



# 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 – Courrier électronique : [sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr](mailto:sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr)

N°17 du 8 janvier 2004

## Spécial Comptes-Rendus

### Sommaire

#### *Conseil syndical national du 11 décembre 2003*

	<i>Pages</i>
<i>Pour une véritable égalité Homme-Femme dans la Recherche</i> Rapport de Nadine ELIE	2
<i>Le SNTRS-CGT et les réseaux professionnels</i> Rapport de Gérard MANDVILLE	4
<i>A propos des élections au CAES : se mobiliser pour le 2ème tour</i> Intervention de Denis CLAISSE	5
<i>Sur les promotions AGT – AJT : Lettre ouverte à la DRH du CNRS</i>	5
<i>Conseil d'Administration du 19.12.2003</i> Par Jacques AUDIN, élu SNTRS-CGT	6
<i>Sur la Politique d'accueil du CNRS</i> Déclaration de Jacques AUDIN	7
<i>Sur la charte du management proposée au CA du 26 juin 2003</i> Commentaires de Jacques AUDIN adressés au Président du CNRS	8
<i>Conseil Scientifique du département SHS (16.12.2003)</i> Par Jean-Paul LACHARME, élu SNTRS-CGT	9
<i>Conseil Scientifique du département SDU (19.12.2003)</i> Par Rémi PICHON, élu SNTRS-CGT	10

# Pour une véritable égalité Homme-Femme dans la Recherche

Rapport de Nadine ELIE,

Chers camarades, bonjour !

Le Bureau National m'avait confié la tâche d'animer ce groupe de travail pour compléter la plate-forme revendicative de notre syndicat. Le groupe s'est réuni trois fois, et soumet à votre avis le résultat de son labeur. (Vous trouverez dans vos documents l'état des réflexions du Groupe de travail Egalité professionnelle Hommes/Femmes. Je ne redirai donc pas ce que vous avez tous lu avec attention).

La nature ayant décrété que la moitié du ciel, à savoir les femmes, devaient porter en leur sein l'avenir de l'humanité, l'autre moitié c'est à dire les hommes s'est acharnée à décider de leur devenir. Il n'y pas dans le monde pire sort qu'être femme. Dans une grande partie du monde elle reste encore éternellement mineure voire esclave, et souvent mutilée.

Ce qui fait toute la différence c'est le statut social, car quand elle appartient à l'élite de la société quelle qu'elle soit dans le monde, elle peut prétendre à l'égalité, mais plus elle relève d'une classe sociale défavorisée plus elle paye le tribut de son sexe.

A titre d'exemple, bien que certains pays du tiers monde nomment des femmes comme chef de gouvernement, cela n'empêche pas les femmes du peuple de mourir assassinées tous les jours par leur maris, sans autre forme de procès.

Les femmes sont tellement conditionnées qu'elles reproduisent elles-mêmes leur conditionnement : en Afrique ce sont les mères qui mutilent sexuellement leurs filles.

Mais vous me direz nous sommes loin de la France, de la Fonction Publique voire même de nos EPST...

Si plus de deux cent ans après la déclaration des droits de l'homme (du mâle et non de l'humanité car elle compte les deux sexes), la femme commence aujourd'hui à s'émanciper et réclame l'égalité des droits, elle continue à payer le prix de la maternité en termes de salaire, de carrière et de droit à la retraite.

Une enquête emploi, effectuée sur 1/300ème de la population française révèle très clairement la baisse du taux d'activité professionnelle des femmes en fonction du nombre d'enfants présents dans le ménage, le processus se renforce avec la présence d'enfants en bas âge (voir le tableau ci après).

Ce tableau est très parlant, il s'agit du taux d'activité selon le nombre d'enfants de moins de 18 ans et de moins de 6 ans présents dans le ménage (Cf. à la fin du document).

La lutte contre toute discrimination dont la discrimination sexuelle est plus qu'à l'ordre du jour au sein même de la CGT. Souvent dans le secteur privé il suffirait de dire « que les plus hauts salaires lèvent la main » et l'on compterait fort peu de femmes, c'est d'ailleurs la première démarche que font les copains du privé dans les entreprises : sélectionner les 10 plus hauts salaires et compter le nombre de femmes. Il est possible de faire de même dans les EPST, à titre

d'exemple au CNRS, au vu du bilan social, qui se trouve dans les indices les plus élevés que ce soit parmi les chercheurs et les ITA, et force est de constater que plus l'indice et le corps-grade sont élevés, moins il y a de femmes.

