnrs.fr

BUTEL Nadine Tél. : 04 93 95 43 54
Mel : nathalie.butel@dr20.cnrs.fr

Physique nucléaire IN2P3

IP1 LAUNE Bernard Tél. : 01 69 15 71 60
Mel : laune@ipno.in2p3.fr

RAINE Bruno Tél. : 02 31 45 46 91
Mel : bruno.raine@ganil.fr

IP2 FOGLIO Robert Tél. : 04 76 28 40 79
Mel : robert.foglio@ipsc.in2p3.fr

ALBRAND Solveig Tél. : 04 76 28 41 25
Mel : solveig.albrand@ipsc.in2p3.fr

IP2 PERROT Bernard Tél. : 02 98 01 69 90
Mel : bernard.perrot@univ-brest.fr

BRU Bernard Tél. : 02 31 45 47 41
Mel : bernard.bru@ganil.fr

TE1 BARBE Jean Pierre Tél. : 01 69 15 64 67
Mel : barbe@ipno.in2p3.fr

HILDENBRAND Jean-Louis Tél. : 01 69 15 67 50
Mel : jlh@ipno.in2p3.fr

TPT BARBEY Serge Tél. : 01 69 15 71 14
Mel : barbey@ipno.in2p3.fr

LATIMIER Alain Tél. : 01 69 15 41 26
Mel : alain.latimier@ief.u-psud.fr

Le nouveau contrat doctoral est arrivé : les doctorants doivent être soumis !

Le SNTRS-CGT (rejoint par d'autres syndicats et des associations de doctorants) revendique depuis de nombreuses années **un vrai statut de salarié pour les doctorants** quelque soit leur source de financement. Il faudrait aussi bien sûr que tous les doctorants bénéficient d'un financement.

Nous avons d'abord obtenu en 2004 que la ministre de la recherche Claudie Haigneré, malgré la résistance pendant plus de deux ans de forces réactionnaires dans le milieu biomédical, s'engage à mettre en place des mécanismes pour que des milliers de doctorants financés sur libéralités, par les grandes fondations caritatives et des ministères, obtiennent la transformation de ces libéralités en CDD. Les libéralités sont encore loin d'avoir disparues puisque beaucoup de petites fondations et des caisses noires continuent d'en financer.

En 2007, Valérie Pécresse semblait s'être engagée à donner un statut de salarié aux doctorants financés par une allocation de recherche ministérielle. Il nous faut déchanter. Lors du CTP ministériel du 8 décembre 2008 qui a examiné le projet de décret « relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche », nous avons découvert qu'il s'agissait **d'un contrat avec des droits restreints**. La protection sociale est un peu améliorée mais l'article 10 de ce projet de décret exclut les doctorants du bénéfice des articles 1,1-1 et 1-2 du décret 86-83 du 17 janvier 1986, articles qui définissent les procédures de recours contre les sanctions qui pourraient être prises à l'encontre des contractuels de l'État et contre les conditions et les moyens d'exercice de leurs activités qui seront attribués chaque année à ces doctorants par les Présidents d'Universités ou les Directeurs d'autres établissements. Les autres contractuels peuvent saisir maintenant dans chaque Université ou autres Établissements Publics les Commissions Consultatives Paritaires des non titulaires. Un doctorant n'est donc pas un salarié avec des droits normaux. **Il doit être soumis**.

En plus, l'article 12 annonce un arrêté qui instaure l'institutionnalisation de la rémunération à la carte

pour les doctorants (l'individualisation du salaire indépendamment de la qualification). **Pour un même travail avec la même qualification exigée, dans le même laboratoire vous pourrez avoir des salaires différents payés par le même employeur !** Il est aussi possible que les salaires varient selon les Universités et les disciplines. Cette individualisation de la rémunération sera d'autant plus facile que les doctorants contractuels de droit public qui ne relèvent pas d'une collectivité territoriale ne seront pas gérés par un service représentant l'État mais par des Universités autonomes. Décidément la LRU sévit dans tous les coins. (Auparavant, quelques employeurs - CNRS, CEA, Régions, ...- attribuaient des allocations plus élevées mais sans les individualiser. Ils avaient parfois commencés à une époque (années 70) où l'allocation ministérielle était insignifiante).

Comment le Ministère a-t-il pu cacher jusqu'en décembre 2008 ce contrat doctoral inique ? Simple. Depuis un an, il a exclu les syndicats des consultations sur ce contrat bien que ce soit la règle dans la Fonction Publique de soumettre à une concertation avec les syndicats les textes concernant les personnels. Le Ministère a préféré limiter la concertation à des Associations de doctorants dont la CJC. Je pense qu'il faut tirer la leçon de cet épisode. Les Associations auraient pu demander la présence des syndicats lors de cette concertation. Il est difficile de maîtriser les textes pour des organisations dont les membres et les dirigeants sont présents sur le terrain pour des temps relativement courts. Les syndicats ont une pérennité « collective » plus grande. Finalement, sans forcément renoncer à faire vivre des Associations qui peuvent avoir une utilité, il serait sans doute également utile que de nombreux doctorants adhèrent à un syndicat pour que leurs intérêts soient bien défendus.

Michel PIERRE
(Secrétaire Général Adjoint du SNTRS-CGT, représentant la CGT au CTP du Ministère de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur)

Point de vue sur le Nouveau « Contrat doctoral » : dans la droite ligne de la LRU ! *Le Medef l'a rêvé, Péresse l'a fait*

En bref, la fin d'un cadre national pour l'embauche et la rémunération des doctorants en transférant leurs modalités à des négociations locales, une accentuation de la précarité déjà grande des doctorants, une volonté d'adapter les études doctorales à l'entreprise, une promotion du « mérite », de « l'excellence », de la mise en concurrence des personnes, via des contenus de missions et salaires « négociés », « sans plafond », ... Pour les futurs docteurs, le débouché « recherche public » n'est plus un débouché d'avenir, l'enjeu se situe maintenant dans une meilleure adaptation de la formation des docteurs aux besoins des entreprises ... Ces deux citations nous donnent le ton :

-- « L'expérience de recherche acquise à l'occasion d'une thèse est une telle richesse qu'elle doit être mise au service des entreprises, non seulement pour les métiers de l'innovation, mais aussi pour les métiers du management. »¹ (Valerie Péresse, 9 juillet 2007) (1)

-- « Il semble opportun d'appliquer [aux études doctorales] les recettes qui ont permis aux grandes écoles d'ingénieurs d'imposer leurs marques dans les entreprises privées » (Medef, 2007) (2)

D'OU VIENT CE « CONTRAT DOCTORAL » ?

▪ **Le 9 juillet 2007**, Valérie Péresse ouvre le chantier « Jeunes chercheurs » qui s'inscrit dans le cadre du 4ème chantier, intitulé « Le statut des jeunes chercheurs et des enseignants-chercheurs », des 5 chantiers formant les réformes Péresse sur l'université. La ministre commande une mission de recommandations auprès du Conseil Supérieur de la Recherche et de la Technologie (CSRT), et fait de la Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC) son interlocuteur privilégié. Le rapport de la CJC, intitulé « Accompagner la contractualisation de tous les chercheurs doctorants » (juin 2007) pose les bases de la discussion (3)

▪ **Le 30 septembre 2007**, le CSRT rend son rapport de 145 pages, après une série de consultation des organisations représentatives de l'enseignement supérieur et de la recherche.

▪ Malgré une grande diversité et de bonnes propositions, les recommandations de ce rapport ouvrent la voie aux propositions du Medef. Ce dernier veut adapté les doctorants aux exigences du « monde de l'entreprise », en faire un salarié au service des entreprises privés, et cherche à développer une « véritable stratégie marketing pour vendre le docteur » auprès de celles-ci ; comme le montre très explicitement son focus sur les doctorants de 2007 (4).

Dans ce sens, de grandes campagnes de lobbying se mettent alors en place, en voici quelques exemples :

-- **26 novembre 2007** : Pourquoi se priver des docteurs ? 1er Forum Écoles Doctorales – Entreprises, co-organisé par le Medef et l'ABG (5). Valerie Péresse en fera la conclusion avec Laurence Parisot.

-- **4 juin 2008** : 1ère rencontre Université-Entreprises, avec un atelier intitulé « Doctorat, recherche, innovation : une préoccupation nouvelle pour les entreprises ? »

-- **27 juin 2008** : Forum Docteurs et entreprises, Rennes. Avec intervention de patrons et du Medef.

▪ **Le 7 octobre 2008**, la ministre annonce, lors de la Conférence du Conseil européen de la Recherche au Collège de France, la création du « contrat doctoral », issu des réflexions menées par le chantier « jeunes chercheurs », et des différentes campagnes de lobbying l'entourant.

LE DISCOURS OFFICIEL AUTOUR DE CE « CONTRAT DOCTORAL »

Vous pouvez télécharger et lire :

-- le discours d'ouverture du chantier « jeunes chercheurs » par la ministre (6).

-- son discours d'annonce lors de la conférence du CER au Collège de France le 7 octobre 2008 (7).

-- la présentation du décret par le ministère (8).

-- et le projet de décret lui-même (9).

Ce contrat a vocation à se substituer à l'allocation de recherche et au monitorat.

On connaît la chanson : ce contrat se veut "plus simple, avec plus de garanties et adapté au cas par cas". Lors de son intervention à la conférence du CER, Valérie Péresse a affirmé vouloir "faire du doctorat le diplôme phare de notre système de formation national et européen", en renforçant son attractivité. Valérie Péresse précise que par ce dispositif « les universités et les organismes de recherche pourront être réellement compétitifs pour attirer les meilleurs dans leurs laboratoires, même au niveau de la thèse. De leurs côtés, les jeunes diplômés de master ou les jeunes ingénieurs pourront vraiment s'engager dans une thèse sans devoir renoncer à toute prétention salariale comme c'est le cas aujourd'hui ».

Au-delà de cette rhétorique gouvernementale bien connue, qu'en est-il exactement ?

ANALYSE DU PROJET DE DÉCRET, LES POINTS QUI FA- CHENT

▪ **Un contrat dépendant de négociations locales (article 3, article 12)**

Article 12 : Le salaire sera négocié. Le décret ne fixe pas de montant, pas de minimum (contrairement aux annonces faites par la ministre), pas de plafond. C'est la fin d'un cadre national sur la rémunération des doctorants.

Article 3 : Le contenu du contrat sera négocié. Celui-ci devra préciser « la nature des activités autres que les activités de recherche liées à la préparation du doctorat susceptibles de lui être confiées ». Les missions du doctorant (voire par la suite) seront aussi soumises à des négociations avec la hiérarchie locale.

Article 3 : « Le président ou le directeur de l'établissement recrute le doctorant contractuel par contrat d'une durée de trois ans ». Ceci marque aussi la sortie du cadre national d'embauche puisque c'est le président d'université qui embauche le doctorant contractuel.

▪ **Une précarisation instituée : le retour du CPE ? (article 3)**

Article 3 : « Le contrat peut comporter une période d'essai d'une durée de trois mois, éventuellement renouvelable une fois par voie d'avenant au contrat. Durant cette période, le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, sans indemnité ni préavis, par lettre recommandée avec accusé de réception. ». Souvenir, souvenir ...

▪ **Les « missions » du doctorant : la porte ouverte à toutes les dérives (article 5)**

Article 5 : Le service du doctorant contractuel peut prendre plusieurs formes :

-- Soit que de la recherche. Durée annuelle de travail sur la base du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 (c-a-d : 1607 heures)

-- Soit de la recherche et des activités d'enseignement, « égal au tiers du service annuel d'enseignement de référence des enseignants chercheurs, défini à l'article 7 du décret du 6 juin 1984 » (= 64h annualisées).

-- Soit de la recherche et « un service annuel égal au sixième de la durée annuelle de travail effectif fixée par le décret du 25 août 2000 susvisé et consacré aux activités suivantes : diffusion de

l'information scientifique et technique, valorisation des résultats de la recherche scientifique et technique, missions d'expertise effectuées dans une entreprise, une collectivité territoriale, une administration, un établissement public, une association ou une fondation ; ». (= 267 heures annualisés = deux mois/an).

-- Soit « toute combinaison équivalente ».

Concernant les charges d'enseignement, le texte prend appui sur l'article 7 du décret du 6 juin 1984 pour fixer la base du nombre d'heures du service d'enseignement (en général 64 heures). Or, ce décret doit être modifié par le décret relatif au statut des enseignants-chercheurs. La nouvelle base pourraient donc être augmentée, voire modulée ... Doctorants, enseignants-chercheurs, même combat ...

Concernant le « service annuel », celui-ci est déraisonnable, 267 heures en plus d'une thèse à écrire ! Mais cette mesure, ainsi que celle autorisant « toute combinaison équivalente » sont dans la droite ligne des recommandations du Medef. Dans son rapport, le Medef proposait de remplacer les CIES par les entreprises via des contrats de professionnalisation. Selon le Syntec, proche du Medef, « Le principe est simple : pendant sa thèse, le doctorant travaille en entreprise pour 25% de son temps (annualisé), sans qu'il y ait nécessairement de rapport entre ses recherches et son activité professionnelle. ». Le projet de décret ouvre la porte à cette possibilité. Les « missions d'expertise » en entreprise introduite par ce décret est une réponse aux demandes de ces deux organisations. Adapter le doctorant à l'entreprise. Les universités « autonomes », avec des fondations d'entreprises riches, font être plus attractives pour attirer des doctorants avec des salaires plus importants (une partie pourrait provenir des entreprises – enfin des crédits d'impôts - via les fondations en échange de « missions d'expertise » ?), ceci va créer une compétition accrue entre universités et des inégalités entre doctorants. Mais rien n'est dit sur la rémunération de ces missions, ni comment ni par qui.

