



SNTRS Informations

Bulletin d'Information du SNTRS-CGT – 7, rue Guy Môquet, 94800 Villejuif
Tel : 01 49 58 35 85 – Télécopie : 01 49 58 35 33 – Mel : sntrscgt@vjf.cnrs.fr – Web : www.sntrs.fr

N°142 du 3 octobre 2008

SOMMAIRE

- Compte rendu de la rencontre avec la direction du CNRS du vendredi 26 septembre 2008
- Une recommandation votée par le CSD Planète Univers du 25 septembre
- Compte rendu de la réunion des présidents de Conseils Scientifiques de départements du CNRS
- Compte rendu de la journée d'accueil des membres de la section 20 du Comité National
- Documents : « *Le gouvernement vise la taxation des complémentaires santé et des entreprises* » (Extrait de « Fonction Publique » journal de l'UGFF)

**RENCONTRE ENTRE A. MIGUS (DIRECTEUR GENERAL DU CNRS),
A. RESPLANDY-BERNARD (SECRETAIRE GENERAL DU CNRS),
CHR. D'ARGOUGES (DIRECTION DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES),
GH. BEC (RH) ET LE SNTRS-CGT**

Réunion tenue au siège du CNRS, le 26 septembre 2008 de 12h00 à 13h30

La réunion s'est déroulée en présence de A. Migus, Ghislaine Bec (RH), A. Resplandy-Bernard (secrétaire général du CNRS), Chr. D'Argouges (DRH).

Le SNTRS-CGT était représenté par Albane Burens Carozza, Daniel Steinmetz, Didier Gori, Jacques Millet, Michel Pierre.

Arnold Migus rappelle qu'il a souhaité organiser une rencontre entre la direction générale du CNRS, son secrétaire général, sa directrice des ressources humaines et (à tour de rôle) les quatre organisations syndicales représentées au CTP (comité technique paritaire). Cette volonté résulte de la demande de l'une des dites organisations syndicales de s'entretenir avec la direction générale.

Le directeur général du CNRS propose de faire un point sur l'état des réformes, suite à quoi il se prêtera au jeu des questions/réponses. En guise d'introduction, il rappelle le calendrier des mois à venir : pré-CTP le 6 octobre, CTP le 13 octobre, puis entrevue entre DG et syndicats le 27 octobre.

A. Migus explique ce mois-ci aux sections du comité national l'évolution programmée de leur travail au cours de la mandature. Il communique sur la question des instituts auprès des Conseils scientifiques de départements qui l'invitent et des DU.

Il définit rapidement la nouvelle organisation du CNRS autour de 9 instituts (toutes les instances étant accordées sur ce nombre), 3 pôles et 6 thèmes transversaux. Les instituts "peuvent" avoir une mission nationale.

Grandes orientations de la recherche

Les grandes orientations et priorités de la recherche sont données par l'Etat, mais ce dernier est, selon A. Migus, incapable de traduire cela en actions scientifiques, en prospective, en actions sur le terrain, en postes, en budget ; cela est du ressort des organismes.

Lorsqu'un organisme est leader dans son champ disciplinaire, rien ne s'oppose à ce qu'il coordonne son domaine (ex : physique, chimie). Ce n'est pas aussi simple lorsque plusieurs organismes peuvent revendiquer cette coordination (problème entre l'INRIA et le CNRS {une partie de la section 7} ; ou pour les SDV sur les vastes aspects des sciences du vivant {du microbe à l'hôpital}). Le CNRS réclame le leadership sur les sciences biologiques où nous sommes dominants. Une commission mixte CNRS/Ministère de l'enseignement et de la recherche travaille sur la mise en œuvre du plan stratégique 2020, à la clarification de l'organisation interne du CNRS et au renforcement des coopérations avec les universités et autres organismes de recherche nationaux. Elle devra définir les périmètres et les missions des Instituts. Sa composition est affichée à l'adresse :

<http://enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid22477/debut-de-la-mise-en-oeuvre-operationnelle-du-plan-strategique-horizon-2020-du-cnrs.html>

On note, pour le CNRS, les représentants suivants : J.-P. Bourguignon, E. Brian, J.-Cl. Gauthier, M. Ledoux, A. Resplandy-Bernard, St. Thiébault.

Parallèlement, deux autres groupes de travail ont été créés indépendamment du CNRS sur la question des logiciels (INRIA / CNRS) et des sciences du vivant (l'homme malade). Coté CNRS, toutes les propositions passent systématiquement par les instances.

Missions du CNRS

Le directeur général rappelle les missions du CNRS : veiller à l'équilibre entre produire une recherche fondamentale d'excellence ; répondre aux questions sociétales ; favoriser l'interdisciplinarité.

Le CNRS est là pour coordonner sur le **long terme** ; pour illustrer son propos A. Migus donne en exemple la durée de vie d'une unité (12 ans), ou des grands équipements (20 à 30 ans). Mais le CNRS

doit également être "dans la **réactivité**" afin de faire émerger des projets, des unités (le CNRS demande aux unités d'envoyer des projets "fil de l'eau" ; le CNRS est capable de répondre à ces demandes en 2 à 3 semaines). Entre temps long et réactivité, le CNRS se place également sur **l'aide à projets de 2 à 3 ans** sur un mode compétitif (appels blancs). Sur ce point, A.Migus regrette que l'ANR définisse des appels à projets thématiques qui ne correspondent pas assez aux prospectives du CNRS. Le coordinateur d'un domaine (CNRS par exemple) devra négocier avec l'ANR pour établir une correspondance entre les appels d'offre et les prospectives.

Opérateur de recherche / agence de moyens

A Migus affirme que le CNRS sera à l'avant garde de l'autonomie des universités

Les 2 fonctions clés du CNRS seront d'une part le volet "agence de moyen", d'autre part le volet "opérateur de recherche" et évoque la non fongibilité entre ces 2 fonctions.

- Opérateur de recherche : le CNRS gère ou co-gère un noyau de laboratoires et d'unités stratégiques ;
- agence de moyens : le CNRS joue le rôle d'agence de moyens auprès d'unités opérées par un autre institut du CNRS (dans le but de générer l'interdisciplinarité) ou gérées par un autre établissement que le CNRS (si leurs activités s'inscrivent dans le champ de mission du CNRS).

À l'avenir les courbes opérateurs de recherche et agence de moyens vont se croiser. L'objectif d'A. Migus est que la fonction agence de moyens devienne majoritaire dès 2013 (c'est-à-dire à la fin du contrat d'objectif).

Le directeur général précise qu'une unité mixte de recherche qui passerait sous gestion universitaire changerait d'étiquette (intitulé en cours de définition par les universités). En revanche, elle reste contractualisée avec le CNRS, ce dernier poursuit son engagement (crédits et personnel).

Les réformes

Au CNRS, la concertation à travers les différentes instances de l'établissement va s'ouvrir vers l'extérieur, d'ici quelques jours, via l'ouverture d'une zone de dialogue sur le site web du CNRS ; chacun pourra déposer des projets. Le CNRS veut porter lui-même ses projets et ne pas attendre de directives du Ministère.