Une fois de plus ce sont les catégories professionnelles les plus défavorisées qui sont le plus concernées, les femmes issues de l'élite sociale sont moins pénalisées, mais le restent cependant dans l'évolution de leur carrière et leur droit à la retraite.

La maternité et l'éducation des enfants ne peuvent se réduire à un choix égoïstement personnel. Non seulement déformées dans leur corps, assumant une double journée, voire une triple journée de travail (travailleuse, mère, et parfois étudiante), un nouveau modèle de femme voit le jour : la « super-woman ». Non seulement elle doit rester belle jeune et sexy, mais également, elle doit réussir sa vie professionnelle tout en restant une mère modèle, une fée du logis, et un cordon bleu bien sûr. De quelle femme mythique parle-t-on, de cette gravure de mode sur papier glacé habitant dans les beaux quartiers, qui a tout lu et sait tout faire avec bonheur, qui ne vieillit jamais et n'est jamais malade ni fatiguée ?

Au vu de ce triste constat social, il est temps de lever le voile de la discrimination sociale exercée contre les femmes notamment quand elles ont décidé de pondre. Demander l'égalité de traitement entre hommes et femmes ne veut pas dire que les femmes soient des hommes, pensent comme les hommes, et agissent comme les hommes. Les femmes n'ont pas de manque à combler, elles ne sont pas des hommes non finalisés, et ce qu'il faut réclamer c'est justement le droit à la différence physique et intellectuelle.

Quelles que soient les grandes idées humanitaires, égalitaires, révolutionnaires, il y a toujours un gouffre entre l'esprit et la pratique, entre l'idéalisme et la réalité quotidienne.

Que deviendrait notre société si les femmes refusaient de porter et d'élever les enfants. Karl Marx écrivait : « La femme est le prolétaire de l'homme » et c'est hélas encore aujourd'hui d'actualité.

Si une femme est génétiquement programmée pour porter des enfants, c'est bien la seule contrainte naturelle qui lui est imposée, car c'est la société qui lui impose le rôle qu'elle doit jouer. Certes elle peut individuellement tout rejeter en bloc, mais elle doit bien faire avec son environnement, qui l'oblige à choisir entre profession et vie de famille, et cela d'autant plus que ses enfants sont jeunes, que ses revenus sont modestes, et de la région du monde où elle est née.

C'est pourquoi il est important aujourd'hui de porter haut et fort les revendications concernant l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans notre société que ce soit dans la vie sociale, professionnelle, politique et personnelle.

La lutte contre les discriminations doit faire partie intégrante de nos préoccupations syndicales. Il est plus que temps de

faire reconnaître la pertinence de la question des sexes dans l'ensemble des questions sociales, afin de contribuer à la prise de conscience des différentes formes d'inégalités entre les hommes et les femmes et de dénoncer l'idéologie sexiste dans laquelle nous baignons et que souvent nous véhiculons à notre insu.

### Retraites : une réforme sexiste

A titre d'illustration, la réforme des retraites notamment en ce qui concerne la bonification pour enfants est une honte. Les décrets d'application de la loi sur la réforme des retraites doivent paraître fin décembre, pour une application au 1<sup>er</sup> janvier 2004. Quelles que soient les précisions données par ces décrets, l'interprétation du nouvel article L12 ne fait aucun doute.

Il s'agit de l'attribution des bonifications pour les enfants nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004 qui jusqu'à présent était servie aux femmes, à hauteur d'une annuité par enfant, quelle que soit la situation de l'agent à la date de la naissance des enfants.

Aujourd'hui, les règles sont modifiées : il ne s'agit plus d'attribuer cette bonification en fonction de la maternité, mais de la situation professionnelle de l'agent à la date de la naissance des enfants ! Si l'enfant est né dans une période non cotisée au régime de la pension civile, la bonification d'un an par enfant n'est plus attribuée !

Cette mesure, ajoutée au fait que de nombreuses femmes fonctionnaires n'atteindront pas le nombre d'annuités et se verront donc appliquer la décote de 5% par année

manquante, est particulièrement scandaleuse.

Elle marque un recul considérable des droits des femmes, et une discrimination par rapport à la situation du régime général, dans lequel les mères se voient attribuer une bonification de 2 ans par enfant, quelle que soit la date des naissances, y compris avant l'entrée dans la vie active, ou après cessation d'activité, provisoire ou définitive.