Enfin, le MIES (Monitorat d'Initiation à l'Enseignement Supérieur) disparaissant, le devenir des CIES (Centre d'Initiation à l'Enseignement Supérieur) est plus qu'incertain.

Mais sur quels critères se fera la négociation de ces services du doctorant ?

Comment sera déterminé le fait de faire ou non des activités complémentaires, ou que de la recherche ? Au mérite comme le propose la révision du statut des enseignants-chercheurs ?

Est-ce qu'un bon doctorant aura la possibilité de se consacrer qu'à ses recherches alors que ceux jugés « méritant » feront des missions de diffusion ou d'expertise, comme une punition ? Ou alors par choix d'un meilleur salaire ?

Il faut mettre en relation cette négociation sur les services du doctorant contractuel avec les négociations possibles sur le salaire. Dans un rapport contractuel, une négociation ne peut être neutre, elle dépend d'un rapport de subordination. Comme il n'y a pas de plafonds maximum de salaire, cela veut dire, par exemple, qu'un doctorant faisant 64 h d'enseignement ou 267 heures de missions pourrait être payé comme un doctorant ne faisant que de la recherche, voire moins payé ? C'est tout simplement intenable, toutes les inégalités sont possibles.

• Une durée de thèse rigide, ne prenant pas en compte la diversité des disciplines (article 7, 9)

Article 7 : La durée normale est de 3 ans mais « Ce contrat peut être prolongé par avenant pour une durée maximale d'un an si des circonstances exceptionnelles concernant les travaux de recherche du doctorant contractuel le justifient ». Le caractère exceptionnel sera soumis à l'interprétation locale.

Article 9 : « Sous réserve des dispositions des articles 7 et 8 du présent décret, la durée totale des fonctions exercées en qualité de doctorant contractuel ne peut excéder quatre ans dans un ou plusieurs des établissements mentionnés à l'article 2 du présent décret. »

Cette durée de thèse de 3 ou 4 ans ne prend donc pas en compte la diversité des disciplines.

• Un encadrement du doctorant au rabais (article 6)

Article 6 : « L'établissement employeur s'assure que le doctorant contractuel bénéficie des dispositifs d'encadrement et des formations utiles à l'accomplissement des missions qui lui sont confiées. » Que deviennent les CIES ? Les obligations d'encadrement inscrit dans la charte des thèses ?

LES GRANDS ABSENTS DE CE DÉCRET

• Que devient la charte des thèses ? Aux oubliettes ...

• Pas un mot sur le budget. Le budget 2009 annonçait une diminution du nombre d'allocation de recherche de 225 par rapport à 2008. On ne peut qu'interpréter ce projet de décret comme une réponse au désengagement financier de l'État, par une ouverture à des financements privés. Il y a de grandes chances pour que les universités fassent appel aux entreprises pour financer ces contrats et donc orientent les recherches du doctorant selon les besoins de ou des entreprises qui donnent un financement.

• Et que deviennent les doctorants non financés ? Aux oubliettes ... En concurrence directe avec les doctorants contractuels ? Rien n'est mis en place pour pallier à l'inégale répartition des financements publics attribués aux jeunes chercheurs au sein des universités entre sciences dites "exactes" et sciences humaines et sociales. Et qu'en est-il des doctorants exerçant des activités professionnelles et réalisant une thèse en même temps ? Quels moyens spécifiques d'accompagnement, quels droits ?

OÙ EN EST-ON ?

• **Le 15 décembre 2008**, le projet de décret est présenté au CTPMESR. Les syndicats votent unanimement contre.

• **Le 17 décembre 2008**, le congrès de l'Université Lyon 2 vote à l'unanimité une motion qui s'oppose, notamment, « à la précarisation des doctorants introduite par le projet de décret (période d'essai de trois mois renouvelables, licenciement sans indemnité en cas de non-reconduction de l'inscription) ».

• **Le 9 janvier 2009**, l'Assemblée Générale de l'Université Lyon 1 vote à l'unanimité une motion demandant « l'abandon du projet de décret instituant le contrat doctoral ».

CONCLUSION

Pour conclure, nous dirons que l'esprit de ce décret est en totale cohérence avec les multiples attaques contre le service public d'enseignement supérieur et de recherche. S'il convient de réaffirmer que le principe d'instituer un véritable statut du doctorant (permettant d'avoir droit à une protection sociale, à la prise en compte des années de thèses dans le calcul des retraites et à la reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives (ce dernier point n'apparaît pas dans le projet de décret) est une revendication unanimement partagée, il n'est pas acceptable que cela se fasse au détriment de l'indépendance du doctorant et du caractère universitaire de son parcours doctoral.

Bibliographie

- 1) <http://www.nouvelleuniversite.gouv.fr/IMG/pdf/chantierjeuneschercheurs090707.pdf>
- 2) 10 propositions du Medef pour développer la croissance par l'innovation, Focus Développer l'emploi et l'intégration des docteurs dans l'entreprise, 2007, p.41
- 3) Accompagner la contractualisation de tous les chercheurs doctorants. Dispositifs pour passer à un mode de recrutement de tous les doctorants sous forme de contrat de travail, juin 2007, disponible sur le site : <http://cjc.jeunes-chercheurs.org>
- 4) 10 propositions du Medef pour développer la croissance par l'innovation, Focus Développer l'emploi des docteurs dans l'entreprise 2007, p
- 5) Association Bernard Gregory, présidé par Stéphane Demarquette, directeur des ressources humaines fonctions centrales et recherche avancée de L'Oréal.
- 6) <http://www.nouvelleuniversite.gouv.fr/IMG/pdf/chantierjeuneschercheurs090707.pdf>
- 7) <http://www.nouvelleuniversite.gouv.fr/IMG/pdf/DiscoursColloqueERC.pdf>
- 8) <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid22653/le-contrat-doctoral-plus-simplicité-plus-garanties-pour-les-doctorants.html>
- 9) <http://www.snesup.fr/navigation/general/page.php?ndoc=3695>
- 10) Cette analyse reprend et complète quelques commentaires d'une première analyse du projet de décret réalisée par un doctorant de l'Université Lyon 2.
- 11) Contribution de Syntec. « Intégrer docteurs et doctorants dans l'entreprise : un enjeu majeur pour

Léo Coutellec (doctorant à Lyon)

Où en est le démantèlement des EPST ?

La mise en place de l'ANR (Agence Nationale de la Recherche) et de l'AERES (Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur) a conduit à un affaiblissement sérieux des prérogatives des Organismes de recherche type EPST (Établissement Public à caractère Scientifique et Technologique) comme le CNRS et l'INSERM. Une grande partie du financement de leurs équipes et l'évaluation de leurs Unités de Recherche leur échappent dorénavant.

Le gouvernement a prévu d'amorcer rapidement leur démantèlement. Le Comité AERES d'évaluation de l'INSERM a fait en novembre 2008 des recommandations qui annoncent la fin de l'INSERM en tant qu'EPST. Elles auront si elles sont appliquées, des conséquences sérieuses sur le CNRS et l'INRA (la recherche agronomique). Le Président de la République a déclaré au colloque européen sur l'innovation qu'elles seront intégralement appliquées. Les recommandations du Comité de l'AERES vont dans le même sens que les recommandations des groupes de travail ministériels sur le « Logiciel » et sur « les Sciences de la Vie ». Ces rapports visent à la fois à restructurer les Organismes pour le pilotage politique et le financement, à transférer le maximum d'UMR aux Universités pour leur gestion et à transférer aussi une grande partie des personnels sous gestion universitaire tout en cassant le statut de fonctionnaire des chercheurs à temps plein. Tous ces aspects de la réforme sont fortement liés.

Démanteler les Organismes pour permettre le pilotage politique de la recherche

Le décret organique de l'INSERM est en cours de modification (soumis en décembre 2008 au vote du CTP et transmis pour information au Conseil d'Administration), malgré l'opposition des personnels, afin de préparer l'accueil de morceaux du CNRS, de l'INRA et du Département des Sciences de la Vie du CEA. Dans un premier temps des Instituts thématiques supplémentaires seront créés (des Instituts correspondant aux thématiques de l'INSERM avaient été mis en place en mars 2008) afin de permettre l'accueil des morceaux d'autres organismes prévu dans les prochains mois. Il s'agira à ce stade d'une simple coordination nationale des politiques scientifiques pour les Sciences de la Vie et de la Santé puisqu'en 2009 les financements hors ANR relèveront encore des différents Organismes.

Le Conseil d'Administration du CNRS du 27 novembre, malgré l'action des personnels, a mis en place un découpage de l'Organisme (les Instituts) dont un pan (l'Institut des Sciences du Vivant) sera soumis à la Coordination organisée par le « nouvel INSERM ».

Parallèlement dans le domaine de l'agronomie, un Consortium sous la forme d'un EPCS (Établissement Public de Coopération Scientifique) va être créé, contre l'avis des personnels, pour regrouper une grande partie de l'INRA avec le CIRAD et des Écoles d'Agronomie, regroupement qui pourrait avoir une vocation finalisée. Une autre partie des équipes de l'INRA pourraient intégrer la Coordination des Sciences du Vivant et de la Santé.

Selon les projets inspirés par le gouvernement, dans deux ans l'INSERM disparaîtra et la Coordination nationale du Vivant sera érigée en un Institut National des Sciences de la Vie et de la Santé (INSVS). L'essentiel du financement de ce secteur scientifique relèvera de ce nouvel Institut et non plus des différents EPST. Il gèrera à terme peu d'unités de recherche et très peu de personnels.

Le domaine du Logiciel partagé entre le CNRS et l'INRIA pourrait connaître une évolution similaire pour donner naissance dans deux ans à un Institut National du Numérique.

D'autres domaines pourraient être ensuite affectés comme la physique des particules (l'IN2P3) dont les modalités de gestion entre le CEA, le CNRS et les Universités pourrait bien être revues. Les modalités d'organisation des Sciences de l'Homme et de la Société seront sans doute aussi visées.

Le transfert des UMR et des personnels aux Universités

D'ici quelques années, **les UMR des EPST devraient être en grande partie placées sous gestion universitaire** dans la mesure où les Universités concernées seront capables d'assumer leurs responsabilités. Ce point ne semble pas encore acquis. Un cahier des charges a été fixé que les Universités devront respecter. **Le SNTRS-CGT s'opposera à ces transferts et demandera aux Conseils Scientifiques des EPST de se prononcer pour la création d'Unités de recherche gérées par ces EPST.**

Selon le gouvernement, les personnels des UMR devraient aussi être gérés par les Universités.

Quels sont les projets concrets du gouvernement et des directions d'organisme à cet égard ? Les personnels des EPST, chercheurs et ITA seront vraisemblablement dans un premier temps affectés ou mis à disposition d'Universités (les grands campus ?). Les corps de chargés de Recherche seront-ils mis en extinction ? Il suffirait pour cela d'augmenter le nombre de chaires juniors, qui conduisent au recrutement de Maîtres de Conférences des Universités en supprimant des postes de chercheurs. Les Organismes recruteront aussi des CDD et des CDI chercheurs (les chercheurs associés du groupe de travail des

Sciences de la Vie). Il est proposé par les Comités sur le Vivant (Ministère et AERES) de recruter les chercheurs titulaires vers 40 ans, c'est à dire ceux identifiés pour devenir Directeurs de recherche. Les chercheurs bénéficiant de l'actuel statut seront sans doute incités à rejoindre les corps des enseignants-chercheurs. Le ministère prépare cette évolution en annonçant des primes au mérite sous condition de la réalisation d'un 1/3 de service d'enseignement pour les chercheurs. Le corps des chargés de recherche pourrait devenir un corps de passage dans lequel les maîtres de conférences seraient affectés pendant 5 ou 10 ans.

Une partie des ITA pourrait être intégrée dans les corps des ITARF gérés par les Universités avec de fortes primes individualisées pour les amener à faire allégeance à la hiérarchie.

Les personnels des délégations régionales du CNRS et de l'INSERM, comme ceux des sièges de ces organismes sont menacés, puisque l'objectif du gouvernement et des directions est que ces organismes gèrent à terme seulement quelques laboratoires et peu de personnels.

Rien n'interdit d'imaginer que certains personnels soient incités à chercher des points de chute dans d'autres secteurs de la Fonction Publique. Mais, y aura-t-il des possibilités de les accueillir ?

Les commissions scientifiques du CNRS et de l'INSERM sont aussi menacées. Pour les personnes qui seront recrutées comme chercheurs (titulaires, CDI ou CCD), les recrutements, les promotions et l'attribution des primes seront faites par des comités ad hoc comme ceux prévus par la LRU pour les enseignants-chercheurs.

Les Conseils scientifiques des Instituts Nationaux

pourraient être composés uniquement de personnalités nommées.

Il serait illusoire de croire qu'il est possible d'influencer les choix du pouvoir en élaborant des contre-propositions de réformes, voire un compromis, car ce que le gouvernement veut, c'est liquider l'actuel système de recherche. Tout en mettant en avant nos revendications, nous ne pouvons que nous prononcer contre les projets du gouvernement, car pour lui il ne s'agit pas d'améliorer le fonctionnement de la recherche mais de l'asservir. Le ministère espère par ses réformes tirer les ficelles pour obliger les Unités de recherche et les personnels à privilégier l'innovation au détriment de la recherche fondamentale (discours de Sarkozy au colloque européen sur l'innovation, interview de Pécresse dans Les Échos en décembre 2008). On peut redouter que le gouvernement organise surtout un grand désastre.

Parmi les salariés, le fatalisme, la résignation font de plus en plus place à l'expression du mécontentement, à la volonté de lutte face à l'arrogance d'un pouvoir politique sûr de sa force qui méprise les salariés. Devant la mobilisation des lycéens des enseignants et des parents d'élève, le Ministre Darcos a pourtant été contraint de manœuvrer en reculant.