Le calendrier des réformes (en réponse à la feuille de route de V. Péresse) est la fin de l'année : CA d'une part et signature du contrat d'objectif d'autre part (avec composition et format des Instituts)

A. Migus rappelle les principales demandes de la Ministre : passage en instituts ; modernisation du partenariat avec les universités ; amélioration des ressources humaines).

Sur la question du partenariat, la commission d'Aubert a livré ses conclusions qui ont été approuvées par la ministre. Sur la question du mandat unique de gestion, le DG précise que le gestionnaire est l'hébergeur (pure rhétorique et position très politique car les bâtiments appartiennent à l'État. Ce dernier transfère ses bâtiments {et les charges !} aux universités). Mais selon A.Migus, l'hébergeur peut être propriétaire ou locataire... Le CNRS peut payer le loyer et les charges des locaux universitaires logeant des unités stratégiques du CNRS : ainsi le CNRS peut-il rester gestionnaire unique (ce schéma étant valable si les universités sont capables de fonctionner ainsi). Le CNRS travaille sur la rédaction et la signature (avec les universités) d'un cahier des charges imposant une bonne gestion, par les universités, des unités associées au CNRS (cahier des charges en cours de discussion par exemple sur Marseille entre les secrétaires généraux du CNRS et de l'université).

Le secrétaire général du CNRS affiche sa détermination à niveler par le haut, en développant une logique d'exigence sur les services d'appui aux ressources humaines, aux finances... et de continuité des services sur toute l'année, comme sur la capacité de gérer un projet européen.

[Le SNTRS pour sa part dénonce tout accompagnement de la désagrégation de l'emploi public, des crédits d'état, et l'absence de contrôle de la gestion des unités par le CNRS si elles passent à l'université].

Sur ce point A.Migus insiste sur sa volonté de transparence totale du devenir des crédits du CNRS. Pour A. Migus, il faut que tous les partenaires puissent connaître l'effectif d'une unité à tout moment.

Pour le budget 2009, la direction prétend manquer d'informations.

Unités stratégiques / non stratégiques

Le CNRS n'est plus le seul "labelisateur de qualité" ; l'AERES évalue les unités. Par le passé le CNRS était contraint de labeliser des unités (sans forcément y mettre beaucoup de moyens mais en réponse à des pressions locales) ; c'est du passé. A. Migus **annonce la fin des "UMR de complaisance"** et cela concerne déjà la vague C. Son objectif pour 2013 est de désassocier 50% des UMR (début du travail avec la vague D). Il pense que les quelques universités qui amorceront ce virage seront suivies par de nombreuses autres (qui y ont tout intérêt si elles ne veulent pas être pénalisées).

Aux questions posées sur les désassociations d'unités, la caractérisation des UMR, A. Migus dit que le CNRS ne ferme pas d'unités, il peut arrêter son contrat.

Très concrètement, A. Migus explique instruire lui-même cette année (sorte de test) toutes les unités de la vague C en utilisant, là où cela a été possible, la fiche de caractérisation de la direction des partenariats (DPa). Cela donne selon lui une photo de l'unité sur la base des données que celle-ci ont fournies et lui permet de déterminer la valeur ajoutée par le CNRS (s'il n'y a pas de réelle valeur ajoutée, on désassocie). L'objectif étant d'éviter la dispersion des moyens du CNRS. Cette année, il ne devrait selon lui pas y avoir plus d'unités qui changent de statut que les années précédentes (en fait moins que ce qu'il aurait souhaité). Ces informations seront communiquées aux Conseils scientifiques de département.

Dès l'an prochain, l'autonomie des universités permettra le passage en laboratoires opérés par des universités (si les universités respectent le cahier des charges). A. Migus explique que la fermeture d'unités permet la création de nouvelles.

Un membre du SNTRS-CGT dit que des listes d'unités désassociées circulent. Arnold Migus dit quant à lui que la première réunion sur ce sujet avec les présidents d'université n'aura lieu que la semaine prochaine, que rien n'est donc verrouillé. Les avis qui découleront de cette première réunion seront donnés aux CSD.

Les chaires CNRS

La commission d'Aubert prévoit les modulations de service des enseignants chercheurs ce qui n'est, aux yeux de AM, pas le problème du CNRS. En revanche le CNRS propose les chaires CNRS (en 2009) pour les meilleurs lauréats aux concours université /CNRS (rappel : double affiliation CNRS/université. Le CNRS paie 5 années le chercheur qui doit effectuer 1/3 de la charge d'un enseignant, cette partie étant payée par l'université, en plus du salaire de chercheur rétribué par le CNRS). La chaire est renouvelable et peut s'accompagner de 35 à 100 000 euros pour subvenir au besoin minimum du jeune chercheur. Les modalités de mise en place de ces chaires ne sont pas encore fixées (décrets en cours de révision) mais une chose est sûre, le CNRS souhaite d'une part que le CoNRS intervienne dans cette procédure et d'autre part que le CNRS soit majoritaire dans la phase de sélection ou ait un droit de véto. Un pourcentage des postes de chercheurs ouverts au concours (20 - 25 % : en cours de réflexion) sera destiné aux chaires si les candidats reçus sur les postes de MCF sont jugés au niveau. Dans le cas contraire le poste "chaire CNRS" n'est pas pourvu mais le CNRS ne perd pas de poste puisqu'il piochera dans les candidats sous la barre pour pourvoir le poste de chercheur. D'où, selon A. Migus, l'intérêt de classer la liste principale mais aussi de classer sous la barre. Il prévoit une forte attractivité sur ces chaires CNRS.

Les personnels de la recherche

A. Migus explique que le ministère souhaite mettre en place un mécanisme de primes pour les chercheurs (les ITA restant sur le principe des primes que l'on connaît)

A la question posée sur la suppression de 225 post doc ministère, A. Resplandy-Bernard précise que ces allocations seront totalement supprimées d'ici 3 ans. Le ministère affirme que ses post doc ne sont pas tous utilisés. Le CNRS a la possibilité d'en créer sur crédits CDD. Le secrétaire général évoque les suppressions de 225 postes titulaires dans les EPST [estimation de 60% vers le CNRS] sans pouvoir encore répondre sur la façon dont le CNRS va faire peser ce poids.

Pour le SNTRS-CGT, la politique de désassociation d'unités risque d'engendrer un transfert important de personnel. A. Migus récuse le terme de transfert et utilise l'exemple des 500 chercheurs CNRS affectés à des unités INSERM : ces chercheurs et ITA ne sont pas transférés, ils suivent une carrière

normale au CNRS (promotion, possibilités de mutation dans une unité CNRS. Plus généralement, les chercheurs peuvent être affectés - sur projet - dans une unité gérée par l'université pour une durée de 4 ans avant remise à plat.