Cette règle s'applique également aux agents qui au 31 décembre 2003 remplissent les conditions d'octroi d'une pension à jouissance immédiate, c'est-à-dire : les fonctionnaires ayant 60 ans ou plus, les femmes ayant trois enfants et au moins 15 ans de services civils, les femmes ayant élevé un enfant atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80%. En effet, les agents remplissant l'une de ces trois conditions voient leur situation « cristallisée » sur les anciens critères, quelle que soit leur date effective de départ à la retraite, soit : 37,5 annuités pour une pension à taux plein, 2% par annuité, pas de décote en cas de carrière incomplète.

En revanche, pour les bonifications pour enfants, l'application de la nouvelle règle est fixée rétroactivement... au 28 mai 2003. Une fois de plus, ce sont les femmes qui sont visées ! C'est inacceptable !

Le SNTRS CGT exige le maintien de la bonification d'un an par enfant pour toutes les femmes de la fonction publique, quelle que soit leur situation professionnelle.

La modification apportée aux revendications, votée par le CSN du 11 décembre 2003, intitulé « Pour une véritable égalité homme-femme dans la Recherche », remplaçant le point 2 du document revendicatif du 24<sup>ème</sup> Congrès du SNTRS-CGT a été publié dans le BRS 393 (pour : 47, contre : 0, abstentions : 5).

### Annexe :

Nombre d'enfants de moins de 18 ans présents dans le ménage	Année de l'enquête	0	1	1<6ans	2	2<6ans	3	3<6 ans
Hommes taux d'activité en %	1970	98-96 quel que soit le nombre d'enfant même < 6 ans						
Femmes taux d'activité en %	1970	70	60	----->			32	

Hommes taux d'activité en %	1980	95 quel que soit le nombre d'enfant même < 6 ans						
Femmes taux d'activité en %	1980	83-65	72	55	33		38	8
Hommes taux d'activité en %	1980							
Femmes taux d'activité en %	1980	83-65	72	55	33		38	8

Hommes taux d'activité en %	1993	95 quel que soit le nombre d'enfant même < 6 ans						
Femmes taux d'activité en %	1993	70-74	65	58	----->		60	-->0
Hommes Temps partiel en %	1993	Pas d'effet quel que soit le nombre d'enfants même <6ans						
Femmes Temps partiel en %	1993	25 en moyenne		36	33		45	

Hommes taux d'activité en %	2001	97 quel que soit le nombre d'enfant même < 6 ans						
Femmes taux d'activité en %	2001	75	65	66	65	53	65	-->0
Hommes Temps partiel en %	2001	Pas d'effet quel que soit le nombre d'enfants même <6ans						
Femmes Temps partiel en %	2001	-----	24	34.5	33	43	45	52

# Les réseaux professionnels

Rapport au CSN du 11 Décembre 2003

Par Gérard MANDVILLE

Souvent dans la recherche, l'apport des techniques à l'évolution des connaissances est sous-estimé. La démarche intellectuelle est privilégiée au détriment des conditions de son émergence. Cet élitisme ambiant dans notre société est utilisé pour justifier la pauvreté des moyens, puisque les conditions ne jouent pas. Au nom de cette idéologie, on prédétermine qu'on serait plus productif intellectuellement dans la contrainte .... pour y échapper, alors pourquoi donner plus de moyens.

Chacun sait ici que ce n'est pas la réalité. L'essentiel des découvertes scientifiques n'est qu'aller et retour entre les conditions techniques du moment et les connaissances scientifiques accumulées.

Pourtant la prégnance de ces idéologies se retrouve dans l'organisation de la recherche. Des politiques scientifiques sont définies accompagnées d'une réflexion et d'une politique de l'emploi des chercheurs mais elles sont très partielles quand il s'agit des ITA.

Seulement quelques secteurs souvent liés à la "Big science" physique nucléaire, spatiale, ont des réflexions sur l'emploi hors scientifique et des réflexions ont émergé dans des domaines de physique autour des "technologies diffusantes" c'est-à-dire des techniques que l'on retrouve dans des domaines très différents de la physique ou de la chimie. C'est à la réflexion un paradoxe quand on parle à tout propos de l'interdisciplinarité.

Le CNRS possède des compétences techniques tout à fait remarquables qui sont peu valorisées et peu diffusées, extrêmement discrètes puisque liées à des laboratoires qui ont chacun leur autonomie et que peu de directions scientifiques cherchent à reconnaître et à animer.

Ce n'est pas un hasard s'il n'y a pas de reconnaissance des ITA et d'évaluation de leurs compétences.

Alors que les entreprises ont depuis longtemps compris que la gestion de leurs ressources et compétences technologiques est une question vitale, les EPST ont peu ou mal intégré cette dimension.