L'immense majorité des personnels des EPST est hostile à ces réformes qui vont déstabiliser en profondeur et pour longtemps le système de recherche. Il n'est pas écrit que le gouvernement réussisse à mettre en œuvre ses projets si la communauté scientifique et notamment les personnels de recherche s'y opposent.

Gilles MERCIER et Michel PIERRE

« Le Téléthon donne une illusion de guérison »

A la veille de la prochaine édition du Téléthon (les 5 et 6 décembre), Jean Kister, ingénieur de recherche à l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm), secrétaire général adjoint du syndicat national des travailleurs de la recherche scientifique CGT, évoque les limites de cette institution.

La Terre : Que regroupe le syndicat national des travailleurs de la recherche scientifique (SNTRS) CGT ?

Jean Kister : L'ensemble des personnels - aussi bien des chercheurs que des ingénieurs, des techniciens, des personnels administratifs - qui travaillent dans les organismes publics de recherche : le CNRS, l'Inserm, L'Inria, l'Ird, à l'exception de l'Inra, pour des raisons historiques.

Votre syndicat avance que le financement de la recherche par les associations de malades repose sur un malentendu... Vous remettez en cause une institution intouchable !

Nous ne remettons pas en cause le fait que des associations de parents de malades génétiques se regroupent, essayent d'améliorer les choses, tentent de faire avancer la recherche. Donner de l'argent à la recherche, cela peut être considéré comme un geste de solidarité. On fait appel à des sentiments généreux, mais on donne une illusion de guérison. Les parents dont les enfants sont malades espèrent des résultats rapides. Tout le malentendu repose sur cette croyance qu'il est possible de faire aboutir la recherche dans de courts délais. Certes, certaines avancées seront réalisées. Il n'est pas inutile de mobiliser les efforts sur les prises en charge, les soins, mais nous nous éloignons alors du sujet. Car la recherche ne fonctionne pas ainsi.

Comment fonctionne-telle ?

Le but premier de la recherche en biologie n'est pas de soigner mais de comprendre les mécanismes du vivant. Les grandes avancées majeures de ces dernières années ont été réalisées autour des techniques de diagnostic comme la résonance magnétique nucléaire, l'IRM... Toutes ces méthodes qui permettent de déterminer plus tôt les cancers ou d'autres maladies ne sont pas venues parce qu'on a voulu le faire à un moment donné avec des programmes ciblés. Prenez Marie Curie : elle n'a pas découvert le radium pour créer l'imagerie en rayon X... Dernièrement, Arte diffusait un documentaire sur les molécules chimiques qui perturbent le système hormonal masculin. Aujourd'hui, le taux de fertilité a diminué. Eh bien les premiers qui ont mis en évidence le problème ont été des zoologistes qui mesuraient le pénis des crocodiles... Il a fallu trente ans de recherche pour faire le lien avec les hormones. On part des crocodiles pour trouver des phtalates dans les biberons... La recherche, c'est ça !

Quel bilan tirer de plus de vingt ans d'existence du Téléthon ?

Pendant les 15 premières années, le mythe du tout génétique prônait. Les premiers Téléthons ont participé à la cartographie du génome humain. Dès cet instant, il y avait l'illusion que très vite, des gènes médicaments allaient être créés. L'introduction dans la cellule d'un gène normal devait compenser le défaut génétique responsable de la maladie. Le mythe de l'ADN-médicament rendait superflue l'étude des mécanismes de régulation de la cellule. Or, la thérapie génique s'est avérée beaucoup plus complexe. Quelques essais ont donné des résultats, mais provisoires. Certains bébés bulle traités à l'hôpital Necker (on remplace le gène défectueux de l'enfant placé dans une bulle stérile par un autre,

sain) ont par la suite développé d'autres maladies. Pour que la thérapie génique ait un avenir, elle doit éliminer ce risque. Ce qui nécessite des recherches sur les vecteurs et les modèles animaux qui n'ont de sens que si elles reposent - là encore - sur une recherche fondamentale non finalisée. Aujourd'hui, le Téléthon commence à revenir sur le tout-génétique et ses limites.

N'est-ce pas aussi une belle opportunité pour l'État de réduire ses financements pour la recherche ?

Si. Depuis environ deux ans, les associations ont pris une grande place en termes de financements. Ce qui permettait à l'État de se désengager. Imaginez : 102 millions d'euros donnés lors du Téléthon de 2007. Mais en 2006, 106 millions ont été récoltés. On assiste à un tassement des dons et les associations redoutent leur recul. Cette stagnation traduit une lassitude à l'égard d'une émission qui déborde de promesses tardant à se concrétiser. D'autant que la générosité des gens, en ces temps de crise économique, a ses limites : celle de leur pouvoir d'achat.

Vous dénoncez aujourd'hui un système de plus en plus piloté par le gouvernement, via la bourse de l'Agence nationale de la recherche...

La recherche ne peut ni être pilotée par des associations caritatives - même pour une bonne cause -, ni par des intérêts politiques ou économiques. Aujourd'hui, l'État met en place un pilotage de la recherche par des programmes via l'Agence nationale de la recherche. Toutes les sciences de la vie, de la santé, seraient regroupées en un seul institut. Le leitmotiv du gouvernement : la recherche doit être utile. Je crains que dans sa vision de l'utilitaire, il ne se soucie pas forcément des associations de malades. La France doit être plus compétitive dans le domaine de la recherche, dit-il. Il s'agit donc d'aider les entreprises du médicament qui par ailleurs se désengagent de leurs propres centres de recherche. Aventis a fermé son centre de recherche à Romainville (Seine-Saint-Denis), Merck ferme celui de Chilly-Mazarin (Essonne). Donc il y a bien cette volonté de mettre la recherche publique au service des entreprises pharmaceutiques plutôt que des malades. Le gouvernement explique que la France ne produit pas suffisamment de brevets. Il pousse à ce que demain, des recherches utiles soient réalisées dans ce domaine. Mais pour qui ? Les industriels ? Les patients ?

Quels en seront les conséquences ?

Jusqu'ici, la recherche fonctionnait sur des organismes dont les personnels - chercheurs et ingénieurs - bénéficiaient d'un statut à temps plein qui leur donnait du temps nécessaire à leur recherche. Ils n'étaient pas obligés d'avoir des contrats, un emploi qui dépend du contrat. Ce système est remis en cause par un système de financement par projets de trois ou quatre ans, avec une vision très appliquée. Si votre financement dépend soit d'une priorité donnée par le gouvernement, soit d'une industrie, vous n'avez plus l'indépendance indispensable à la recherche. Avant 1983, Luc Montagnier travaillait à Pasteur sur le virus HTLV. Cela n'intéressait personne... avant l'apparition du sida. Aujourd'hui, le professeur n'aurait jamais obtenu de contrat !

Propos recueillis par Nadège Dubessay

Interview publiée par le journal « La Terre », du 2 au 8 décembre 2008, avec l'autorisation de l'auteur.

Les informaticiens du CNRS doivent-ils se faire hara-kiri?

Sous le titre provocateur: « Calcul au CNRS: vers une externalisation? », les administrateurs systèmes et réseaux (ASR) du CNRS ont reçu, via le canal de RESINFO (fédération des réseaux d'administrateurs Systèmes et Réseaux), un questionnaire à diffuser auprès des utilisateurs des moyens de calcul qu'ils soient chercheur ou ingénieur ; RESINFO ayant été sollicité à titre d'expert par le service des achats du CNRS.

Les motivations de cette diffusion sont énoncées comme suit :

« Le secrétariat général est préoccupé par l'augmentation régulière des demandes de crédits (mi-lourd) pour les achats de serveurs de calcul (cluster et autres), par l'augmentation des demandes de personnels ITA pour le support de ces moyens et/ou de la recherche s'y référant ».

Ainsi, les attaques contenues dans cette phrase sont particulièrement perverses. En effet, elles portent en premier sur les aspects matériels. Sont pointés ensuite les moyens humains, avec les ITA mettant en œuvre des clusters, mais également ceux travaillant à l'aide de ces ressources !

Les moyens à mettre en œuvre pour réduire les demandes de budget sont aussi très explicites : «étude demandée au service des achats pour externaliser une partie du temps de calcul à certains segments de recherche ». Voilà, qui a le mérite d'être clair.

Notre établissement s'inquiète du fait que les chercheurs veulent faire de la recherche et que cela a un coût! Pense-t-il réellement qu'une externalisation coûtera moins cher à la recherche ? Depuis quand les sociétés informatiques privées travailleraient-elles sans réaliser de profit ?

Non, bien sûr, mais réduire le nombre d'agents de l'État, effectuer un transfert des moyens publics vers des intérêts privés : nous y voilà. Qui pourrait être dupe sur les objectifs affichés ?

L'externalisation des moyens de calcul au CNRS est une négation totale de la richesse dans ce domaine de compétence de la communauté enseignement supérieur et recherche. Négation de l'existence des centres de calcul nationaux (CINES, IDRIS, CCRT)

dotés de supercalculateurs térafllops, avec la dernière acquisition du CNRS pour près de 25 millions d'euros du 3ème supercalculateur le plus puissant au monde (207 térafllops). Négation aussi des structures « de proximité » tel que les méso-centres, de structures distribuées telles que les grilles de calcul, autant de solutions techniques de mutualisation qui permettent de rationaliser les moyens de calcul. Ces moyens sont du domaine public, au service de la recherche publique !

Est-ce le rôle des ASR des laboratoires de diffuser aux chercheurs une enquête visant à sous-traiter leur propre travail? Les ingénieurs en calcul scientifique se verraient également dépossédés de leur travail au profit de boîtes privées. Le travail des informaticiens de laboratoire consiste à mettre en œuvre les moyens nécessaires à la recherche. Il s'agit d'un travail technique et non politique, il n'est pas de leur ressort de proposer des choix sociétaux à la gestion de l'établissement.

Enfin, cette attaque est ciblée en direction des moyens mi-lourds, typiquement l'achat d'un cluster qui sera administré par l'ASR local du laboratoire. Elle vise la partie de travail purement « recherche » réalisée par les informaticiens des laboratoires. Quand on voit que la partie administration réseau tend à être « récupérée » par les directions des systèmes d'information des universités, quel champ de compétences restera-t-il aux ASR CNRS ? Les informaticiens en calcul scientifique sont également visés. Dans ces conditions quel est le devenir de la BAP E au CNRS ? Que signifie « conserver le cœur de métier » si les moyens de calcul et le personnel dédié à sa mise en œuvre et à son exploitation sont visés par l'externalisation ? Le CNRS va-t-il être réduit aux seuls chercheurs les plus méritants qui feront appel à des prestataires de service privés pour mener à bien leurs travaux de recherche ?

Nous, SNTRS-CGT, dénonçons fermement cette politique de terre brûlée qui est en marche dans les administrations françaises et en particulier dans la recherche publique.

Josiane Tack

Dépendance : aides, témoignages, réflexions et revendications

Synthèse par le Bureau de la Section Nationale des retraités

La section nationale des retraités du SNTRS CGT (Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique) a décidé d'organiser régulièrement des débats sur des thèmes concernant actifs et retraités. Le premier qui s'est tenu le 10 juin 2008 a été consacré à **la dépendance des personnes âgées**, car nombreux sont les camarades confrontés au problème souvent insurmontable de l'aide à leurs proches déficients.

Anita Prigent, membre du bureau de la section, a introduit le débat en rappelant que le vieillissement est une étape naturelle du parcours de l'être humain et que l'allongement de l'espérance de vie, particulièrement en Europe, doit avant tout être considéré comme un progrès et pas comme un handicap social. En France, en 2007, seulement 15% des retraités (800 000) sont en situation de dépendance, à leur domicile ou en établissement de soins. Dans le contexte de politique libérale du gouvernement de Sarkozy, avec son cortège de réductions des dépenses de santé et de casse systématique de tous les droits civiques (logement, éducation, transport), un véritable combat syndical est à mener pour garantir à tous une vieillesse digne, même dépendante, et pour lutter contre les inégalités dans l'accès aux soins et les conditions de vie.

Anita a insisté sur le fait que c'est la responsabilité de l'État de protéger les droits fondamentaux des personnes âgées. Ceci implique qu'il doit assurer une offre adéquate de soins pour retarder la progression de la dépendance et la prendre en charge quand elle s'est installée, soit au domicile soit en établissements spécialisés, avec des professionnels bien formés et bien rémunérés. Le soutien aux membres de la famille qui s'occupent de leurs proches déficients doit également être pris en considération. Tout cela a un coût que l'État doit estimer pour en assurer le financement.

La position de notre syndicat, c'est que la perte d'autonomie découle de l'apparition de pathologies, ce qui implique que la prise en charge des soins liés à la perte d'autonomie est tout à fait du ressort de la Sécurité Sociale (SS) avec ses branches Maladie (CNAM) et Vieillesse (CNAV). Ce n'est pas la position du gouvernement Sarkozy qui a déjà mis en place la CNSA (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie) pour que le patronat n'est plus à financer la dépendance, et qui veut présenter début 2009 un projet de loi pour créer une branche « Cinquième risque de protection sociale » avec un financement où les assurances privées auraient la part belle.

Les témoignages de deux camarades retraitées, adhérentes du SNTRS-CGT et confrontées à la perte d'autonomie de leurs parents nous ont permis d'évaluer les problèmes de la prise en charge de la dépendance à partir de situations malheureusement bien concrètes.