Sur les inquiétudes du syndicat quant à de probables mobilités contraintes des personnels et à la mise en place de la RGPP, A. Migus répond que c'est son métier de réaffecter, que la mobilité est une chance mais qu'il est de son rôle d'employeur d'apporter un soutien aux personnels pour trouver une nouvelle affectation dans une autre unité (dans sa région). Le dispositif des NOEMI ne semble pas suffisant au SNTRS-CGT pour faire face à cette mobilité des ITA (articles 240 et 241) ; le syndicat s'interroge également sur les reconversions contraintes des personnels (non respect des champs disciplinaires). Le DG récuse tout aspect massif des mobilités des personnels suite aux désassociations : les gens ne vont pas s'enfuir des unités universitaires sous convention CNRS.

Alain Resplandy-Bernard quant à lui précise qu'il existe des différences entre les centres universitaires certains étant de taille réduite ce qui ne facilite pas la réaffectation sur place de personnel. Pour lui les mobilités géographiques resteront marginales, plus importantes sur les plus petits sites à petit potentiel scientifique). Il précise que le CNRS accompagnera les personnels. A une question du SNTRS, il indique que pour l'instant la mobilité est gérée toujours sur la base des articles 240 et 241 du statut cadre, la réforme de la mobilité dans le contexte de la RGPP n' a pas encore conduit à de nouveaux textes.

Les instituts

Le CNRS travaille sur la fonction nationale des instituts (avec les CSD, les DU...). Le modèle proposé par V. Péresse étant celui de l'INSU ou de l'IN2P3, A. Migus explique qu'il n'y aura pas de modèle unique entre instituts. Chacun est donc libre de proposer les modèles de son choix [*compositions et rôles des instances de représentations des différents instituts : conseil scientifique / comité stratégique*]. A.Migus n'a rien contre la présence d'élus au sein de ces instances [*pas nécessairement au suffrage direct visiblement*].

Comme indiqué au dessus, une commission ministérielle a été mise en place pour coordonner la création des Instituts du CNRS. C'est le SG qui dirige la délégation du CNRS pour cette commission. Deux groupes de travail sur le Vivant et le Logiciel ont aussi été mis en place pour réfléchir aux formes de coopération entre les EPST et les Universités dans ces domaines. Selon le DG, c'est tout de même en final le CNRS qui choisira !

L'institut SHS

En réponse à une question sur les conditions de départ de M.-F. Courel et de mise en place d'une équipe de direction du département SHS (encore très incomplète et inexpérimentée au moment stratégique du passage en institut), A. Migus précise qu'il n'a pas demandé à toute l'équipe de M.-F. Courel de partir et que la moitié de l'équipe était déjà en partance. Par ailleurs, il affirme que le projet d'institut national porté par les SHS paraît le meilleur et le plus avancé. À la question "le CNRS peut-il s'engager à ce que la structuration en plusieurs domaines de l'institut SHS ne fixe pas une répartition des moyens en autant de parts égales ?" il répond par l'affirmative.

L'Institut de Sciences biologiques.

D'après A.Migus son périmètre n'est pas défini aujourd'hui. D'après nos informations, cet Institut pourrait regrouper environ la moitié du département SDV actuel. Comment seraient positionnés les autres laboratoires de l'actuel SDV ? Quelles coopérations du CNRS avec l'INSERM et l'INRA. Nous n'avons pas eu de réponse du DG. Il a simplement rappelé que le directeur du département SDV participait tous les quinze jours au Comité de Direction de l'INSERM. Il nous apparaît que l'INSERM envisage de faire entrer des équipes du CNRS dans ses Instituts. A la date d'aujourd'hui, les recommandations du groupe de travail ministériel ne sont pas connues.

L'Informatique

D'après A.Migus, il n'y aurait pas de difficulté insurmontable. Les discussions se poursuivent.

CoNRS / AERES

- l'AERES réalise une évaluation de l'activité scientifique des unités sur le bilan passé avec un fonctionnement en comité de visite fondé sur le modèle du CNRS (mais elle a tendance à restreindre le nombre d'experts). Elle ne fonde pas son évaluation sur le fonctionnement des laboratoires. L'an dernier le CNRS a contourné le problème en envoyant des élus C dans les unités examinées avant le passage de l'AERES (sur convocation des départements scientifiques. Le rôle du CoNRS (comité national) est à présent de caractériser les unités et de faire des recommandations. [quid des visites des ITA?].

Le DG précise que rien ne change sur l'évaluation des chercheurs. Pour les concours, la pré-sélection sur dossier ne semble pas envisagée avant 2010.

Questions diverses

- Pas de projet de mutualisation des délégations régionales programmée. A. Migus pense au contraire qu'il manque une représentativité stratégique en région. Le CNRS ne touche pas au réseau des délégations régionales, pas plus qu'il ne touche aux moyens affectés au siège.

Commentaires du SNTRS-CGT

La direction a parlé avec une langue de bois. Elle n'aurait pas de problèmes pour mettre en œuvre les réformes. Elle prétend aller de l'avant. Tout irait bien. Elle met en œuvre sans état d'âme la politique du gouvernement.

Les points essentiels qui ressortent :

- 1) L'organisation du CNRS en Instituts a été prise en main directement par le Ministère contrairement à l'engagement du gouvernement début juillet. La définition des liens avec les autres EPST et Universités échappe aussi à la direction du CNRS.
- 2) Le CNRS prévoit de **désassocier plus de 50% des UMR d'ici 2013**. Ces Unités seraient le plus souvent placées sous la responsabilité des Universités qui auront fait la preuve de leur capacité à les gérer (= universités autonomes). A terme, il ne restera au CNRS **qu'un petit noyau de laboratoires stratégiques**. Ce ne sera pas le critère de la qualité qui sera prépondérant pour retenir un laboratoire. Le CNRS sera alors essentiellement une agence de moyens. Les dés-associations vont commencer dès maintenant bien qu'elles ne seront peut-être pas nombreuses en 2008.
- 3) Les personnels CNRS pourront éventuellement rester (jusqu'à 8 ans) dans les laboratoires dés-associés. Mais le CNRS peut aussi supprimer son soutien, dans ce cas **les personnels devront être mobiles** et le CNRS pourrait appliquer les nouvelles mesures pour la mobilité des fonctionnaires après leur vote par le parlement cet automne. Nous devons suivre de près la situation des personnels des labos qui seront dés-associés. Mais il nous faut en premier lieu combattre tous les projets de dés-associations qui n'auraient pas une justification purement scientifique.
- 4) La création des chaires « juniors » réservées à de jeunes enseignant-chercheurs peut conduire à une diminution sérieuse des Chargés de Recherches puisque le CNRS envisage de recruter dès 2009 des jeunes enseignant-chercheurs (15 à 25% des postes de CR ouverts au concours). C'est une méthode pour réduire sérieusement le nombre de CR.
- 5) Le CNRS prétend garder ses postes dans les délégations régionales et au siège mais il y a déjà une expérience de mutualisation de la gestion avec l'Université de Nice avec sous traitance au privé. Ce sont les gestionnaires qui sont visés. Par contre, le CNRS dit qu'il va renforcer la dimension RH des délégations pour suivre les personnels dont la mobilité doit être plus grande.