Au CNRS, il existe une mission des ressources technologiques auprès du Directeur Général, comme il existe une direction stratégique et des programmes, un fonctionnaire de défense, etc...

Cette mission dont on voit l'importance stratégique qu'elle pourrait revêtir a peu de moyens opérationnels. Elle anime et soutient les réseaux professionnels qu'ils soient de métiers (mécaniciens, électroniciens) ou technologiques (hautes pressions, plasmas froids, technologies femtosecondes, ...). Elle joue un rôle de

bureau d'études au service d'autres acteurs du CNRS : Départements scientifiques, Formation permanente, etc...

Les réseaux de métiers : mécaniciens, électroniciens auxquels il faudrait ajouter celui des informaticiens, des documentalistes qui ne sont pas sous la responsabilité de la MRCT, ce qui montre d'ailleurs qu'aujourd'hui l'approche n'est pas vraiment conceptualisée; répondent à des besoins réels des personnels (diffusion du savoir, échanges, définition de formations spécifiques, etc...). Comme syndicat défendant les intérêts professionnels des personnels, nous pouvons que les encourager. L'écueil qui pourrait émerger est le repli corporatiste de ces réseaux ce qui pourrait les amener à développer des revendications qui casseraient les cohérences interprofessionnelles des agents du CNRS. Ce peut-être la constitution de lobbies dans les concours internes, etc... c'est à cela que doivent être vigilants nos militants dans ces réseaux ou autour de ces réseaux.

La gestion des ressources et compétences technologiques conduit ainsi à réfléchir aux conditions nécessaires à l'émergence de ces compétences et ressources, nous avons déjà cité la formation, la mise en réseau, la diffusion, mais aussi la connaissance des ressources extérieures au CNRS et l'organisation des conditions de l'émergence de compétences technologiques. Cela peut passer par des mutualisations. L'organisation de cette gestion peut présenter des caractères très sensibles: La sous-traitance - la mutualisation.

Dans la mise en œuvre de ces deux derniers domaines, nous nous heurtons à des politiques de réduction de l'emploi ITA et des coûts de l'emploi. Deux extrêmes sont à éviter la sous-traitance et la mutualisation à tout crin qui peuvent aboutir à la perte totale de compétence ou à de fausses économies, l'autre qui serait aucune sous-traitance aucune mutualisation et pourrait aboutir au même résultat en ne créant pas les conditions de l'émergence de compétences nouvelles.

C'est-à-dire que nous avons en permanence à débroussailler ce qui correspond à des logiques pures d'évolution des techniques et de leur organisation ou a des logiques d'économie "capitalistique" que nous devons refuser.

Bien d'autres questions restent à aborder qui n'ont pas encore atteint leur maturité, le prochain congrès s'en fera peut-être l'écho.

*Mais cette question apparemment anodine "les réseaux professionnels" montre la complexité des rapports et des enjeux que constituent les ITA dans les organismes de recherche.*

**Le CSN, sur mandat du 24<sup>ème</sup> congrès, a décidé par 44 voix pour, 0 contre et 8 abstentions, la modification du document d'orientation du syndicat.**

**Cet ajout a été publié dans le BRS 393.**

## A propos des élections au CAES Se mobiliser pour le second tour

Par Denis CLAISSE

56% : s'il y a un chiffre à retenir du premier tour des élections au CA du CAES, c'est bien celui-là !

56% d'abstention, en augmentation de deux points par rapport aux précédentes élections en 2000.

Ce chiffre devrait interpeller toutes les organisations syndicales!

Ce chiffre est démonstratif de la capacité, ou plutôt, dans le cas présent, de l'incapacité à mobiliser les personnels à voter pour des enjeux d'importances qui peuvent avoir des conséquences bénéfiques, s'agissant de l'action sociale, dans leur vie professionnelle et privée.

Quant au SNTRS, ce chiffre nous a interpellé et nous avons essayé de comprendre, pourquoi les agents CNRS actifs et retraités paraissent indifférents et participent de moins en moins à l'expression fondamentale de la démocratie, le droit de voter.

Ce constat, malheureusement, se vérifie sur l'ensemble des élections au CNRS.

Montée de l'individualisme?

Mauvaise image des syndicats?

Manque de communication?

Manque de mobilisation des camarades?

Nous trouvons plus d'interrogations que de réponses à notre questionnement.

Au CAES, nous cherchons les véritables causes car aujourd'hui nous constatons que le nombre d'utilisateurs est en constante augmentation.

Fin 2002, 52% d'agents CNRS (+ de 13 000) étaient recensés dans la base de données, ce qui représente environ 50 000 utilisateurs avec les familles.