- La prise en charge d'une personne âgée qui ne peut plus vivre seule à son domicile nécessite une aide de tous les instants, pour tous les actes du quotidien: repas, ménage, toilette. Il devient peu à peu impossible de la laisser seule. Malgré l'affection et la volonté de s'engager dans cette mission (y compris la décision de trouver un domicile permettant de vivre avec la personne concernée), la tâche pour un proche parent est lourde et l'on devient vite « prisonnier », sans aucune possibilité de s'accorder un peu de vacances. A cela s'ajoutent les démarches administratives pour obtenir des aides financières. L'APA (Allocation Personnalisée d'Autonomie) est difficile à obtenir : certains services sociaux n'hésitent pas à décourager la demande, les informations sont souvent confuses. La prise en charge par la famille par contre est encouragée, mais aucune aide n'est réellement prévue.
- Lorsque la nécessité d'une prise en charge en institution médicalisée devient nécessaire, il est très difficile de trouver une place car le nombre d'établissements en région parisienne est insuffisant et leur coût prohibitif (3000 €/mois à Pantin pour une personne en chaise roulante qui ne peut faire sa toilette seule, une APA de 280€ venant en déduction de cette somme).

Au cours de ces témoignages, le problème de la qualité des services rendus par les professionnels à domicile et en maisons spécialisées a été plusieurs fois mentionné : changement fréquent de personnels, beaucoup de stagiaires, difficulté de communication avec la famille. Ce sujet a donné lieu à un débat très animé : travail difficile, formation très courte, faible niveau des rémunérations.

Martine Simon, responsable des questions sociales à l'UGFF-CGT, nous a parlé plus particulièrement de l'aide à la personne dépendante à son domicile. Elle nous a présenté tout d'abord le cadre national de l'APA (voir également BRS N° 426) dont le versement a été confié à la CNSA. Le niveau de dépendance est évalué à l'aide d'une grille d'Autonomie Gérontologique (la grille AGGIR) qui définit six Groupes d'Iso Ressources (GIR 1 à 6). Seules les personnes classées de GIR 1 à

4 peuvent demander une APA. Cette APA, financée par les départements et la solidarité nationale, est accordée par décision des Conseils Généraux. Il en ressort que le montant des APA varie beaucoup d'un département à l'autre.

Après l'évaluation de l'état de la personne par le corps médical, il y a éventuellement une étude des services nécessaires pour subvenir à ses besoins, y compris des aménagements de son domicile. Là encore, le nombre et l'efficacité des structures auxquelles il faut s'adresser pour obtenir des informations et des aides diffèrent grandement selon les départements : Centres Locaux d'Information et de Communication (CLIC), Réseau de gérontologie, Centres Communaux d'Action Sociale (CCAS). Les professionnels susceptibles d'intervenir (métiers où les femmes sont très présentes) apporteront soit des services de soins (aides-soignantes, infirmières) pris en charge par la Sécurité Sociale, soit des services d'aide à domicile (aides ménagères, auxiliaires de vie) mis en oeuvre par des prestataires de services conventionnés ou des opérateurs privés ... avec des objectifs le plus souvent lucratifs. La personne dépendante peut également rémunérer directement ces services avec des Chèques Emploi Service Universel (CESU); elle est alors l'employeur, mais ce mode de paiement ne présente un avantage que si la personne est imposable.

Outre la faiblesse flagrante des prises en charge financières, plusieurs points ont été relevés qui doivent être pris en compte dans nos revendications :

- La qualification des personnels d'aide à domicile est très aléatoire. Le diplôme d'auxiliaire de vie, de création récente, s'obtient à la suite d'une formation très courte. En fait la qualification obtenue dépend beaucoup de celle qu'avait la personne avant de s'inscrire à cette formation ! Les compétences exigées sont mal définies ; c'est aujourd'hui un travail dur physiquement et moralement, mal rémunéré et mal encadré. Temps partiel et précarité sont le plus souvent la règle. Il y a beaucoup à faire pour améliorer les conditions des personnels de l'aide à domicile.
- La participation financière du patronat à l'APA est inexistante (elle est financée par les salariés et les contribuables), alors qu'il est avéré que dans de nombreux cas les conditions de travail sont une cause essentielle de la dépendance.
- La création d'un véritable service public serait sans doute nécessaire (l'un des participants souligne que le milieu associatif n'est pas toujours fiable).

Marie Paule Poussier, de la Fédération Santé et Action Sociale CGT, est ensuite intervenue sur les Établissements d'Hébergements pour Personnes Agées Dépendantes (EHPAD). Après avoir insisté sur le fait qu'il y a encore beaucoup à faire pour prévenir la perte d'autonomie et retarder le placement en EHPAD, Marie Paule a présenté les récentes réformes de tarifications

des EHPAD. Les frais de séjour dans ces établissements sont passés de la « tarification binaire », avec un tarif hébergement (à la charge de l'utilisateur, de ses descendants ou de l'aide sociale) et un tarif soins médicaux (couvert par l'assurance maladie), à une « tarification ternaire » avec un tarif hébergement, un tarif soins médicaux et un **tarif dépendance** (à la charge de l'utilisateur, pouvant être financé en partie par l'APA). Ce changement a conduit non seulement à une augmentation brutale de la part des frais de séjour à la charge de l'utilisateur et de sa famille (Marie Paule donne là un exemple d'augmentation de facture mensuelle pour l'utilisateur de 36,30% entre 2001 et 2008), mais aussi à une participation accrue de tous les contribuables dans le financement des EHPAD, secteur où les investisseurs privés sont légions. De plus le tarif dépendance (comme le tarif soins) dépend du classement en GIR ce qui est à l'opposé du principe de solidarité !

En cours de débat, plusieurs participants ont déploré que les résidents, dans la mesure de leur possibilité, ne soient pas impliqués dans la vie de l'établissement et ont insisté sur les nombreuses lacunes dans le rapport des établissements avec les familles. Marie Paule a indiqué l'existence du « Conseil de la vie sociale » qui devrait au moins partiellement remplir ces fonctions.

Marie Paule pense qu'il faut remettre à plat l'ensemble des financements (y compris l'APA) et revoir la qualité des structures et des institutions. Il faut donner à tout le secteur les moyens en personnels pour une prise en charge de qualité des personnes âgées (pour elle, c'est clair, compte tenu des repos et des congés, il faudrait un soignant par personne dépendante, on est loin du compte).

Elle souligne une fois de plus que le concept de dépendance n'a été créé par le gouvernement que pour « sortir » la prise en charge de pathologies lourdes de la branche maladie de la SS et pour encourager la prise en charge individuelle de la dépendance et la prévoyance individuelle de ce « risque ».

Le débat qui a suivi ces interventions, riches en informations et en analyses de la situation, a fait ressortir que nous sommes bien devant une remise en cause profonde du principe de solidarité collective qui a présidé à la naissance de la Sécurité sociale et que le gouvernement a la ferme volonté de se désengager de ce problème qu'il juge trop lourd, pour laisser le champ libre et grand ouvert aux assurances privées. Il s'agit aussi bien sûr de marginaliser la participation des entreprises au coût social, histoire une fois de plus de diminuer leurs charges.

En conclusion, sur ce problème de la dépendance, le terrain revendicatif est foisonnant. Notre syndicat doit se battre contre une société à deux vitesses et pour que chacun puisse vivre dans des conditions de confort et de bien être décentes et dignes ; la solidarité collective doit s'appliquer de la naissance à la fin de vie.

Quelle grille des salaires ?

Contribution au débat

Pour contrecarrer les tentatives patronales de rémunérer la main-d'œuvre de manière individualisée (que ce soit à la pièce, au rendement, à la productivité, au mérite, au talent, à l'excellence..., en la matière seuls les mots varient), le mouvement ouvrier a, dans la plupart des pays, élaboré une grille des rémunérations commune à tous. Cela s'est fait dans un premier temps par corps de métier, puis, progressivement les organisations syndicales ont cherché à construire une grille commune à tous les métiers qui relèvent d'un établissement, d'une industrie, puis d'une branche d'industrie. Pour parvenir à cela, il a fallu passer par une notion transversale à tous les métiers, la qualification. Les grilles ont donc été élaborées à partir de niveaux de qualification. Parallèlement, l'introduction de la compétence de l'État dans la délivrance de diplômes professionnels (après la première guerre mondiale d'une manière timide, puis de manière systématique après la seconde) et, plus généralement, l'expansion de l'éducation, ont amené les syndicats et le patronat à négocier des grilles fondées sur des niveaux de qualification qui se référaient explicitement aux diplômes professionnels pour les métiers d'industrie, du commerce et de la gestion, et généraux pour une partie du travail administratif.

La notion de qualification a été fortement contestée ces dernières décennies, les dirigeants des entreprises y voyant un frein à la transformation de l'organisation du travail qu'ils entendaient introduire, organisation fondée sur l'autonomie comptable des services et sur leur mise en concurrence, selon une logique dite « qualité ». Cette organisation qui se veut « flexible » (afin de répondre aux coups d'accordéon du marché) exige dans cette optique une grande souplesse de gestion des hommes, et une réactivité accrue de leurs savoir-faire aux exigences du « client » (qui peut-être un autre service situé en aval). La notion a également été contestée par les sociologues qui ont préféré celle de compétence plus apte selon eux à rendre compte des qualités individuelles des travailleurs, la qualification étant définie comme un rapport entre celles-ci (donc leur propriété) et les exigences du poste de travail. Le patronat s'est engouffré dans cette contestation et y a vu un moyen de promouvoir d'autres systèmes négociés de rémunération, davantage propres à intégrer une part d'individualisation. Le diplôme n'est plus dès lors qu'une référence vague, et l'appareil administratif des ressources humaines va tenter d'imposer ses propres critères dans les négociations avec les organisations syndicales. La dimension collective du travail est marginalisée et avec elle les critères transversaux de qualification.

La difficulté d'élaboration des grilles de rémunérations

réside entre autres en ce qu'il s'agit de transformer des qualités - celles des travailleurs - en quantité, une somme d'argent correspondant à la valeur de la force de travail (non à sa valeur réelle, mais à celle qui lui est attribuée de manière à laisser place au profit et dégager une somme qui sera répartie collectivement soit dans l'entreprise pour le renouvellement du matériel par exemple, soit hors de l'entreprise). On est ici au cœur du processus d'exploitation, puisque l'enjeu est l'argent, celui qui permettra au travailleur de vivre, à l'entreprise et à ses actionnaires de faire des bénéfices, à l'État d'assurer des services publics.

Deux variables sont en jeu : la structure de la grille soit le montant de départ de la rémunération, le nombre de niveaux, l'écart entre les niveaux, la prise en compte de l'expérience (l'ancienneté), etc. d'une part et les critères des qualités requises pour chacun des niveaux de l'autre. L'intérêt des travailleurs est que l'une et l'autre soient définis de la manière la plus précise, la plus objective et la plus collective possible, celui du patronat est de laisser une place la plus grande possible à l'indétermination afin que la hiérarchie puisse avoir un moyen de pression sur les travailleurs.

Je me centrerai ici sur les rapports entre classification et diplômes, laissant délibérément de côté les rapports entre métier, profession ou poste de travail et classification qui posent des problèmes de même type (pluridimensionnalité de la structure des professions notamment, ce que l'Insee prend en compte avec ses catégories socioprofessionnelles, construites au contraire des systèmes de classification de la plupart des pays étrangers, sur une base pluridimensionnelle ; on n'a donc pas en France une échelle ordonnée des professions).

Comment structurer une grille de rémunération ?

Les propositions du syndicat (et de la CGT en général) fondent les niveaux de qualification sur les grands niveaux de diplômes, ceci a été entériné après la guerre dans les grilles « Parodi » mais beaucoup d'accords collectifs s'y réfèrent dès la fin du 19^{ème} siècle avec la délivrance des premiers CAP. C'est une nécessité au moins lors du recrutement d'un jeune sans expérience professionnelle. Ces niveaux servent aussi de référence pour les promotions (ou pour le classement d'une personne qui a déjà une ancienneté professionnelle), le travailleur devant avoir acquis dans l'exercice de son activité professionnelle des qualités et des connaissances qui exigeraient tel niveau de diplôme s'il s'agissait de recruter un jeune pour occuper le poste qu'il occupe. Ce système pourrait être figé, les connaissances requi-

ses étant celles déjà transmises par le système éducatif. La notion de « référence à » est cependant plus souple et laisse une marge de manœuvre importante aux évolutions professionnelles non encore inscrites dans les programmes d'enseignement. Cependant la référence aux diplômes pour constituer une grille pose différents problèmes. Tout d'abord, la grille est le plus souvent unidimensionnelle et hiérarchisée, alors que les diplômes sont pluridimensionnels (par exemple ils peuvent être généraux, technologiques, professionnels, industriels, tertiaires ou artistiques, littéraires ou scientifiques, passés après un BEPC, ou un baccalauréat, ou un autre diplôme professionnel, etc.) et ne sont pas tous entre eux dans des rapports hiérarchisés. Or, même lorsqu'ils le sont, le critère de leur hiérarchisation n'est pas clair, ce peut être leur durée, mais deux diplômes de même durée de sont pas forcément équivalents en terme de sélectivité scolaire (voir le BTS et le DUT par exemple) ; ce peut alors être leur degré de sélectivité scolaire ce qui explique le sort particulier fait aux diplômes des grandes écoles. De plus, les durées des diplômes varient, ils peuvent être de deux, trois ou quatre ans et le type de diplôme possédé varie avec les générations (les plus âgés ont surtout un CAP, les plus jeunes davantage un baccalauréat technologique ou un BTS par exemple). Enfin, en ne s'alignant que sur les diplômes, il ne faut pas oublier que l'on fait l'impasse sur les échecs à ceux-ci, or la sélectivité des diplômes varie dans le temps et selon le type de diplôme, les diplômes technologiques et professionnels étant toujours plus sélectifs que les diplômes généraux et les chances de redoubler plus faibles.