Ainsi la politique qui nous a été annoncée menace de transformer profondément le CNRS en quelques années en réduisant le nombre des chercheurs titulaires à plein temps, en diminuant drastiquement le nombre de laboratoires labellisés CNRS et en soumettant les personnels des UMR dés-associées à une forte pression pour la mobilité. Il faut réagir fort et vite.

Recommandation du CSD/PU

25 septembre 2008

Destinataires:

Présidence, direction générale du CNRS, directeur de l'INSU
Présidents de section du Comité National
Directeurs de laboratoires
Secrétariat Général du Comité National

Le CSD/PU a été informé de certains dysfonctionnements de la part de la Direction des Partenariats du CNRS (DPa) dans l'évaluation de laboratoires de la vague C. Ils portent notamment sur les informations relatives à la bibliométrie (certains chercheurs déclarés non-publiants alors qu'ils témoignent d'une liste très honorable de publications), l'insertion internationale des laboratoires (déclarée nulle alors qu'elle est importante), les relations avec le monde académique et économique (déclaré nul alors qu'il est très actif).

Plus grave, il a été remonté au CSD que la Dpa opérait des classements individuels de chercheurs et d'enseignants-chercheurs sur la base de ces données bibliométriques mal saisies et mal contrôlées, et interagissait directement avec les Directeurs d'Unités pour leur présenter ces évaluations.

Le CSD s'interroge sur :

- * la pertinence des critères utilisés
- * la validation des données collectées et reportées pour établir ces calculs
- * la nature et la légitimité des missions de la DPa dans l'évaluation des laboratoires, voire des individus.

Il s'inquiète du manque apparent de communication entre la DPa et certaines directions scientifiques du CNRS. Il rappelle le rôle du Comité National dans l'évaluation, en particulier des personnels chercheurs du CNRS.

Dans ce contexte, le CSD/PU recommande aux personnels et directeurs d'unité de la vague D de remplir les fiches individuelles sans inclure les données relatives aux indices de citations (colonnes 5 et au-delà des fiches "données biblio"), compte tenu des conséquences potentiellement désastreuses d'une mauvaise utilisation de ces chiffres.

En conclusion, le CSD/PU recommande un audit externe des activités de la DPa en matière d'évaluation.

Compte rendu de la réunion des présidents de Conseils Scientifiques de Département du CNRS

Les présidents de Conseils Scientifiques de Département du CNRS ont rédigé le communiqué suivant, concernant les dérives bibliométriques :

Les présidents, soussignés, des Conseils Scientifiques de Département du CNRS souhaitent faire part de leur extrême préoccupation quant aux dérives constatées dans le traitement de données bibliométriques, en particulier par la Direction des Partenariats du CNRS (DPa) consécutivement au contenu et au traitement de la fiche dite "UR 3 CNRS".

Ils constatent en particulier qu'une évaluation des chercheurs et enseignants-chercheurs (classement A,B,C) se met en place, fondée sur un traitement des données bibliométriques. Ceci est en contradiction avec le fonctionnement de l'évaluation des chercheurs au CNRS, réinscrit dans le Plan Stratégique de l'organisme, qui assigne au comité national cette tâche.

Ils souhaitent vivement que s'instaure enfin un fonctionnement interne de l'organisme où ce sont les directions scientifiques, instruites par le travail du comité national, qui informent la DPa de la qualité scientifiques des unités, et pas l'inverse, afin que cette dernière instruisse au mieux les relations entre le CNRS et ses partenaires

Ils demandent solennellement que soit suspendue la diffusion et le traitement de la fiche "UR 3 CNRS", qu'un audit des activités de la DPa en matière d'évaluation soit mené, et qu'à l'avenir les documents traitant de l'évaluation scientifique à partir de données bibliométriques soient soumis pour avis au comité national, par exemple au C3N qui regroupe le bureau du CS, de la CPCN et les présidents des CSD.

Signataires : J-C Auffray (EDD), G. Baldacci (SDV), J-C Beloeuil (Chimie), J. Dumarchez (PNPP), C. Jeandel (PU), R. Mosseri (MPPU), P. Régner (SHS), Y. Segui (ST2I)

Compte-rendu SNTRS-CGT de la journée d'accueil des membres de la section 20 du Comité national

La session s'est tenue le 19 septembre. La journée était divisée en deux parties : le matin, accueil des membres des sections INSU et développement durable (17, 18, 19, 20 et 29). L'après midi, première réunion des sections.

Accueil des membres du CN

La matinée débute par une présentation du rôle des sections du Comité national et de leurs relations avec la direction du CNRS par DOMINIQUE LE QUEAU, Directeur de l'INSU, en remplacement d'ARNOLD MIGUS, excusé.

En premier lieu, DOMINIQUE LE QUEAU rappelle le contexte national :

La Loi Organique Loi de Finances ; la LOPR instaurant la création de l'ANR puis de l'AERES ; la LRU, qui impose un nouveau cadre de partenariat entre les universités et les EPST ; enfin, l'Espace européen de la recherche qui se structure.

Le cadrage de la réforme du CNRS est issu de la lettre de VALERIE. PECRESSE du 27 février 2008, conduisant à l'adoption du plan stratégique le 1^{er} juillet. Structuration à laquelle se surajoutent diverses commissions (SCHWARTZ, HOFFMANN, D'AUBERT...).

Le CNRS est engagé dans 6 grands chantiers :

- ✓ Une structuration des champs disciplinaires en instituts, espérés tous nationaux ;
- ✓ La création de 3 pôles programmatiques, qui seront la « conscience scientifique intégratrice » de l'organisme ;
- ✓ une gouvernance resserrée ;
- ✓ Une prise en compte forte de la dimension ressources humaines ;
- ✓ Le pilotage optimisé de la politique de partenariat ;

Remarque : là, il est intéressant de s'imprégner des documents de la Direction du partenariat (DPa) fournis en annexe. Cette cellule croupion de la Direction générale génère des indicateurs numériques pour caractériser les unités et les équipes. Ça sent le doublonnage bureaucratique du Comité national. D'ailleurs, les UMR de la vague C, surtout celles qui ont été dé-labellisées malgré une notation AERES A, vous en parleront très bien) ;

- ✓ une filière territoriale fortement renforcée, en liaison étroite avec la gouvernance.

Parallèlement, les principales conclusions de la commission D'AUBERT sont prises en compte :

- ✓ les UMR ne sont pertinentes que s'il y a attribution équilibrée des moyens entre les partenaires ;
- ✓ principe du mandat de gestion unique, confié à l'hébergeur. Cela suppose une bonne appropriation par l'université des compétences élargies ;
- ✓ définition par la CPU et les organismes de recherche d'un cahier de charges portant sur les critères de bonne gestion d'une unité de recherche ;
- ✓ attribution de primes d'excellence selon le rapport de l'Académie des sciences (la réflexion est en cours). (*Il s'agit là bien évidemment d'une évaluation hors Comité national*) ;
- ✓ création de chaires d'excellence CNRS-Université. A partir de 2010, avec une cible de 20 %, en sus des postes CNRS.