La conséquence de cette abstention, faute de quorum, est le déroulement d'un 2<sup>ème</sup> tour

Et qui dit, 2<sup>ème</sup> tour, ouverture à tous les syndicats ou listes non représentatifs au CNRS, donc une liste SUD.

L'on s'y attendait, il avait raté le coche il y a trois ans, pas deux fois de suite.

Je pense qu'il ne faut pas se cristalliser sur cette liste, même si certaines rancœurs persistent, il ne faudrait pas mobiliser notre énergie contre SUD mais surtout pour notre syndicat, le SNTRS.

Il faut que nous ayons tous conscience que l'action sociale n'est pas mineure dans nos engagements,

**L'action sociale du CAES c'est avant tout :**

DE LA SOLIDARITE,

LE DROIT A L'ENFANCE

LE DROIT AUX VACANCES

UN SALAIRE DIFFERE

Nous n'avons pas le droit au défaitisme ou à la morosité

Aujourd'hui, nous sommes en situation favorable

FAVORABLE parce que nous avons un programme d'action sociale ambitieux qui appelle à de nouvelles conquêtes

FAVORABLE parce que nous avons su renouveler nos militants et c'est une équipe soudée, féminisée et rajeunie qui aura à cœur de travailler,

FAVORABLE parce que la trahison de la CFDT sur la réforme des retraites a dérouteré leurs militants, qui à ce jour, rejoignent soit la CGT, l'UNSA, SUD ou créent de nouvelles structures.

FAVORABLE parce que pour notre syndicat, le SNTRS-CGT, se présente une situation unique et historique de devenir en 2004, le premier syndicat de la recherche au CNRS

**C'est pourquoi, le Bureau National appelle,**

**A afficher dans tous les labos et services,**

**A distribuer le SNTRS INFO spécial élections CAES,**

**A convoquer des AG.**

**Il appelle à la "mobilisation générale" de tous les militants afin de gagner ces élections en 2004.**

### *Sur les promotions AGT - AJT : Lettre ouverte à la DRH du CNRS*

Madame la Directrice,

La CAP n° 7 des Adjoints Techniques s'est réunie le 3 décembre 2003, pour examiner et se prononcer sur les propositions concernant la campagne de promotion 2003.

Depuis plusieurs années déjà, les propositions de promotion dans le corps des AJT, sont inférieures aux possibilités affichées. Cette année, il y avait 20 possibilités et seulement 7 propositions, donc seulement 7 agents promus ! Cela signifie que cette année 13 agents qui auraient pu bénéficier d'une promotion, n'en ont pas encore eu la chance.

Nous tenons à vous exprimer par la présente notre indignation. En effet il s'agit là d'un double scandale, car premièrement les agents concernés appartiennent au corps dont les indices sont les plus bas, au CNRS, et secondement cela concerne 65 % de leurs possibilités de promotion dans le corps supérieur.

Il est peu pensable que cela puisse se produire dans les corps de techniciens ou d'ingénieurs. Cela n'est possible que parce qu'il s'agit des plus bas salaires de notre organisme. Non seulement ces personnels sont sous-payés, non reconnus, mais cette situation qui perdure dénonce bien le mépris dans lequel ils sont tenus.

Nous entendons dénoncer cette situation par cette lettre ouverte. Il nous paraît indispensable que des campagnes d'information soient répercutées dans les laboratoires par les délégations régionales. Car les Agents Techniques qui auraient été proposés, même classés derniers dans leurs laboratoire, auraient pu bénéficier de cette promotion.

Annick KIEFFER,  
Secrétaire Générale

# Conseil d'Administration du CNRS

Séance du 19 décembre 2003

Par Jacques Audin, élu SNTRS CGT

Initialement prévu le 5 décembre ce dernier CA de l'année qui doit se prononcer sur le budget prévisionnel de l'année 2004 a été repoussé au 19, la direction n'étant pas en mesure de présenter encore son budget !!! Les actions et manifestations organisées à l'appel des organisations syndicales ont incontestablement permis de débloquer une partie des 172 Millions d'€ de la subvention 2002 qui étaient retenus par le ministère.

Préalablement à la tenue du CA les élus ont été reçus le 15 décembre par Bernard Larrouturou (DG) et Jacques Bernard (SG) et le 19 au matin par le Président du CNRS Gérard Mégie qui, bien que très affaibli par le traitement de sa maladie, a présidé le conseil.