Une option pour contourner cette difficulté pourrait être d'élaborer une grille strictement homothétique à la hiérarchie des diplômes en termes de durée. On ne retient alors qu'une dimension dans l'ensemble des diplômes. On détermine alors un multiplicateur par année supplémentaire d'éducation certifiée. Ainsi, si l'on place le Smig à 1 correspondant à l'absence de diplôme à 16 ans (donc à la fin du premier cycle du secondaire) et si l'on applique pour chaque année supplémentaire un coefficient de 0,1, on aurait 1,2 pour le CAP et le BEP, 1,3 pour les baccalauréats généraux et technologiques, 1,4 pour le baccalauréat professionnel, 1,5 pour le BTS et le DUT ; 1,6 pour la licence, 1,7 pour la maîtrise ou le master 1 et pour une partie des écoles d'ingénieurs ; 1,8 pour le DESS, DEA, master 2 et leurs équivalents ; 2 ou 2,1 pour le doctorat.

Une autre option consiste à structurer une grille en catégories discrètes qui regroupent les diplômes en grands niveaux considérés comme équivalents (ou équidistants). Dans ce cas, les années supplémentaires certifiées ne sont pas « rentabilisées » dans la grille : une maîtrise et une licence donnent accès au même niveau. La grille est structurée en diplômes « pivots ». On détermine dès lors le nombre de niveaux et le coefficient à appliquer entre chacun. Ce coefficient peut être

fixe - une année certifiée peut alors avoir une valeur différente selon le niveau – ou varier, l'année supplémentaire prenant par exemple toujours la même valeur, ce qui revient à une grille plus proche dans son principe de la grille homothétique. Ainsi, dans le premier cas, si l'on prend un coefficient de 0,2 (plus élevé que le précédent car il y a moins de niveaux) entre chaque niveau et que l'on fixe à 7 leur nombre, on aurait 1,2 pour le CAP, le BEP ; 1,4 pour les différents baccalauréats ; 1,6 pour les BTS et DUT, 1,8 la licence, la maîtrise ; 2 pour le DEA et le DESS, 2,2 pour le doctorat. C'est le cas de la grille proposée par le syndicat, avec une variante, le syndicat proposant 2 pour les docteurs recrutés comme IR et 2,2 pour les docteurs recrutés comme chercheurs, sans doute pour prendre en compte les années post-doctorales (qu'effectuent cependant également une partie des IR). Rappelons la position intermédiaire des doctorants : leur niveau de recrutement devrait être celui des IE, mais chaque année doctorale signifie l'acquisition d'une expérience de recherche, il est donc souhaitable qu'elle s'inscrive comme une progression régulière de la rémunération jusqu'à la thèse, soit le niveau IR ou CR (sous forme d'un pourcentage par exemple). Cela mérite toutefois d'être débattu dans son principe. Dans le second cas on a toujours 7 niveaux mais le coefficient appliqué va dépendre du nombre d'années d'études supplémentaires entre chaque niveau, en prenant le niveau moyen. On aurait alors 1,2 pour le CAP ; 1,3 pour le Baccalauréat ; 1,5 pour le BTS-DUT ; 1,7 pour la licence, maîtrise et DESS (ce qui amène à surestimer la licence et à sous-estimer le DESS ; 2 pour le doctorat.

Quelques points litigieux

Les problèmes principaux résident, on le voit, dans la coupure entre CAP-BEP les baccalauréats d'une part et entre les BTS-DUT et la licence-maîtrise-DEA de l'autre, enfin dans l'inégalité entre le niveau de recrutement des docteurs.

Il n'y a qu'une année d'écart entre le CAP, le BEP et les baccalauréats généraux, technologiques, deux années avec le baccalauréat professionnel. Rares sont les personnes munies du seul baccalauréat général. Il s'agit le plus souvent de personnes ayant échoué au DEUG. Par contre, le baccalauréat technologique et surtout le baccalauréat professionnel sont de vrais diplômes terminaux. Enfin, les sorties après un BEP deviennent elles-mêmes rares, les jeunes ayant réussi à ce diplôme poursuivant vers un baccalauréat professionnel. L'écart entre ces deux niveaux ne se justifie pas par l'écart en temps d'éducation mais par la plus grande sélectivité de la filière générale ou technologique. Cela n'est pas dit. La grille prend en compte le fonctionnement du système éducatif et son processus de sélection. Or, nous ne sommes pas dans un monde où les filières sont égales ; elles reflètent la division sociale du travail. Les jeunes qui ne sont pas considérés comme bons sont « orientés » vers les filières professionnelles.

Ce sont le plus souvent des enfants d'ouvriers ou d'employés et de plus en plus des enfants d'immigrés (même si toutes choses égales, les enfants d'immigrés sont moins souvent orientés vers les filières professionnelles que les enfants d'ouvriers et d'employés français d'origine). Les mêmes, s'ils ont des résultats scolaires satisfaisants, pourront entrer dans une filière technologique ; les filières générales étant les seules réellement mixtes socialement, même si les enfants de cadres y sont particulièrement tous scolarisés. Notre grille doit-elle refléter cette division ? On pourrait proposer 1,3 pour les CAP et BEP (sorte de prime à l'obtention d'un diplôme) et 1,4 pour les baccalauréats.

La coupure entre BTS-DUT et le bloc licence-maîtrise-DEA est un autre point litigieux. La tendance au ministère, soutenu par l'Unsa est d'intégrer les AI en IE. On aurait alors un bloc plus large encore, avec un écart allant de 2 à 5 voire 6 années d'études dans le supérieur. Ce n'est pas défendable. Il y a deux solutions, soit l'on maintient deux catégories soit on en crée trois, ce qui est défendable avec l'expansion du supérieur. Dans chaque cas il faut réfléchir à la coupure. Une solution alternative à la coupure actuelle est de ranger les licences avec les BTS-DUT, puis de faire un bloc maîtrise-DEA ou master 1 et 2. C'est sans doute la solution qui met le moins les BTS en danger et permet aux AI actuels d'espérer des améliorations de carrière. La catégorie serait ainsi maintenue, l'expansion des licences professionnelles venant alimenter la catégorie. La première catégorie pourrait débiter à 1,6 et la seconde à 1,8 fois le SMIC. Cela permettrait de maintenir une grille en 7 niveaux. La solution alternative est d'ajouter un niveau master, mais la licence se verrait attribuer (comme le baccalauréat) un niveau à elle seule. Est-ce souhaitable ?

Quoi qu'il en soit, il n'est pas possible de laisser se constituer un bloc rassemblant tous les diplômes du supérieur situés entre le baccalauréat et le doctorat. Cela ne se justifie pas dans un contexte de forte expansion du supérieur (plus de 50% des jeunes entent désormais dans le supérieur). En outre, cela donnera inmanquablement un coup d'accélérateur au déclassement de certains diplômes : on ne recrutera pas au niveau minimal du niveau mais plutôt aux niveaux moyens ou surtout supérieurs. Enfin, la grille serait incohérente et déséquilibrée. La solution du ministère

visé en fait à rigidifier les classes dont certaines deviendraient des niveaux de recrutement. Pour éviter cela il faut des niveaux de classification bien assis sur des niveaux de diplômes en réfléchissant à la structure d'ensemble des diplômes.

Les pièges de l'individualisation des carrières

Un autre danger est lié à l'individualisation des carrières (qui s'ajoutera à celle des salaires via les primes). Le gouvernement veut faciliter les carrières des « excellents ». Il veut faire croire que les grilles actuelles ne reconnaissent pas le « talent » ou le « mérite ». C'est faux. On peut contester ces notions qui ne font que travestir la soumission pour certains, l'exploitation forcenée (par la concurrence généralisée) pour les autres. Il reste que l'investissement des personnels est reconnu (même si cela est imparfait et si les choses doivent être améliorées) de deux façons : par les CAP et par les jurys de concours internes. Certes l'un et l'autre aboutissent à un blocage des carrières, non par dysfonctionnement lié à un fonctionnement qui serait trop démocratique (il y en a), mais par le nombre des possibilités qui limite drastiquement la prise en compte réelle de l'élévation du niveau de qualification des personnes. De plus, les pratiques de l'administration produisent les dysfonctionnements souvent dénoncés par le syndicat. Celles-ci montrent clairement le but visé au travers l'individualisation : lever les obstacles à une gestion des carrières des personnels entièrement sous le contrôle de l'administration.

C'est pourquoi le syndicat doit continuer à se battre, en même temps que pour l'application d'une grille cohérente, pour le maintien et l'amélioration du fonctionnement des CAP, pour l'élaboration de fiches d'emploi qui définissent clairement les niveaux de qualification transversaux (collectifs) et leur traduction spécifique à un métier. Pour cela il doit remettre sans cesse sur le tapis, la question des critères d'évaluation des qualifications et plus généralement se battre pour une véritable évaluation des ITA, par les pairs, sur la base de leur qualification. Il doit notamment être vigilant sur la manière dont l'expérience professionnelle est évaluée pour l'accès à la promotion et sur les critères objectifs qui doivent être retenus.

Annick Kieffer

Vos droits

Circulaire relative à l'emploi des personnels non permanents du CNRS (Circulaire 070001DRH du 23.03.2007)

Préambule

Chapitre I - La base réglementaire

Dispositions législatives et réglementaires

Dispositions internes au CNRS

Chapitre II - Les modalités de recrutement au CNRS

Section I - Les dispositions communes à tous les recrutements

§ I - Les bénéficiaires Nationalité / Age / Diplôme

§ II - Les modalités d'emploi Fonctions / quotité / durée

Section II - Les modalités propres à chaque dispositif

§ I - CDD formation à et par la recherche

§ II - CDD pratique de la recherche

§ III - CDD accompagnement de la recherche

Chapitre III - Les rémunérations

Section I - CDD formation à et par la recherche

Section II - CDD pratique de la recherche

Section III - CDD accompagnement de la recherche

Section IV - Cas particulier du recrutement de fonctionnaires

Chapitre IV - Le financement

1 - Financement sur crédit d'État

2 - Financement sur ressources propres

3 - Cofinancement

Chapitre V - Modalités d'application

ANNEXES

En application des décisions prises par le directeur général, la présente circulaire a pour objet de fixer les règles et conditions d'emploi de l'ensemble des personnels recrutés par le CNRS sur des contrats à durée déterminée.

Les principes et dispositions retenus mettent fin à la multiplication des dispositifs jusque là en vigueur qui avaient été construits au regard de la diversité des sources de financement.

Afin de rendre l'emploi de contractuels plus lisible et transparent par les acteurs du recrutement, les partenaires du CNRS et les candidats, le CNRS a décidé d'identifier trois motifs de recrutement en contrat à durée déterminée (CDD) :

- les formations par et pour la recherche pour chercheurs doctorants,
- la pratique de la recherche pour les post doctorants et chercheurs confirmés,
- l'accompagnement de la recherche pour les ingénieurs ou les techniciens.

Cette typologie traduit la volonté du CNRS, employeur de ces personnels, d'offrir des activités ou des fonctions qui s'inscrivent dans le cadre d'un parcours de formation et / ou professionnel.

Cet objectif doit conduire les acteurs du recrutement à identifier les besoins d'emploi suffisamment en amont de toute procédure de recrutement afin de déterminer au mieux l'ensemble des éléments de la relation contractuelle.

Cet objectif oblige également ces acteurs à respecter les règles d'emploi propres à chaque motif de recrutement mais aussi les principes généraux suivants :

- aucune présence dans les unités et les services sans contrat de travail ou protection sociale,
- une présence dans les unités du CNRS plafonnée à 6 ans,
- l'obligation de conclure des conventions pour toute offre de financement par un partenaire de rémunération de personnels (doctorants et post doctorants en particulier) afin de préciser l'objet et les modalités de l'accueil.

Les dispositifs de recrutement en CDD au CNRS plus lisibles et transparents sont en outre simplifiés aux fins de raccourcir les délais de recrutement.

A cet effet, sont proposés un tarif unique de rémunération pour les doctorants et post doctorants et des barèmes de rémunération simplifiés pour les CDD chercheurs et IT.

Chapitre I – La base réglementaire

Dispositions législatives et réglementaires

Le recrutement d'agents contractuels par le CNRS s'effectue dans le respect des dispositions applicables aux agents non titulaires de l'État. (Loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'État et décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux agents non titulaires de l'État).

En conséquence, la quasi totalité des recrutements au CNRS est réalisée sur la base légale des articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984 susmentionnée. Ainsi :

- L'article 4-2° permet le recrutement de personnels contractuels du niveau de la catégorie A en contrat à durée déterminée pour une durée de 3 ans renouvelable dans la limite d'une durée maximale de 6 ans. Au-delà, toute reconduction s'effectue pour une durée

indéterminée.

- Le premier alinéa de l'article 6 permet le recrutement pour des besoins permanents impliquant un service à temps incomplet dans la limite de 70 % d'un service à temps complet.
- Le deuxième alinéa de l'article 6 autorise l'établissement à établir des recrutements d'agents contractuels pour des besoins occasionnels d'une durée maximale de 10 mois.

Par ailleurs, les articles L 412-1 et L 412-2 du code de la recherche (reprise de l'article 23 de la loi n°82-610 du 15 juillet 1982 modifiée d'orientation de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France) permettent au CNRS, dans le cadre de la formation à et par la recherche, de verser des allocations individuelles spécifiques prenant la forme d'un contrat à durée

Dispositions internes au CNRS

Le Directeur général du CNRS a décidé, quelque soit la source du financement, d'identifier trois motifs de recrutement des personnels non permanents. (Décision DEC0-70010DRH du 23 février 2007 du Directeur général du CNRS) :

- la « formation à et par la recherche »
- la « pratique de la recherche »
- l' « accompagnement de la recherche »

déterminée couvrant la période de formation. Ainsi, le CNRS a identifié la catégorie des doctorants.

Afin d'assurer une protection sociale de même niveau que celle garantie à tout agent non titulaire, le CNRS fait bénéficier les doctorants des dispositions du décret du 17 janvier 1986 relatif aux agents non titulaires de l'État.

Les chercheurs associés sont engagés sur la base de dispositions particulières (décret n°69-894 du 26 septembre 1969 modifié relatif aux chercheurs associés au Centre national de la recherche scientifique).