Dans cet environnement, un invariant : l'évaluation des chercheurs par les sections du Comité national. Les avis du CoNRS sont et doivent être indépendants de la direction.

Tout part de la lettre de V. PECRESSE. Dorénavant, c'est l'AERES qui donne le label de qualité scientifique. Le rôle du CoNRS est d'indiquer si les unités évaluées sont pertinentes par rapport aux priorités du CNRS. Enfin, le CoNRS a une mission d'évaluation stratégique. La conjoncture et la prospective sont du ressort des sections du CN. La DG souhaite voir généralisées les activités de prospectives des sections. Pour les membres des sections, le rapport de conjoncture est un élément structurant, il permet d'apprendre à travailler ensemble.

Les missions des sections sont en synergie avec celles de l'AERES. L'évaluation des activités de recherche des unités est devenue en 2008 de la responsabilité de l'AERES. Les missions principales des sections sont :

- ✓ évaluer le chercheur dans son contexte d'unité, positionné dans le cadre de la stratégie du CNRS ;
- ✓ donner un avis sur la pertinence de la prospective des unités avec la stratégie du CNRS ;
- ✓ intégrer les travaux des sections dans le processus global d'évaluation, en complément des évaluations effectuées par l'AERES ;
- ✓ intégrer l'approche interdisciplinaire ;

- ✓ aider à la décision de la direction du CNRS.

DOMINIQUE LE QUEAU précise les relations entre les sections et la Direction : 1) indépendance ; 2) prise en compte des avis et recommandations 3) dialogue régulier et relations transparentes ; 4) relation entre jury d'admissibilité (la section) et le jury d'admission.

Il poursuit en définissant les critères d'évaluation des chercheurs, qui doivent être

- ✓ qualité du projet et publications ;
- ✓ enseignement ;
- ✓ transfert de technologie/ valorisation/ relation industrielles ;
- ✓ responsabilités collectives et management ;
- ✓ mobilité.

Dans un contexte de prise en compte de l'environnement (AERES) et des équilibres globaux.

Par ailleurs, la mise en place du suivi de l'évaluation des chercheurs par la DRH est une avancée en matière de gestion des ressources humaines. En particulier, la formalisation des avis en 4 types : favorable/réservé/alerte ou différé, permet, entre autre, un suivi des personnes en difficulté. Pour finir, 2009 verra la disparition de 900 postes dans la recherche. Au prorata des effectifs, cela concernerait 450 postes dans les EPST. Le rapport ITA/Chercheur est en discussion.

Suivent une présentation du Secrétariat général du Comité national (SGCN) par NICOLE LE GAL, secrétaire générale ; puis la présentation du futur institut EDD - *qui ne s'appellera pas EDD* - par FRANÇOISE GAILL, Directrice scientifique.

Remarque : en décalage avec la politique du gouvernement, la priorité de l'institut EDD est le recrutement !

A sa suite, les missions de l'INSU sont présentées par DOMINIQUE LE QUEAU, son directeur.

Enfin, CHRISTINE D'ARGOUGES brosse la politique de ressources humaines de l'organisme.

3 axes prioritaires : anticiper les évolutions des métiers ; attractivité des carrières ; assurer une gestion et un dialogue de qualité.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPCM) sert à définir la prospective métier 2008/2013 et l'orientation de la formation. La DRH va développer l'accompagnement des parcours professionnels :

- ✓ suivi des entrants et des stagiaires ;
- ✓ suivi post-évaluation des chercheurs (suite aux avis réservé ou avis d'alerte émis par les sections) ;
- ✓ ITA ;
- ✓ développement de la politique handicap.

Il y a revalorisation des carrières chercheurs par plus de promotions, ce qu'autorise la LOLF. En parallèle, une réflexion est en cours sur l'amélioration des statuts. Par ailleurs, il y a eu rénovation du régime indemnitaire.

La DRH réfléchit à l'accompagnement et à la protection sociale des personnels temporaires. Enfin, il y a eu revalorisation de la rémunération des doctorants et post-doctorants.

- ✓ Renforcement de la gestion de proximité ;
- ✓ Qualité du dialogue social ;
- ✓ Développement du système d'information ressources humaines :
 - Suivi des personnels permanents et temporaires ;
 - Dématérialisation et simplification des procédures.

CH. D'ARGOUGES précise le souhait de la direction d'avoir des CDI choisis ; ce qui implique que par principe, les CDD n'ont pas vocation à être pérennisés.

Remarque : on s'oriente vers 3 catégories de personnels : les ITA et chercheurs, fonctionnaires, pour assurer les fonctions « classiques » de l'organisme ; les CDD (essentiellement post-doctorants et des intérimaires...) et enfin, les CDI de haut niveau, prioritairement dédiés à des fonctions d'encadrement et de management. Cette « nécessité » est revenue à plusieurs reprises lors des présentations Au final, les programmes, puis pourquoi pas les personnels titulaires, pourraient être gérés par des contractuels...mieux payés, car « c'est nécessaire si on veut attirer et garder des managers de haut niveau ». La direction, qui n'envisage pas d'amélioration générale et ambitieuse des carrières des agents, a complètement intégré les notions de salaire au mérite, primes à la fonction... qu'elle met actuellement en œuvre via les ISFIC « reconnaissance de la gouvernance » et qu'elle souhaite poursuivre en découplant les rémunérations de ses cadres dirigeants de celles de ses agents.

Par ailleurs, CH. D'ARGOUGES soulève le problème des carrières chercheur, souvent incomplètes, car débutée tardivement. Statutairement, il peut être envisagé une prolongation d'activité (*travailler plus longtemps pour une meilleure retraite : ça ne vous rappelle rien ?*) mais cela va à l'encontre de la politique RH actuelle. Conséquence : on ne prolonge pas ! (*Et voilà pourquoi votre fille est muette !*).

Enfin, au sujet des indemnités de stage : « juridiquement on peut, politiquement, on doit le faire ».

Travaux de la section

L'après midi était consacrée aux travaux de la section. A débuté par un tour de table de présentations des différents membres. Les membres de la section sont :

ANNE ALEXANDRE ; VALERIE ANDRIEU-PONEL ; PASCALE BAUDA ; CECILE BERNARD ; MYRIAM BORMANS; GUDRUN BORNETTE; THIERRY BOUVIER ; YVES BRUNET ; CHRISTOPHER CARCAILLET; FREDERICK DELAY ; VALERIE DEMAREZ ; ELENA GOMEZ ; GERARD GRUAU ; BRUNO LANSON; JEAN-PAUL LAURENT ; SOVAN LEK ; NICOLE MAHR ; EMMANUELLE MONTARGES-PELLETIER ; GILLES MORVAN ; PHILIPPE PEYLIN ; JOËLLE TEMPLIER.

18 personnes étaient présentes. Absents : Christopher CARCAILLET ; Valérie DESMAREZ ; Lek SOVAN.

Missions de la section et rôle des assistants

Présentation des missions et des règles de fonctionnement de la section par l'assistante, ZOE OGERET.