## L'ordre du jour de ce CA était :

- o Exposé d'Albert Fert (Médaille d'or du CNRS)
- o Budget primitif du CNRS pour l'exercice 2004
- o Orientation pour la politique d'accueil du CNRS en 2004
- o Information sur le plan pluriannuel de Formation,
- o Questions diverses
  - Eméritat
  - Groupe de travail sur le management
  - .....

### 1) Exposé d'Albert Fert

Chacun a pu prendre connaissance dans la presse des travaux d'Albert Fert pour sa découverte de la magnétorésistance géante (GMR) et sa contribution au développement de l'électronique de spin.

Son exposé dans la conjoncture actuelle n'a pas manqué d'intérêt. En effet c'est grâce à lui et à une découverte de recherche fondamentale en physique, qu'aujourd'hui les disques dur de nos ordinateurs sont capables d'emmagasiner un nombre impressionnant d'octets ? Bientôt de nouvelles RAM (mémoire vive) grâce à une nouvelle génération de transistors, vont remplacer nos disques durs et supprimer en même temps tous les temps de lecture et de chargement qui deviennent de plus en plus longs compte tenu de la complexité des logiciels. Eh bien, savez-vous qu'Albert Fert a fait sa principale découverte pendant sa thèse et que ça n'est que 25 ans plus tard qu'elle a pu trouver les applications que l'on connaît aujourd'hui ?

C'est une nouvelle preuve que la recherche fondamentale est une source considérable d'innovation potentielle et que cesser de la subventionner à un haut niveau est une erreur politique majeure. Je ne suis pas sûr que le ministre des finances ait encore bien compris !!!

### 2) Budget primitif du CNRS pour l'exercice 2004

Sans surprise, le budget présenté au CA correspond à celui annoncé dans la loi de finance initiale. Cela n'est que par un artifice de présentation que le niveau de dépenses 2004 est comparable à celui de 2003 qui était lui en très forte baisse sur 2002. En effet il a fallu re-intégrer dans le budget 2004, 113 des 172 Millions d'€ (2/3) qui avaient été confisqués en 2002. Le dernier tiers devrait être restitué au CNRS en 2005. Après les suppressions de crédits 2002 et 2003, les baisses de crédits 2003, puis les gels de crédit le CNRS ne dispose plus d'aucune avance budgétaire. C'est seulement les délais de paiement entre les commandes et la facturation qui font que le CNRS n'est pas en cessation de paiement et dispose d'un fond de roulement de 155M€ correspondant à 2 mois ½ de fonctionnement !!. Ils nous

ont piqué en gros 300M€ en deux ans.

Le nouveau DG raisonne en volume de dépenses globales mêlant les crédits attribués directement au CNRS qui baissent avec les ressources propres qui montent et qui sont le fruit des contrats de recherche passés par les laboratoires. Aujourd'hui ces deux sources de financement (hors salaires) sont arrivées au même niveau, ce qui suggère que les laboratoires travaillent maintenant essentiellement sur contrats et sur projets et que les crédits récurrents ne servent essentiellement qu'à payer les fluides et le petit fonctionnement.

Je suis intervenu juste après la présentation du DG (ma déclaration a été publiée dans le BRS 393).

Après les diverses manifestations qui avaient précédé ce CA on aurait pu penser que certains membres nommés, notamment parmi les scientifiques, émettent des avis critiques. Quelques réserves bien sûr, des inquiétudes, y compris parmi les représentants de secteur économique se sont timidement fait entendre, mais au niveau des votes le nouveau directeur peut être rassuré, il a le soutien de la majorité du CA hormis des 4 représentants du personnel élus (SNTRS, SGEN, SNCS), de Doneddu (CGT) et Audier (FSU). La représentante de la CFDT (Grosclaude) s'est abstenue !!! Les 14 autres membres ont voté pour, y compris les absents, par procuration.

### 3) Orientation pour la politique d'accueil du CNRS en 2004

Pour justifier la suppression de 119 postes de chercheurs et de 227 postes d'ITA et leur remplacement par des CDD, le DG a tenté d'argumenter sur le thème de la nécessité pour le CNRS d'être une terre d'accueil pour diverses populations qui n'ont pas vocation à rester indéfiniment au CNRS (enseignants chercheurs, ingénieurs du privé, chercheurs étrangers, etc.). Il faut quand même savoir que le CNRS abrite déjà (hors doctorant et stagiaires) plus de 8000 personnels sur des contrats divers.