Les agents non permanents recrutés par le CNRS sont régis par les dispositions du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié qui fixe les dispositions applicables à tous les agents non titulaires des établissements publics de l'État.

Les délégations doivent veiller à l'adéquation entre le besoin d'emploi exprimé par les services et la réalisation du recrutement.

Il s'agit donc à partir des éléments de terrain (activités confiées, profil de la personne concernée) d'identifier, avec le service, le véritable motif de recrutement et la base légale qui s'y rapporte. De cet examen, préalable à tout recrutement, découlera l'ensemble des dispositions applicables pour tous les acteurs sur la période considérée.

Chapitre II – Les modalités de recrutement au CNRS

Au-delà des dispositions communes à tout recrutement dans la fonction publique, le CNRS a décidé de définir des principes de recrutement au regard de trois motifs de recrutement constitués par :

- la formation à et par la recherche : CDD « doctorants »,
- la pratique de la recherche : « CDD post-doctorants », « CDD chercheurs » et « chercheurs associés »,
- l'accompagnement de la recherche : « CDD IT ».

Ces motifs ont vocation à concerner les recrutements à durée déterminée de tous les personnels de l'établissement. Toutefois, certains recrutements spécifiques continueront d'exister parallèlement :

- CDD Marie Curie et PCRDR,
- Vacataires,
- Médecins de prévention,
- Apprentis,
- CDD Handicap
- DRAF (directeur de recherche associé français).

Section I - Les dispositions communes à tous les recrutements

A - Bénéficiaires

Pour tous les recrutements, les bénéficiaires doivent jouir de leurs droits civiques, être en position régulière au regard du code du service national (journée« d'appel de préparation à la défense »), être aptes physiquement et ne pas avoir de mention au casier judiciaire (bulletin n°2) incompatible avec les fonctions à exercer.

Nationalité : S'agissant de recrutement d'agents non titulaires de l'État, les bénéficiaires peuvent être ressortis-

sants de tous les pays.

Toutefois, le recrutement de personnes de nationalité étrangère est conditionné par leur situation régulière sur le territoire et, le cas échéant, par une déclaration auprès du fonctionnaire de défense de l'établissement.

Age : Les bénéficiaires doivent être âgés de 18 ans minimum et de 65 ans maximum.

A titre exceptionnel recrutement de bénéficiaires âgés de 16 à 18 ans peut être autorisé pour des périodes très courtes et dans le cadre de la législation propre à ces personnels protégés. Ainsi, leur recrutement n'est possible que sous réserve de l'autorisation de leur représentant légal et dans la mesure où les travaux qui leur sont confiés ne revêtent en aucun cas un caractère dangereux conformément aux articles R. 234-11 et suivants du code du travail.

Diplôme : Les bénéficiaires doivent être titulaires d'un diplôme, ou son équivalent, correspondant à celui exigé lors du recrutement d'un fonctionnaire pour des fonctions de même niveau. (Cf. tableau infra)

B - Modalités d'emploi

Les fonctions : Issues du besoin d'emploi exprimé en amont, les fonctions sont qualifiées dans le contrat en tenant compte des tableaux de fonctions (Cf. tableaux chercheurs et IT infra) et des référentiels métiers existant dans l'établissement.

Quantité : Les recrutements effectués sur le fondement de l'article 4-2° et du 2^{ème} alinéa de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 précitée sont obligatoirement réalisés pour des fonctions devant être effectuées à temps plein. L'exer-

cice des fonctions à temps partiel ne peut être sollicité par un agent contractuel qu'à l'issue d'un an de services continus et à temps complet.

Seuls les contrats conclus sur le fondement du 1^{er} alinéa de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 précitée aux fins de pourvoir à des besoins permanents à temps incomplet peuvent être réalisés sur des quotités inférieures au temps plein et ce dans la limite de 70% d'un temps plein. Ces recrutements doivent conserver un caractère exceptionnel et être justifiés par le directeur d'unité. A titre d'exemple, ils peuvent concerner les fonctions de coordinateurs de contrats européens.

Durée d'emploi : Elle est déterminée par certains motifs de recrutement (doctorants et post doctorants, chercheurs associés) et à défaut par la base légale retenue pour établir le contrat.

Le recours aux personnels contractuels ne saurait en aucun cas être un moyen de pérenniser l'emploi d'une personne par le jeu de recrutements successifs.

En conséquence, un délai de carence de deux mois doit être respecté dans le cadre de contrats successifs de courte durée (c'est-à-dire établis au titre du 2^{ème} alinéa de l'article 6 de la loi sus mentionnée). Il est également requis entre un contrat de courte durée et un contrat à temps incomplet (c'est à dire établi au titre du 1^{er} alinéa de l'article 6 de la loi susmentionnée).

Je vous rappelle que ce délai de carence de deux mois doit également s'apprécier au niveau de l'unité concernée. A cet égard, je vous invite à vérifier, dans la mesure du possible, que l'intéressé ne demeure pas sous un lien de subordination (quel qu'il soit) au sein de l'unité durant cette période.

Les périodes contractuelles successives au sein d'une unité seront assimilées à une relation contractuelle continue même s'il y a changement d'employeur.

En outre, j'attire votre attention sur le fait que le maintien d'une personne dans le cadre d'une relation contractuelle continue pour une durée supérieure à 6 ans, tous types de contrats confondus (y compris, le cas échéant, les CDD doctorants), expose l'établissement à encourir le risque d'une requalification au titre d'un engagement à durée indéterminée.

Section II - Les modalités propres à chaque type de CDD

§ I - CDD pour formation à et par la recherche Anciennement boursiers docteurs ingénieurs (BDI), il deviennent « CDD doctorants ».

Il s'agit de chercheurs en devenir auxquels le CNRS, par le biais de contrats, ouvre la réalisation de travaux de recherche au sein de ses unités de recherche. Ces travaux doivent les mener à l'obtention d'une thèse.

Afin d'accompagner la sélection faite sur des critères de qualité scientifique et technique, des modalités particulières ont été définies pour ces recrutements.

Le diplôme requis pour l'inscription dans le cursus des études doctorales (master ou équivalent) doit avoir été obtenu depuis moins de deux ans au moment de la prise

de fonctions.

Les contrats sont d'une durée initiale de deux ans. Une troisième année est accordée par avenant après avis du département scientifique concerné. A titre exceptionnel, une quatrième année peut être accordée par avenant après avis motivé du département scientifique concerné.

Chaque année, le directeur général détermine le processus de sélection des doctorants applicable dans le cadre de la campagne d'appel d'offres les concernant.

§ II – CDD pour pratique de la recherche

Il s'agit des « CDD post-doctorants » et des « CDD chercheurs » dont les « CDD chercheurs associés »

A - CDD post doctorants

L'objectif du contrat est de donner une (la) première expérience d'insertion en unité de recherche en qualité de chercheur. Il s'agit donc de jeunes chercheurs, titulaires de leur thèse depuis moins de deux ans au moment de leur prise de fonctions.

L'unité d'affectation doit être différente du laboratoire où la thèse a été effectuée.

Les contrats de recrutement sont conclus pour une durée d'un an et éventuellement renouvelables une seule fois pour une durée équivalente. A titre exceptionnel, le recrutement peut avoir lieu pour une durée initiale de deux ans. Chaque année, le directeur général détermine le processus de sélection des post-doctorants applicable dans le cadre de la campagne d'appel d'offres les concernant.

B - CDD chercheurs

Il s'agit de contrats établis pour des personnes de toute nationalité venant effectuer, sur la base des dispositions communes à tout recrutement, des activités de recherche au sein des services du CNRS.

Les « chercheurs associés », personnes de nationalité étrangère jusqu'à présent recrutées par des décisions, sont désormais recrutés dans le cadre de contrats à durée déterminée. Toutefois, leurs contrats sont d'une durée de trois mois à un an et peuvent être renouvelés par avenants successifs, d'une durée maximale d'un an, dans la limite de trois ans.

§ III - CDD en accompagnement de la recherche

Il s'agit des « CDD IT ».

Ces contrats sont réalisés pour satisfaire des besoins d'emploi auxquels le CNRS ne peut satisfaire immédiatement par le biais de ses personnels permanents.

Il s'agit des recrutements permettant d'assurer la continuité du service ou s'inscrivant dans un projet particulier. Les recrutements sont effectués dans le cadre des dispositions applicables aux agents non titulaires de la fonction publique et destinés à faire réaliser des activités correspondant à celles des agents ingénieurs et techniciens de l'établissement.

Rappel : Lors de chaque recrutement au titre de ce motif, il vous appartient d'identifier la base légale applicable (articles 4-2° / 6 alinéa 1 / 6 alinéa 2 de la loi du 11 janvier 1984) et l'ensemble des règles particulières qui en découlent.

Chapitre III – Les rémunérations

Section I - Pour les CDD formation à et par la recherche

S'agissant des recrutements de doctorants, le CNRS a décidé d'aligner toutes les rémunérations les concernant sur un montant forfaitaire brut mensuel unique de 1757 €. La revalorisation de cette rémunération forfaitaire unique sera effectuée par décision du directeur général.

Section II – Pour les CDD pratique de la recherche

§ 1 - Post doctorants

Dans un souci d'attractivité des métiers de la recherche, le

CNRS a décidé de porter la rémunération brute mensuelle forfaitaire des post-doctorants à 2500 €.

La revalorisation de cette rémunération forfaitaire unique sera effectuée par décision du directeur général.

§ II - Recrutements chercheurs

A - Le principe d'une rémunération préfixée

La rémunération brute forfaitaire mensuelle est déterminée au regard de la durée de l'expérience acquise dans des fonctions de recherche. Il convient de retenir la totalité de l'expérience en incluant la période de préparation de la thèse. Les quatre taux de rémunération sont fixés en fonction d'un indice majoré de référence :

Tableau de fonctions Chercheurs

Fonctions	Catégorie Fonction publique	Niveau de diplôme	Rémunérations en points d'indices majorés			
			Jusqu'à 3 ans d'expérience	De 3 à 5 ans d'expérience	De 5 à 10 ans d'expérience	+ de 10 ans d'expérience
Travaux scientifiques	A	1	496	623	749	821

En l'absence de justificatif autre que le diplôme, c'est la rémunération correspondant à l'indice 496 qui doit être retenue. L'indice majoré étant déterminé, il permet d'identifier la rémunération forfaitaire en fonction du lieu d'affectation.

Tableau des rémunérations forfaitaires Chercheurs (au 1.02.07)

	Indices majorés	Montants forfaitaires 1 ^{ère} zone de résidence	Montants forfaitaires 2 ^{ème} zone de résidence	Montants forfaitaires 3 ^{ème} zone de résidence
Niveaux Chercheur	821	3834,31	3759,86	3722,64
	749	3498,05	3430,13	3396,17
	623	2909,59	2853,09	2824,85
	496	2316,47	2271,49	2249,00

Les contrats, établis sur la base du contrat type prévu en annexe, feront mention de cette rémunération forfaitaire ainsi déterminée.

De même, c'est ce montant brut forfaitaire mensuel exprimé en euros, que la délégation gestionnaire a la charge de saisir dans le système d'information (SIRHUS).

Important : Les rémunérations forfaitaires sont indexées sur la valeur indiciaire du point fonction publique.

En outre, les délégations attribueront le cas échéant en sus de la rémunération forfaitaire ainsi identifiée, le supplément familial de traitement (SFT) et le remboursement des frais de transport auxquels les bénéficiaires ont droit.

Rappel: Les agents non titulaires percevant une rémunération forfaitaire, le SFT est calculé sur la base d'un indice unique de référence (décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié).

B -Par exception une rémunération forfaitaire individualisée

Au niveau local

Le directeur d'unité peut solliciter la majoration de la rémunération forfaitaire préfixée jusqu'à 15 % auprès du délégué régional. Le directeur d'unité doit alors motiver sa demande au regard de la spécificité des fonctions confiées et/ou au regard de la situation particulière du chercheur.

Au niveau national

Au-delà de 15%, la demande motivée du directeur d'unité d'une majoration de la rémunération forfaitaire préfixée doit faire l'objet d'une décision du directeur général qui

peut solliciter l'avis motivé du directeur scientifique concerné.

Ces majorations devant garder un caractère exceptionnel, je vous recommande d'user avec parcimonie du recours à la majoration de rémunération.

Je vous rappelle que la motivation sollicitée doit permettre à l'établissement de justifier des majorations accordées auprès du Contrôleur général dans le cadre du contrôle a posteriori des actes. En outre, vous devez être en mesure de pouvoir dénombrer à tout moment les majorations ainsi accordées.

Les chercheurs associés sont rémunérés selon les mêmes dispositions.

Section III -Pour les CDD en accompagnement de la recherche

§I- Le principe d'une rémunération préfixée

La rémunération brute forfaitaire mensuelle est déterminée au regard de la durée de l'expérience acquise dans des fonctions du niveau de celles faisant l'objet du recrutement si elles ont été exercées en possession d'un diplôme du niveau requis ou à l'occasion d'un contrat de travail référençant sans ambiguïté des fonctions de même niveau dans une convention collective reconnue. Il convient de retenir la totalité de cette expérience.