Élection du président

Une seule candidate : PASCALE BAUDA. Après énoncé de sa profession de foi. Il est procédé au vote. 17 oui, une abstention.

Formation du bureau

Élection de 2 membres du bureau, 3 candidats se présentent : Valérie ANDRIEU-PONEL ; Gudrun BORNETTE ; Bruno LANSON. Élus : Valérie ANDRIEU-PONEL (désignée également secrétaire de section) et Bruno LANSON.

Nomination par la direction, représentée par Luc ABBADIE (DSA) : Cécile BERNARD, proposé au titre d'EDD et Frédéric DELAY, proposé par l'INSU. Par ailleurs, la présence d'un ITA au bureau est acceptée. Cette présence se fera par rotation entre les 3 élus.

Mots clés

La section a procédé à quelques changements dans les mots-clés :

<i>Mots-clés</i>	<i>Mots-clés (suite)</i>
*Fonctionnement et évolution des écosystèmes continentaux, lagunaires et côtiers *Eaux, sols, biosphère continentale : structure, fonctionnement, gestion, protection *Flux de matière et d'énergie à toutes les échelles *Hydrologie de surface et transferts dans le continuum sol végétation atmosphère *Biodiversité et fonctionnement des écosystèmes *Ecologie fonctionnelle et dynamique des communautés *Dynamiques biogéochimiques : cycles des éléments et des traceurs, chimie, écodynamique	et impacts des polluants sur les écosystèmes *Altération et érosion des couches superficielles : mécanismes physiques et biogéochimiques *Interactions climat-biosphère *Impacts des changements globaux sur les écosystèmes et les hydrosystèmes actuels et passés *Ingénierie écologique, protection et aménagement de l'environnement, traitement et gestion des déchets *Aléas et risques environnementaux *Imagerie de surface et de sub-surface

Critères d'évaluation

La section s'est penchée essentiellement sur les critères d'avancement de grade :

Critères communs à tous les grades

- Intérêt et originalité du sujet de recherche. Qualité des résultats obtenus
- Productions scientifiques: publications, conférences invitées, colloques
- Intégration des activités de recherche dans les projets du laboratoire
- Diffusion des connaissances, activités d'enseignement
- Valorisation des résultats de la recherche. Contrats industriels. Brevets. Expertises

Critères spécifiques selon les grades :

<p>Avancement au grade CR1</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Confirmation du bien-fondé du recrutement et de l'affectation ● Continuité de la production scientifique ● Démarrage et dynamisme du projet, perspectives d'ouverture des sujets d'étude, collaborations envisagées avec d'autres disciplines ● Insertion dans l'équipe d'accueil ● Prise de responsabilités scientifiques dans le cadre de la soumission de projets. <p>Les responsabilités prises dans l'unité et dans le domaine scientifique, dans la formation par la recherche (encadrements) sont prises en compte sans être absolument indispensables</p>	<p>Avancement au grade DR1</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Un DR1 est un excellent DR2 possédant un rayonnement scientifique national et international avéré ● Rôle de leader et/ou fédérateur lié aux responsabilités managériales (création d'une unité ou prise de responsabilités majeures) ou scientifique (participation à la dynamique ou la structuration d'un secteur scientifique) ● Prises de risques scientifiques qui ont ouvert de nouvelles approches en particulier en y associant d'autres disciplines, ● Participation active à de grandes opérations d'intérêt collectif (programmes scientifiques régionaux, nationaux, internationaux, développement de grands instruments, revues, formations) ● Opérations de vulgarisation et/ou de valorisation reconnues au plan régional, national ou international, fort investissement dans la vie scientifique régionale, nationale et internationale, etc.
<p>Avancement au grade DRCE</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Reconnaissance d'une activité exceptionnelle selon les critères DR1 dans les domaines majeurs de la section 	

Les autres critères seront validés à la session d'automne.

Nomination de rapporteurs

Enfin, la section a nommé les rapporteurs de la section au titre d'expert de l'AERES pour les comités de visite.

Unité HydrASA - Poitiers – FRE 3114, rapporteur : Bruno LANSON / suppléante Emmanuelle MONTARGES - PELLETIER. Il est proposé d'associer Gilles MORVAN en tant que représentant ITA.

Unité ECOFOG – Guyane – UMR 8172, rapporteur : Yves BRUNET / suppléante Gudrun BORNETTE. Proposition d'associer Nicole MAHR en tant que représentante ITA.

La présidente de la section adressera une demande de prise en charge des frais de mission des ITA au département EDD. Cette demande sera reconduite pour les visites suivantes.

Une motion concernant la participation des ITA aux comités de visite devrait être rédigée pour la session d'automne.

Réunion du bureau

La session plénière s'est poursuivie par le bureau, chargé de la désignation des rapporteurs des dossiers qui seront examinés à la session d'automne.

La convocation à la session d'automne se fera en excluant les élus C pour l'examen des promotions et des élus B pour de l'examen des promotions DR (*apparemment, le service juridique serre les boulons, censément pour éviter les recours au tribunal administratif. En l'état, il nous sera donc impossible d'assister à la lecture des dossiers de promotion*).

Assurance maladie

Le gouvernement vise la taxation des complémentaires santé et des entreprises (Extrait de « Fonction Publique » journal de l'UGFF-CGT)

Les comptes de l'assurance maladie affichent encore un déficit de 4.1 milliards d'euros en 2008 pour 150 milliards de recettes, ce qui témoigne de l'inefficacité de la réforme 2004 et des politiques de déremboursement. Pour les amener à l'équilibre en 2011, le gouvernement a recours à de nouvelles mesures qui devraient être incluses dans le projet de loi de financement de la Sécurité Sociale (PLFSS) 2009, présenté à l'automne au Parlement.

Encore un " plan de redressement "

Rendu public par Roselyne Bachelot et Eric Woerth, le 28 juillet par un communiqué de presse commun, il reprend en partie les propositions formulées par l'UNCAM¹ le 3 juillet (dirigée par le directeur de la caisse nationale d'assurance maladie). Il vise une économie de près de 4 milliards d'euros en 2009 et prévoit :

• d'augmenter les recettes :

- en taxant de 1 milliard d'euros le chiffre d'affaire des complémentaires santé,
- en faisant contribuer les entreprises à hauteur de 300 millions sur les sommes distribuées aux salariés en intéressement et participation,
- en ponctionnant les « excédents » de la branche accident du travail -maladies professionnelles (AT-MT) de 300 millions d'euros...

• de réduire les dépenses :

- en transférant la dette de 9 milliards d'euros accumulée par l'assurance maladie, sur un autre organisme de l'état - la Cades² ; ce qui permettra à l'assurance maladie d'économiser les frais financiers qu'elle paie sur cette dette soit 400 millions d'euros d'intérêts annuels en 2009 ;
- en poursuivant sa " maîtrise médicalisée " des dépenses dont l'économie estimée est de l'ordre de 1.5 à 2 milliards d'euros attendus en 2009. Les efforts devraient porter sur la baisse des prix des génériques et de certains actes médicaux (radiologie, analyses...), les prescriptions de nouveaux médicaments " inutilement " coûteux, les transports sanitaires, les arrêts de maladie ou l'hôpital...