Bien sûr, le fond du problème est d'obéir aux directives ministérielles et européennes de baisse des dépenses publiques et du nombre de fonctionnaires. Le fait que ce gouvernement cible prioritairement les organismes de recherche publique pour leur faire supporter une part importante de cet effort marque une volonté délibérée de casser le système de recherche français actuel basé sur la titularisation des postes pour le remplacer progressivement par un système à l'anglo-saxonne d'embauche sur contrats et sur projets limités dans le temps.

Vous trouverez en annexe l'intervention que j'ai faite sur ce sujet. Notre communauté va devoir se mobiliser fortement pour inverser la courbe actuelle.

La politique d'accueil a été votée par 14 pour 6 contre (les 4 élus (SNTRS, SGEN, SNCS), Doneddu (CGT), et Grosclaude (CFDT) 1 abstention Audier (FSU) !!.

### 4) Information sur le plan pluriannuel de formation,

Ce plan pluriannuel de formation a été voté par le Comité Technique Paritaire du CNRS (seul le SNTRS-CGT avait voté contre). Il ne s'agissait ici que d'une présentation au CA sans vote.

Malgré les difficultés budgétaires la ligne formation progresse de 2.67% en 2004. La direction des ressources humaines s'est semble-t-il beaucoup investie dans ce plan de formation.

La formation permanente pour quoi faire ? et pour qui? Telle est la question.

Elever le niveau de connaissances, de compétences et de

qualification des agents, pour le traduire ensuite dans de meilleures carrières et dans une compétitivité accrue des laboratoires ? ou adapter en permanence les agents à des stratégies de court terme, de management d'entreprise, de gestion de la pénurie, de la précarité, trouver des ressources propres ?

L'intervention (modeste) que j'ai faite sur ce sujet a été publiée dans le BRS 393.

Les autres élus ont soutenu le projet.

## 5) Questions diverses

### - Eméritat

La question des éméritats suscite toujours beaucoup de commentaires plus ou moins animés notamment de la part des élus SGEN et CFDT qui votent contre ou s'abstiennent par principe.

Michel Donnedu a fait remarquer qu'avec la loi sur les retraites la question sera réglée automatiquement puisque les chercheurs n'auront d'autres choix que de continuer à travailler très longtemps.

J'ai voté pour la liste qu'on nous proposait, comme par le passé. Sans doute faudrait-il que ces demandes soient de nouveau examinées par les sections du Comité National qui connaissent bien les laboratoires et les chercheurs et sont en mesure de distinguer les demandes qui peuvent poser des problèmes et celles qui peuvent être bénéfiques pour le laboratoire.

### - Groupe de travail sur le management

Le président tient absolument à ce que le CA définisse une politique du management au CNRS. Ce point avait été abordé dans un CA précédent où un texte préparatoire avait suscité de grosses critiques. Il avait demandé alors aux membres du CA de lui faire des commentaires et des suggestions par écrit.

Il n'a reçu que 2 contributions d'origines syndicales dont la mienne. Elles ne peuvent à ses yeux servir de base de réflexion !!!, Alors il a constitué un groupe de travail et a demandé à Pascale Gillon (élue SGEN) et Henri Audier (FSU) d'en faire partie. CQFD....

L'intervention que j'avais faite à ce sujet lors du CA du 26 juin dernier a été publiée dans le BRS 390.

## Annexe 1.

Conseil d'administration du 19 décembre 2003

### Intervention de Jacques AUDIN sur la Politique d'accueil du CNRS

**Il est bon que le CNRS se dote d'un meilleur affichage de sa politique d'accueil à condition que cela ne soit pas pour mettre une façade présentable sur la précarisation de l'emploi au CNRS.**

Le bilan social du CNRS fait apparaître une « population particulière » de 8478 personnes. Combien parmi elles correspondent à des accueils et combien occupent des fonctions qui auraient vocation à être permanentes ?

Vous parlez de 4000 non permanents accueillis, ce qui n'est pas mince, et j'aurais aimé pouvoir mieux les décrypter dans le bilan social.

Si cette politique d'accueil a pour but de répondre aux détracteurs du CNRS qui trouvent que le CNRS est trop renfermé sur lui-même, il aurait fallu, pour avoir une réelle vue d'ensemble, rajouter les stagiaires qui passent chaque année dans nos laboratoires (IUT, BTS, licence, maîtrise, DEA, DESS, école d'ingénieurs) qui ne sont jamais inventoriés mais qui nous occupent et qui irriguent ensuite pour la plupart les autres sphères de la société.

Il faut aussi rajouter tous les doctorants et qui vont ensuite alimenter pour un bon nombre d'entre eux les laboratoires et les entreprises américaines. Car s'est quand même, pour l'instant, à cela que conduit cette politique de formation par la recherche.