Les quatre taux de rémunération sont fixés en fonction d'un indice majoré de référence :

Section III - Pour les CDD en accompagnement de la recherche

§I- Le principe d'une rémunération préfixée

La rémunération brute forfaitaire mensuelle est déterminée au regard de la durée de l'expérience acquise dans des fonctions

du niveau de celles faisant l'objet du recrutement si elles ont été exercées en possession d'un diplôme du niveau requis ou à l'occasion d'un contrat de travail référant sans ambiguïté des fonctions de même niveau dans une convention collective reconnue. Il convient de retenir la totalité de cette expérience. Les quatre taux de rémunération sont fixés en fonction d'un indice majoré de référence :

Tableau de fonctions IT

Fonctions (niveau de fonctions)	Catégorie fonction publique	Niveaux de diplôme	Rémunérations en points d'indices majorés			
			Jusqu'à 3 ans d'expérience	3 à 5 ans d'expérience	5 ans à 10 ans d'expérience	+ de 10 ans d'expérience
Travaux techniques hautement spécialisés (1)	A	I	496	536	574	612
Travaux d'études et de conception (2)	A	II	426	456	486	517
Travaux d'études Techniques (3)	A	III	382	407	430	456
Travaux de réalisation (4)	B	IV	330	344	359	370
Travaux d'exécution (5)	C	V	306	317	327	338

Sur la base de cet indice majoré, chaque délégation a la charge d'identifier, au regard du lieu de travail, la rémunération forfaitaire propre au contrat envisagé. A titre d'information, le tableau ci-après exprime les montants forfaitaires qu'il convient de retenir à compter du 1^{er} février 2007 en fonction de la zone de résidence correspondante.

Tableau des rémunérations forfaitaires IT (au 1.02.07)

	Indices majorés	Montants forfaitaires 1 ^{ère} zone de résidence	Montants forfaitaires 2 ^{ème} zone de résidence	Montants forfaitaires 3 ^{ème} zone de résidence
Niveau 1	612	2858,21	2802,71	2774,97
	574	2680,75	2628,69	2602,67
	536	2503,28	2454,67	2430,37
	496	2316,47	2271,49	2249,00
Niveau 2	517	2414,54	2367,66	2344,22
	486	2269,75	2225,68	2203,65
	456	2129,64	2088,29	2067,62
	426	1989,54	1950,91	1931,60
Niveau 3	456	2129,64	2088,29	2067,62
	430	2008,22	1969,22	1949,73
	407	1900,81	1863,90	1845,45
	382	1784,05	1749,41	1732,09
Niveau 4	370	1728,01	1694,45	1677,68
	359	1676,63	1644,07	1627,80
	344	1606,58	1575,38	1559,79
	330	1541,19	1511,27	1496,31
Niveau 5	338	1578,55	1547,90	1532,58
	327	1527,18	1497,52	1482,70
	317	1480,48	1451,73	1437,36
	306	1429,10	1401,35	1387,48

Les contrats, établis sur la base du contrat type prévu en annexe, feront mention de cette rémunération forfaitaire ainsi déterminée.

De même, c'est ce montant brut forfaitaire mensuel exprimé en euros, que la délégation gestionnaire a la charge de saisir dans le système d'information (SIRHUS).

Important: Les rémunérations forfaitaires sont indexées sur la valeur indiciaire du point fonction publique.

En outre, les délégations attribueront le cas échéant en sus de la rémunération forfaitaire ainsi identifiée, le supplément familial de traitement (SFT) et le remboursement des frais de transport auxquels les bénéficiaires ont droit.

Rappel: Les agents non titulaires percevant une rémunération forfaitaire, le SFT est calculé sur la base d'un indice unique de

référence (décret n°85-JJ48 du 24 octobre 1985 modifié).

§ II - Par exception une rémunération forfaitaire individualisée

Au niveau local:

Le directeur d'unité peut solliciter la majoration de la rémunération forfaitaire préfixée jusqu'à 15 % auprès du délégué régional. Le directeur d'unité doit alors motiver sa demande au regard de la spécificité des fonctions confiées et/ou au regard de la situation particulière de la personne recrutée.

Au niveau national:

A titre exceptionnel, il est possible de recourir à une majoration supérieure à 15 %.

Le recours à une rémunération forfaitaire individualisée ne se

justifie que pour les recrutements de personnes dotées de compétences hautement spécialisées ou sur des emplois de responsabilité.

Ainsi, pour les actions s'inscrivant dans la volonté de l'établissement d'être attractif pour les personnels dits de « haut niveau », la rémunération pourra être déterminée en fonction des rémunérations du marché, sur la base notamment des dernières rémunérations des bénéficiaires concernés.

La conclusion de ces contrats doit demeurer l'exception et faire l'objet d'une motivation étayée de la part des acteurs du recrutement afin d'assurer la fiabilité d'un contrôle a posteriori.

L'utilisation de ce dispositif alternatif doit donc s'accompagner d'un argumentaire du directeur d'unité, renforcé par le département scientifique (notamment s'il s'agit de recrutements de personnels de « haut niveau ») ou la délégation, sur les motivations ayant conduit à ce choix. Au final, la décision du recrutement est soumise à la décision du directeur général.

Section IV - Cas particulier des recrutements de fonctionnaires

L'accueil de fonctionnaires titulaires, notamment ceux des autres EPST, doit s'effectuer par détachement sur un emploi de titulaire. L'accueil sur contrat doit rester exceptionnel. L'établissement y a recours lorsque le détachement sur emploi conduisant à pension s'avère impossible. Les recrutements en contrat à durée déterminée de fonctionnaires titulaires s'inscrivent alors dans le cadre d'un accueil en détachement sur un emploi ne conduisant pas à pension (*Article 14-4° du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État et à certaines modalités de cessation définitive de fonctions*).

La rémunération mensuelle brute forfaitaire correspond à :

- la rémunération fixée par notre établissement pour les recrutements de doctorants ou post-doctorants,
- la rémunération déterminée au regard de leur rémunération dans leur corps d'origine pour les recrutements de chercheurs ou IT. Tout gain de rémunération doit être justifié au regard des fonctions confiées.

Chapitre IV – Le financement

S'il n'est plus la base de l'identification des dispositifs de recrutement, l'origine du financement de tout recrutement doit être identifiable dans le contrat lui-même et dans la logique de saisie au sein de l'outil de gestion du personnel (SIRHUS).

En effet, l'origine du financement de tout recrutement est une donnée essentielle à conserver à des fins tant comptables que statistiques.

Financement 100% par le CNRS

Afin d'assurer la meilleure transmission des crédits et de réduire le délai entre l'expression d'un besoin de recrutement par les services et leur satisfaction, ont été mises en place :

- Une « enveloppe » prévisionnelle attribuée aux délégués régionaux pour les accueils de courte durée.
- Une « enveloppe » arbitrée par le directeur scientifique pour les accueils de longue durée.

Financement 100% par un partenaire

Dans un souci d'attractivité des métiers de la recherche, il est nécessaire qu'un financement ne se limite pas à la prise en charge de la rémunération du recrutement (salaires et charges qui s'y rapportent) mais prévoit également les coûts indirects qui peuvent s'y rattacher.

Cofinancement

Le financement conjoint de recrutements par un ou plusieurs partenaire(s) et le CNRS ne concerne que les recrutements de

doctorants et de manière ponctuelle de post-doctorants.

Ce cofinancement est désormais élargi pour concerner un plus grand nombre d'organismes. Il s'agit des administrations, des entreprises ou tout organisme extérieur public ou privé, français ou étranger.

La part du CNRS est plafonnée à 50 % en cas de cofinancement avec un partenaire et à 33 % en cas de cofinancement avec plusieurs partenaires. Le CNRS pourra désormais réduire sa participation en deçà de ces deux plafonds sur certains recrutements.

Le cofinancement impliquant l'utilisation de crédits du CNRS, son élargissement à de nouvelles structures doit être fait sur la base d'un avis motivé du directeur scientifique concerné et d'une autorisation du Directeur général.

De même, l'assouplissement de la participation du CNRS au cofinancement ne peut trouver son application que pour des opérations spécifiques et donc sur la base d'un avis motivé du directeur scientifique concerné et d'une autorisation du Directeur général.

En conséquence, j'attire votre attention sur la nécessité de faire figurer dans les conventions de cofinancement les modalités de la prise en charge des rémunérations, des charges afférentes, des frais de gestion ainsi qu'éventuellement des coûts indirects des recrutements envisagés.

Chapitre V – Modalités d'application

L'ensemble des dispositions retenues par le directeur général a vocation à s'appliquer au CNRS dès publication. Toutefois, afin de tenir compte du calendrier des divers recrutements, il revient à la présente circulaire de préciser les modalités qu'il convient de retenir pour l'application de ces nouvelles dispositions.

CDD chercheurs et CDD en accompagnement de la recherche

Les nouvelles dispositions sont applicables à compter du 1^{er} avril 2007 pour tous les recrutements à venir.

Dans l'hypothèse où le recrutement a fait l'objet de négociation antérieure, il vous appartient au cas particulier de différer l'application des nouvelles dispositions.

CDD doctorants

A titre liminaire, il convient d'observer qu'une décision a revalorisé les deux montants mensuels bruts applicables aux recrutements des boursiers docteurs ingénieurs (BDI) à compter du 1^{er} janvier 2007 (1757€ et 1446€). (*Cf. décision en annexe*)

Il résulte des nouvelles dispositions que seul le montant mensuel brut de 1757€ subsiste.

Compte tenu de la campagne 2007, l'application du montant unique sera pris en compte pour les recrutements réalisés à compter du 1^{er} octobre 2007.

A cette même date, les contrats en cours pourront être modifiés pour prendre en compte la modification de la rémunération.

CDD post-doctorants

Les nouvelles dispositions seront applicables aux recrutements réalisés dans le cadre de la campagne 2007 du CNRS. Les contrats en cours réalisés au titre de la campagne 2006, ne seront pas modifiés. Néanmoins, les personnes, recrutées dans le cadre de la campagne 2006 et dont le contrat doit être prolongé une seconde année, auront leur contrat modifié à compter de sa date anniversaire pour tenir compte de la modification du montant mensuel brut.

S'agissant des contrats réalisés sur ce motif de recrutement en dehors des campagnes organisées par le CNRS (exemple : sur ressources propres), il vous appartient d'appliquer les nouvelles dispositions à tous les contrats établis à partir du 1^{er} avril 2007. Néanmoins, dans l'hypothèse où le recrutement a fait l'objet d'une négociation antérieure, il vous appartient au cas particulier de différer l'application des nouvelles dispositions. A l'inverse, il vous appartient d'accepter par l'établissement d'un avenant au contrat initial l'application des nouvelles dispositions dans le cadre de contrats en cours.

Les salariés ne doivent pas payer la crise et ses conséquences

La crise actuelle n'est pas qu'une crise de la finance. Le ralentissement économique était engagé depuis plusieurs mois. De nombreux économistes parlaient déjà de récession. Cette crise est au cœur des préoccupations des Français. D'ailleurs, de l'aveu même du gouvernement, elle « va avoir des conséquences pour l'ensemble des Français au niveau de l'emploi, du pouvoir d'achat, des impôts, du budget de l'État... ».

La crise est-elle finie ?

Après des années d'austérité salariale, de précarisation de l'emploi, de sous-investissements et de dégradation des conditions de travail, cette crise est vécue comme une double peine pour les salariés.

Avec la recrudescence des ménages ne pouvant plus faire face à leurs crédits, les banques, malgré tous les artifices qu'elles ont créés, ont été touchées par cette crise.

Entre temps, elles avaient diffusé dans l'ensemble du système mondial, les risques afférents (titrisation). La récession a fait craindre d'autres défaillances et non-remboursements de crédits. S'est alors installée une crise générale de confiance, personne ne voulant plus prêter à personne. La phase suivante a été la chute de la Bourse due aux ventes de tous les fonds qui avaient besoin de liquidités.

La récente remontée des cours de Bourse ne signifie pas que le pire est derrière nous. En effet, tout d'abord les marchés financiers sont très volatiles en ce moment (un jour + 10 %, le lendemain - 12 %). De plus dans les entreprises beaucoup de directions se cachent derrière la crise pour essayer de justifier leurs politiques financières qui conduisent à des suppressions d'emplois, des fermetures de sites, au gel des salaires, la dégradation des conditions de travail...

Cette crise est-elle une crise financière ou une crise du système ?

Nous sommes face à une crise du système puisque la finance n'est pas séparable du reste de l'économie.

Pendant des années, les banques, les fonds d'investissements et les actionnaires ont exigé des taux de rentabilité de leurs capitaux largement supérieurs à la croissance de l'économie réelle. Qui n'a pas entendu parler de la fameuse exigence de rentabilité de 15 % ou plus ? Certains fonds d'investissement ont pu afficher des rentabilités de 25 % ou même 30 % !

Depuis des années, les résultats financiers des grands

groupes ne cessent de s'accroître. Chaque année les bénéfices réalisés par les entreprises et les dividendes versés aux actionnaires battent des records.

De l'autre côté, la part des salaires dans la valeur ajoutée diminue au profit de la rémunération du capital, représente 170 milliards d'euros.

Les choix patronaux aidés par les pouvoirs publics, qui consistent à privilégier la rentabilité du capital et le versement de milliards d'€ sous forme de dividendes aux actionnaires (93,1 milliards d'€ en quatre ans en France) n'ont pu se réaliser qu'au détriment des revendications des salariés et des besoins sociaux de la population, ce qui explique d'ailleurs le caractère structurel de cette crise.

L'écrasement du niveau des salaires, comme des qualifications, la remise en cause du système solidaire et intergénérationnel de la Sécurité Sociale comme de la retraite par répartition, la dégradation des conditions de travail dont l'une des conséquences se caractérise par exemple par une espérance de vie plus courte des ouvriers par rapport aux cadres dirigeants ou aux professions libérales, la précarisation à outrance des emplois, la destruction massive des emplois industriels, le sous investissement dans l'appareil de production et la recherche, l'exonération sans limite ni contrôle des cotisations sociales accordées aux entreprises, la pression exercée sur les dépenses publiques et la mise en concurrence des salariés dans le monde, sont les principaux facteurs de cette crise.

Nous entrons dans une phase de stagnation économique qui, sans mesures correctives, risque de durer au moins 18 mois ou 2 ans. Elle s'accompagnera de la fermeture d'entreprises, de restructurations. On peut même penser que des employeurs vont prendre prétexte de cette crise pour procéder aux licenciements qu'ils ne pouvaient pas effectuer.

D'où provient la crise financière ?