Ce plan, soit disant de redressement, vient s'ajouter aux autres, en particulier le projet de loi " patients, santé, territoire " qui réorganise l'offre de soins sur l'ensemble du territoire et dont le but premier est bien de faire (de manière comptable) des économies.

En affichage, le Gouvernement a choisi de se retourner vers les complémentaires et les entreprises :

► **vers les organismes complémentaires en portant à 5.5% une taxe déjà acquittée par les mutuelles et les assurances (plus 3%), qui sert aujourd'hui à financer la couverture maladie universelle (CMU).**

Le gouvernement justifie cette augmentation de leur contribution par le fait qu'ils avaient réalisé une marge bénéficiaire appréciable avec la prise en charge plus étendue de l'ALD à 100% et le développement des génériques.

Il y a fort à craindre que cette mesure se répercute quasi intégralement sur les assurés sociaux en particulier ceux qui ont fait le choix d'adhérer à un organisme complémentaire solidaire à but non lucratif, qui n'aura le choix que de baisser des prestations ou d'augmenter les cotisations.

Le gouvernement offre à l'UNOCAM³ (Union nationale des organismes complémentaires d'assurance

¹ L'UNCAM regroupe les caisses nationales des trois principaux régimes de sécurité sociale la CNAMTS (caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés), la MSA et la CANAM (caisse d'assurance maladie des professions indépendantes). Son rôle est de coordonner l'action des différentes caisses et de construire un dialogue stable et fructueux avec les professionnels de santé. Les missions principales de l'UNCAM sont de négocier les accords et conventions entre professionnels de santé et caisse d'assurance maladie, de fixer les taux de remboursement, de classer chaque médicament dans une des trois catégories prévues et de décider quels sont les actes pouvant donner lieu à remboursement.

² La -CADES - caisse d'amortissement de la dette sociale est créée le 1er Février 1996. Elle se voit transférer le montant de la dette et reçoit pour mission de la rembourser. La CADES se voit en contrepartie affecter les recettes de la CRDS. La CRDS tout comme la CADES ont été créées pour une durée de 13 ans et devaient disparaître le 31 Janvier 2008. En fait les déficits annuels cumulés font que la mission actuelle de la CADES devrait prendre fin en 2021.

³ L'UNOCAM est créée par la réforme Douste-Blazy du 13 août 2004. Elle est composée des représentants des trois familles de complémentaires (le Centre Technique IP pour les institutions de prévoyance, la FNM pour la mutualité et la FFSA pour les assurances privées). Elle est dotée de missions qui relevaient jusqu'en 2004 du domaine exclusif de l'assurance maladie. Elle émet des avis sur les niveaux de remboursement et la participation

maladie) une contre partie à cette augmentation de leur taxe en l' " associant plus étroitement encore qu'en 2004 à la gestion du risque santé ". Il ne cache pas son intention de faire jouer aux complémentaires un rôle plus important pour accompagner les maladies chroniques.

En organisant des négociations tri partites (assurance maladie - organismes complémentaires et professionnels de santé) dans les secteurs où les complémentaires assurent un niveau important de prise en charge en optique et en dentaire, il compte bien leur faire accepter des transferts de charges du régime obligatoire vers les complémentaires.

L'UGFF CGT refuse cette institutionnalisation " rampante " des organismes assureurs complémentaires car elle donne une légitimité à une égalité de traitements, et donc de droits, entre Sécurité sociale et organismes complémentaires.

L'UGFF CGT appelle l'ensemble des assurés sociaux à la plus grande attention et vigilance sur ce qui est le fond non visible de ce plan, la poursuite des modifications profondes de la gouvernance de l'assurance maladie sous ses deux mouvements (rôles de l'UNCAM et de l'UNOCAM).

Pour l'UGFF, l'assurance maladie doit conserver un pouvoir décisionnel prépondérant, en tant que garante de la solidarité nationale, même si, bien entendu, il faut démocratiser davantage sa gestion et son pilotage.

► **Vers la création d'une contribution " patronale " sur les revenus distribués au titre de la participation ou de l'intéressement, niches sociales jusqu'à présent exonérées de cotisations sociales.**

La CGT dans ses pistes d'un autre financement de la sécu revendique la contribution de l'intéressement, de la participation, de l'épargne salariale, des stocks options. Elle considère donc qu'il est fondé de demander aux employeurs de cotiser sur l'intéressement.

Méfions nous toutefois que cette mesure positive n'en cache pas d'autres plus restrictives. Actuellement, l'URSSAF essaie de réintégrer dans la masse salariale certains avantages en nature, dont bénéficient les salariés des entreprises SNCF, Air France, Edf, Gdf ... pour les soumettre à cotisations.

Par ailleurs le rapport de la Cour des Comptes, dont le président est Philippe Seguin, pointait que le manque à gagner d'un certain nombre de dispositifs exonérés de cotisations sociales représentait entre 6 et 8,3 milliards d'euros en 2005. Certes, y figurait l'intéressement mais aussi la participation des employeurs au titre restaurant, aux frais de transport, aux chèques vacances, à la protection sociale complémentaire en entreprise dont retraite et prévoyance etc..

Pour l'UGFF CGT, les salariés doivent rester aux aguets car les propos de la ministre sont clairs concernant cette contribution " patronale ", " *il s'agit plus largement d'élargir l'assiette de financement aux éléments de rémunération non encore soumis aux cotisations sociales* ".

Si l'UGFF CGT se félicite que la lutte immédiate en juin/juillet contre les propositions de l'UNCAM ait contraint le gouvernement à renoncer à deux d'entre elles, parmi les plus néfastes : l'augmentation du reste à charge - ticket modérateur des patients en baissant le taux de remboursement d'une consultation chez le médecin par exemple, et la fin du remboursement à 100% des patients en ALD, elle considère que, globalement, cet énième dispositif gouvernemental va de nouveau peser essentiellement sur les assurés sociaux.

Il faut une réforme de fond du financement

L'assèchement des recettes découle des choix politiques et économiques de chômage, de précarisation des emplois et de bas salaires etc. qui pénalisent les rentrées sociales.

La CGT renouvelle sa demande de réforme de fond du financement de la sécurité sociale pour laquelle elle a fait connaître ses propositions, notamment l'arrêt des exonérations de cotisations accordées aux entreprises, une modulation de la cotisation des employeurs pour inciter les entreprises à investir dans l'emploi et les salaires, une contribution sur les revenus financiers du capital (Voir ci-contre des extraits des repères revendicatifs de la CGT)

Par ailleurs, la lutte contre les sous déclarations des accidents du travail de certains employeurs, la sous reconnaissance des maladies professionnelles, le développement de la prévention, une meilleure organisation du système de santé sont des pistes à travailler pour améliorer l'état de santé de la population et les comptes de la sécurité sociale.

Nul doute, qu'à l'occasion du projet de loi de financement de la sécurité sociale, les propositions revendicatives de la CGT seront au cœur des interventions et des luttes des salariés et des assurés.

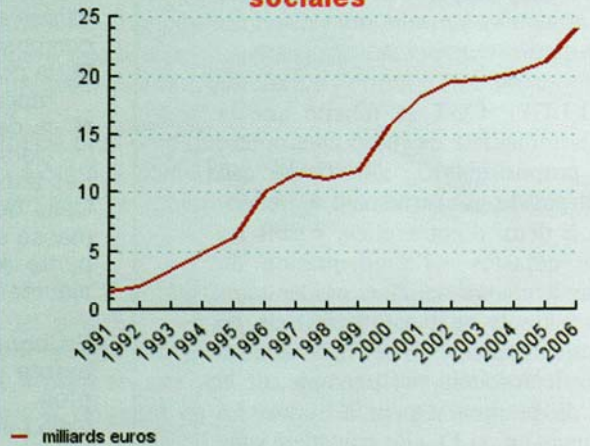
* * *

Exonérations de cotisations sociales : Multipliées par 14 depuis 1991 !

Le tableau ci-joint, établi à partir des données AcoSS-Urssaf et publié par « le journal du net », illustre l'explosion des exonérations de cotisations sociales. Et encore la courbe s'arrête t elle à l'année 2006, alors que la progression s'est poursuivie en 2007 et 2008 (dont les exonérations de charge pour les heures supplémentaires qui « coûtent » en ressources publiques plus de 5 milliards d'€, au nom du travailler plus pour gagner plus...et il est certain que ceux qui n'y « gagnent le plus » ne sont pas forcément ceux que visent le slogan !).

Il est à noter également que la grande masse des allègements concerne les bas salaires (entre 1 et 1,6 fois, ce qui, au-delà du « manque à gagner » considérable pour la protection sociale notamment - 600 millions d'€ par 1% de relèvement du SMIC ! - favorise en grand l'ouverture d'une véritable trappe à bas salaires.

Montant des exonérations de cotisations sociales



Source : ACOSS-Urssaf

QUELQUES ECLAIRAGES

Les propositions de la CGT en matière de protection sociale s'attachent, là comme dans d'autres domaines, à souligner que les solutions à ces enjeux fondamentaux passent par une nouvelle répartition des richesses créées.

Les 2 éléments qui suivent - parmi d'autres - sont parfaitement édifiants de ce point de vue :

Premièrement :

En 1985, sur l'ensemble des cotisations prélevées sur les salaires, **la part patronale représentait 68,9 % et la part salariale 31,1 %**.

En 2006, en prenant en compte la CSG prélevée sur les revenus d'activité - et en la rapportant, comme il se doit, à la part salariale, **la part patronale était de 54,6 % et la part salariale de 45,4 %**.

Deuxièmement :

Toujours en 1985, les cotisations effectives versées par les patrons représentaient 22,9 % de l'ensemble des rémunérations et celles des salariés 6,04 %.

En 2006, la situation a évolué de la manière suivante : 21,6 % pour les cotisations « patronales » et 10,02 % pour les cotisations salariales (et, pour les salariés, si l'on rajoute la CSG - instituée en 1991 - prélevée sur les rémunérations, on frôle les 18 % !).

Ces deux données viennent confirmer que les employeurs contribuent de moins en moins aux besoins de financement de la protection sociale (ce qui bien entendu contribue à dégager « des marges » pour les profits et les dividendes servies aux actionnaires...qui eux se portent très bien)

Les salariés, eux, cotisent de plus en plus ! D'autant que, aux cotisations et à la CSG, il faut aussi ajouter la place plus importante occupée par les régimes complémentaires dont la majeure partie est financée par les travailleurs.

D'ailleurs, une note d'août 2008 de la Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques (DREES) ne dit pas autre chose quand elle observe que la part des cotisations sociales employeurs dans le financement de la protection sociale a progressivement diminuée, passant de 44 % en 1981 à 37 % en 2006.

Extraits des repères revendicatifs de la CGT sur le financement de la protection sociale

« il convient de doter la sécurité Sociale de ressources, demeurant principalement ancrées sur le travail, pour répondre à l'ensemble des besoins des populations. La gestion de ces ressources doit rester fondée sur la répartition, base de la solidarité ». /...

« la réforme du financement de la protection sociale est un enjeu majeur pour les générations présentes et pour l'avenir de notre société .../. il faut donc établir une logique qui pénalise les investissements financiers, pour inciter les entreprises à réaliser des investissements productifs créateurs d'emplois et améliorant les niveaux de qualification et les capacités de production ».

Notre proposition repose sur trois principes...

- la contribution des employeurs doit demeurer une cotisation, c'est-à-dire être prélevée dans l'entreprise (et non sur le consommateur) ; elle doit être affectée à la Sécurité sociale.
- la nouvelle répartition entre les entreprises doit tenir compte de la valeur ajoutée et de l'importance de la masse salariale. D'où notre revendication de taux différenciés suivant les entreprises.
- le mode de calcul doit favoriser le développement de la masse salariale et non pas inciter à la réduction des salaires et du nombre de salariés. D'où la demande d'une différenciation, d'une modulation, du taux en fonction de la gestion de l'emploi. Le mode de calcul doit aussi favoriser l'investissement productif et pénaliser la financiarisation. D'où la nécessité d'un élargissement de l'assiette aux revenus financiers des entreprises.

Ces principes justifient à la fois un « double élargissement de l'assiette » et une « double modulation des taux de cotisations ».

...et une double exigence sur l'assiette et les taux.

• Elargissements de l'assiette ou de la base de calcul des cotisations sociales

Il s'agit d'intégrer dans l'assiette des éléments qui échappent actuellement à la cotisation : certaines formes de rémunération et les revenus financiers des entreprises. Le premier élargissement vise à dissuader le développement des formes aléatoires, discriminatoires et inégali-taires de rémunération, comme les stock-options ou l'épargne salariale. Le second a pour objectif de réduire l'intérêt pour, l'entreprise de multiplier les placements financiers au détriment de l'investissement productif.

• Modulations du taux de cotisation

Il s'agit également de différencier les taux de cotisation en fonction de la masse salariale et du choix de gestion de l'entreprise, comparés à la valeur ajoutée qu'elle crée. La cotisation dite patronale aurait deux composantes :

- la première partie serait calculée à partir du ratio « masse salariale rapportée à la valeur ajoutée » ;
- la deuxième partie serait calculée selon le ratio « revenus financiers/valeur ajoutée ».

Les taux de cotisation seraient modulés en fonction de ces ratios. Celui de la première partie serait inversement proportionnel au ratio masse salariale/valeur ajoutée. Le taux de cotisation pour la deuxième partie augmenterait en fonction du ratio : revenus financiers/valeur ajoutée.

En conséquence, lorsque le revenu financier de l'entreprise augmente par rapport à sa valeur ajoutée, elle cotisera relativement plus.

Cela permettrait d'assurer une réelle solidarité.