Aux USA, il existe peu de logements sociaux, type HLM. C'est un modèle de société où on a fait miroiter aux salariés modestes qu'ils pourraient tous être propriétaires en s'endettant sur plus de trente ans (c'est ce type de système qui était dans le programme du candidat Sarkozy).

Le système de prêt des subprimes est un mécanisme de crédit hypothécaire à taux variables qui permet aux ménages les plus modestes d'emprunter.

Or, avec le ralentissement de la croissance aux USA et l'évolution des taux d'intérêts, les propriétaires ayant souscrit ce type de crédit se sont retrouvés dans l'incapacité de le rembourser. Parmi eux, beaucoup sont des salariés précaires menacés d'expulsion de leur logement. On parle



de plusieurs centaines de milliers. Les banques se sont retrouvées avec leurs filiales ou organismes de crédits face à de gros défauts de paiements. Les organismes financiers ont transformé en titres ces dettes des ménages pour pouvoir les vendre sur les marchés financiers.



Quelles sont les conséquences pour les salariés ? Et les petits épargnants et leurs retraites ?

Avec cette crise, des millions de petits épargnants ont vu la valeur de leurs économies diminuer fortement. Quand des centaines de milliards d'euros ou de dollars s'évaporent, il y a nécessairement des conséquences. Dans les grandes entreprises américaines, la fermeture signifie que les salariés perdent leur emploi, leur retraite et se retrouvent

endettés jusqu'au coup.



C'est pour éviter que cette tragédie se reproduise à l'échelle planétaire que les États sont obligés de venir au secours des institutions bancaires et organismes financiers qui symbolisent le libéralisme économique à outrance.

Les USA, par l'intermédiaire de la

Banque fédérale américaine, ont mis sur pied un plan de 700 milliards de dollars.

Au niveau européen, on parle également de plusieurs centaines de milliards d'euros pour couvrir les pertes des Banques : France 360 milliards d'euros, Allemagne 480 milliards d'euros, Espagne 100 milliards d'euros, Autriche 100 milliards d'euros... Au total, pas moins de 2 500 milliards d'euros sont mobilisés.

Les responsables politiques de ces pays s'engagent à assumer les pertes des banques au frais du contribuable.

D'où sortent les sommes considérables mobilisées par les États ?

C'est l'État qui emprunte à la place des banques. Car sur les marchés financiers les banques ne se font plus confiance et refusent de se prêter de l'argent. Pour que le système fonctionne, l'État qui est un acteur crédible aux yeux des marchés financiers, devient le garant des banques. C'est donc l'État qui va emprunter de l'argent pour les banques. En contrepartie, l'État entre dans le capital de ces banques, il en devient copropriétaire sans pour autant forcément avoir le pouvoir comme en cas de nationalisation.

Depuis des années les gouvernements successifs, les entreprises et les capitalistes les plus libéraux nous martèlent que les caisses de l'État et des entreprises sont vides. Pourtant, pour sauver le système financier, les États trouvent soudainement la possibilité de soulever des centaines de milliards d'euros.

Pourquoi ces sommes n'ont jamais été et ne sont toujours pas disponibles pour augmenter les salaires, améliorer les conditions de travail, pour mettre en place une vraie politique environnementale, pour résorber la faim ou améliorer la santé dans le monde ? De plus en plus de citoyens s'interrogent, et le sentiment d'injustice monte.

Quelques exemples de la rentabilité pour les actionnaires

(rémunération moyenne 2003-2007 en %)

Air France	15,7
Areva	9,6
Axa	12,1
Bonduelle	14,1
Bouygues	17,4
Ciments Français	16,8
Dassault	12,5
Eiffage	24,1
France Telecom	18,9
Gaz de France	12,9
Lafarge	12,6
LVMH	16,0
Michelin	13,7
Renault	19,2

(Source : Flasch économie, 4 novembre 2008 n°499 Natixis)



Que propose la CGT ?

Depuis plusieurs années, la CGT dénonce les politiques d'entreprises

basées sur le tout financier. L'objectif de rentabilisation maximale du capital à court terme de la part des actionnaires, directions des entreprises, rente en contradiction totale avec le développement social, humain, environnemental...

- **la CGT réclame** un droit de veto suspensif des comités d'entreprises sur les licenciements collectifs. Une période de six mois serait ouverte pour dégager, avec les pouvoirs publics et les Directions, des solutions alternatives aux suppressions d'emplois. Ce serait une première étape vers une véritable « Sécurité sociale professionnelle » ;
- **la CGT propose** une révision générale des mécanismes d'aides aux entreprises. Plus de 65 milliards d'euros en 2007 doivent être réorientés sur la base de critères transparents pour promouvoir des investissements économiques et industriels. Ces sommes doivent être contrôlées ;
- **la CGT revendique** la fin de l'austérité salariale. La consommation des ménages est le moteur économique de la France (plus de 50 % du Pib), on ne peut pas relancer l'économie sans augmenter les salaires et les retraites ;
- **la CGT agit pour** promouvoir l'investissement dans l'appareil de production et l'emploi qualifié, stable et bien rémunéré. Elle préconise la mise en place d'un pôle public de financement qui agirait dans l'intérêt économique général et d'une réforme de l'impôt sur les sociétés ;
- **la CGT se bat pour** la mise en place d'une vraie politique industrielle au niveau français et européen, pour sortir des stratégies financières qui dictent la vie des salariés dans les entreprises.

C'est le travail des salariés qui crée de la richesse et non la spéculation sur les marchés financiers. De l'argent, il y en a et il pourrait y en avoir beaucoup plus si tous les salariés travaillaient.

Document élaboré par le collectif confédéral « Politiques industrielles » de la CGT

Mettre en échec le projet de délocalisation de la statistique publique !

Le 2 septembre 2008, la présidence de la république promet des « compensations » au territoire Mosellan en contrepartie de la suppression de postes militaires décidée unilatéralement quelques semaines auparavant. Cette décision rejoint l'injonction fin juillet de F. Fillon consistant à « délocaliser » 5000 emplois Franciliens d'administrations centrales vers la Moselle.

Sarkozy annonce donc la création en 2011 d'un pôle administratif de 1500 agents, dont la plupart issus de la statistique publique (1000 agents préciseront le secrétariat à l'aménagement du territoire).

Un projet de démantèlement

En fait de création, il s'agit bien de démantèlement de la statistique publique. En effet, actuellement, l'Insee et les services statistiques ministériels comprennent au total 8500 agents, dont les 2/3 sont déjà en région.

De surcroît, la politique de non remplacement des départs à la retraite et la spécificité de la pyramide des âges suffirait déjà à priver la statistique publique de près de 2500 agents qui partiront à la retraite d'ici 7 ans.

Cette délocalisation annoncée de plusieurs centaines de postes organise clairement la casse du service public : transferts arbitraires se traduisant par des départs comme lors de chaque délocalisation, pertes de compétences, désorganisation, démotivation...

Autant d'expertise statistique compromise ! Autant de missions saccagées ! Autant d'agents dont les connaissances et l'expertise seraient mises au rebut ! Autant d'agents dont l'avenir professionnel serait mis en danger vu la conjonction du projet de loi de mobilité et des parcours professionnels et des plans pluriannuels de suppression d'emplois dans la fonction publique.

Une attaque contre l'indépendance de la statistique publique

Ce choix de démanteler la statistique publique n'est pas innocent.

Certes, les personnels de la statistique interviennent eux-mêmes, y compris publiquement, pour souligner les insuffisances de l'Insee et du système statistique public.

Soulignons ici que sur l'évolution de l'indice des prix, ou pour les chiffres sur le chômage, nous avons, avec la confédération CGT, formulé des propositions pour donner une meilleure mesure de la réalité du chômage et de la précarité, ou de l'évolution du pouvoir d'achat.

Cela montre le travail de veille professionnel que les statisticiens font en permanence, et qui est le premier garant de l'indépendance de la statistique publique.

Toutes autres sont les attaques que portent les gouvernements successifs et plus particulièrement M. Sarkozy depuis plusieurs années. Ils ne se gênent pas pour critiquer en permanence les productions de la statistique publique qui leur déplaisent.

Cela va même plus loin ! Que ce soit M. Santini qui déclare qu'une étude de l'Insee sur le salaire des agents de l'État est "erronée" ou M. Sarkozy qui déclare au Medef "qu'on trompe les français avec des indices des prix qui ne veulent rien dire", ou encore Mme Christine Lagarde qui critique le fait que l'Insee serait systématiquement pessimiste sur les chiffres de la croissance...

Ces attaques visent essentiellement à dénigrer, à construire un climat où la référence à des statistiques robustes ne soit plus justifiée.

En clair, une situation où il serait "normal" de faire voter une loi sur le travail de dimanche « validée » par un sondage téléphonique auprès de 800 personnes, dont on ignore (ou plutôt dont on ne connaît que trop) la façon dont on a présenté les possibilités de réponses !

Pour le pouvoir, la tentation est grande de discréditer des statistiques basées sur des entretiens en vis à vis réalisés par des enquêteurs professionnels, permettant de tirer des enseignements fondés sur le sérieux reconnu d'enquêtes en profondeur sur le RMI, les sans-abri, le patrimoine, le logement, l'emploi !

Alors que le portrait social de la France que renvoie la statistique publique est la condamnation en chiffres d'une politique de régression sociale généralisée, c'est cet outil au service des populations que M. Sarkozy veut casser !

La lutte des agents de la statistique publique

Dès l'annonce du projet, les intersyndicales de l'Insee et des services statistiques publics ont réagi ensemble. Des Comités de défense de la statistique publique se sont créés partout, rassemblant un nombre important d'agents pour organiser la riposte. Une pétition en ligne www.sauvonslastatistiquepublique.org est mise en place. L'information sur l'enjeu de la délocalisation a été portée auprès des parlementaires, des élus régionaux et locaux, en direction de nombreuses institutions publiques. Des tracts ont été distribués sur Paris et dans les capitales régionales.

Une coordination des agents de la statistique, de Paris et des régions, a pris la décision de journées d'action :

- Le 21 octobre, ils étaient 60% de grévistes, un chiffre historique record!
- Lors de la journée nationale d'action et de débats du 25 novembre, le fonctionnement de l'Insee a également été très perturbé : informatique bloquée, tables rondes organisées avec économistes, journalistes, enseignants, intervention au congrès de l'association des maires de France...
- Pendant plus de dix jours du 11 au 19 décembre le fonctionnement interne de la statistique publique a été perturbé comme le 25 novembre, des publications ont été bloquées, ainsi que le site Insee.fr indisponible pendant deux jours.
- Le 13 décembre une première manifestation nationale a été organisée sur Paris et sur Toulouse, avec les agents en lutte d'autres services publics dont la délocalisation cache un démantèlement des missions dont ils ont la charge : Inrap (archéologie préventive), Enim (sécurité sociale des marins), Setra (service tragique et tragi comique), ONF (office national des Forêts), Météo...

Le Directeur général de l'Insee, Jean-Philippe Cotis et le vice-président du Conseil National de l'Information Statistique, Jean-Pierre Duport, ont accepté de mettre en musique le projet de délocalisation. Ce rapport a été présenté le 1er décembre au Premier Ministre. Nous ne savons pas à l'heure actuelle les décisions qui seront prises au vu de ce rapport.

Ce qui est sûr c'est que la mobilisation va continuer tant que le retrait du projet ne sera pas obtenu !...

POUR CHRISTIAN MARAZANO



Notre camarade, **Christian Marazano** nous a quitté peu de temps avant notre congrès. Il était apprécié des nom-

breux militants du syndicat qui avaient eu l'occasion de le côtoyer. C'était un ami personnel avec qui depuis une trentaine d'années, j'ai partagé mon parcours syndical.

Le 7 novembre, il avait encore participé toute la journée à la Conférence Nationale Chercheurs du SNTRS-CGT. Le 12 décembre, quand nous avons appris son décès brutal, on imagine aisément notre surprise et notre émotion.

Son activité professionnelle brillante (il était DR1 au CNRS) lui avait permis de jouer un rôle important à l'Institut des Substances Naturelles à Gif sur Yvette et lui avait valu la reconnaissance de la communauté scientifique de la Chimie. Cette reconnaissance s'était traduite récemment par son élection à la présidence de la commission de chimie du vivant du Comité National. Il était le premier président SNTRS-CGT d'une section du Comité National. Cependant, ses responsabilités professionnelles ne l'avaient pas détourné de son engagement syndical et politique. Christian a toujours lutté pour la justice sociale et le développement humain.

Le SNTRS-CGT a participé à l'hommage qui lui a été rendu lors de ses obsèques. Christian gardera une place dans la mémoire de nombreux militants du SNTRS-CGT et aussi sans doute de militants d'autres syndicats avec lesquels il avait eu l'occasion de participer à des débats et des actions.

Nous réitérons nos condoléances à sa famille.

Michel PIERRE, secrétaire général adjoint

POUR ALAIN CLORENNEC

Alain est disparu le 13 décembre 2008. Il a été durant toute sa carrière un militant du SNTRS-CGT. Membre de la Commission Exécutive de 1978 à 1999, il a été élu au Comité National et aux instances de l'INSU et au Conseil Scientifique du CNRS.

Alain s'est beaucoup battu pour défendre la recherche et ses personnels ainsi que sa discipline l'astronomie. Militant de terrain, il n'hésitait pas à de longs déplacements pour débattre avec les personnels des observatoires.

Il a été longtemps responsable de la section de Nice du syndicat.

Nous nous souvenons tous de ses qualités humaines, de sa gentillesse et de sa grande écoute des autres.

Malgré la maladie, il est resté jusqu'au bout adhérent du SNTRS-CGT. L'ensemble des adhérents du SNTRS-CGT lui rend hommage et transmet à sa femme Françoise et à sa famille l'expression de notre amitié.

Le syndicat était représenté à ses obsèques