Je peux souscrire, M. le directeur, à certaines de vos préoccupations : nécessité d'ouverture sur l'extérieur, développement de l'emploi scientifique dans les entreprises, accueil d'enseignants chercheurs, d'ingénieurs, d'étrangers, etc. Je souscris à votre effort de transparence concernant les affichages, le suivi, mais je suis en profond désaccord sur le fond.

Concernant l'accueil des Post doc au CNRS, voilà une population qui est entrain de croître. Nous mimons les pays anglo-saxons qui ont recours massivement à ce type de main d'œuvre, mais

donnerons-nous à nos post doc aussi l'environnement qu'ils trouvent la bas ?

On augmente le vivier, mais comme on diminue dans le même temps les postes statutaires, il y a fort à parier qu'à la fin de leur stage la majorité d'entre eux n'aura d'autre choix que de postuler pour un nouveau contrat ici ou ailleurs.

On parle maintenant de « nomadisation » des chercheurs!!!

C'est pour cette raison entre autres que les jeunes se désintéressent de plus en plus des filières scientifiques.

Je ne suis pas contre les stages post doctoraux, ni contre les échanges, ni contre la mobilité, mais il est clair que ces post doc visent principalement à retarder l'entrée dans le statut et à diminuer le nombre de chercheurs statutaires.

Concernant ce que vous appelez les autres accueils sur crédit d'état.

On remplace 119 chercheurs titulaires et 227 d'ITA pour permettre à des CDD de passage de venir se former ou nous aider à réaliser un projet.

Pourquoi a-t-on besoin de supprimer des postes budgétaires pour faire cela alors qu'il est possible d'accueillir des chercheurs en gageant des postes de titulaires ?

Ces postes de CDD ne seront plus budgétisés, ils pourront disparaître dès les prochaines restrictions budgétaires. Ce sont des postes en moins !!!

Et je m'adresse aux représentants du ministère,

En faisant supporter aux organismes de recherche publique 12% de la totalité des suppressions de postes de la fonction publique alors qu'ils ne représentent que 1% des fonctionnaires, ce gouvernement a décidé de nous déclarer la guerre et d'envoyer un signe très fort à notre communauté :

Non la France n'a plus d'ambition pour sa recherche scientifique, allez voir ailleurs !!!

## Commentaires de Jacques AUDIN sur la charte du management proposée au CA du 26 juin 2003 et adressés au Président du CNRS en juillet 2003

Il est difficile d'amender ce document dans sa première partie car il développe une philosophie très éloignée de celle partagée assez globalement par notre communauté qui considère la recherche comme une activité créatrice, génératrice d'idées, de concepts, de méthodes, de découvertes, de connaissances plus que comme une activité productrice de bien ou de services.

Il me semble donc que, en préambule à une telle charte, il faudrait réaffirmer d'abord que son but est de permettre au CNRS de remplir mieux les grandes missions qui lui ont été confiées par le décret 82-993 du 24 novembre 1982 (d'ailleurs rappelé en annexe).

Et il faut, me semble-t-il, partir de la mission principale de l'organisme pour préciser la structuration et les missions de son encadrement.

- La recherche fondamentale reste-t-elle la mission principale du CNRS?

- Le CNRS considère-t-il, compte tenu de son statut national, de son interdisciplinarité, de sa taille, de son implantation sur tout le territoire et de sa capacité d'expertise, qu'il a une mission de structuration de la recherche de base au niveau du pays et de structuration de la recherche fondamentale française au sein de l'Europe?

- Cette mission lui est-elle reconnue aujourd'hui par ses tutelles ?

**Si le Conseil d'Administration répond oui à ces questions,** alors il faut changer complètement la philosophie de la charte qui nous est présentée car elle nie au CNRS toute indépendance et toute capacité à développer une politique scientifique autonome.

Le CNRS est réduit dans cette charte à n'être qu'un instrument, un outil, un bureau d'étude, chargé de répondre à des objectifs fixés par ailleurs et en dehors de la communauté scientifique.

C'est une vision purement bureaucratique du fonctionnement de la recherche qui est déclinée ici et qui lui nie toute spécificité. Le CNRS n'est pas une entreprise de production comme les autres, il ne peut donc pas être « managé » comme les autres. La charte proposée s'inspire à mon sens de modèles empruntés ou appris ailleurs.

Je suis convaincu pour ma part que si elle devait devenir la règle, elle générerait de tels conflits qu'elle serait vite inapplicable.

En particulier il faut bannir définitivement cette affirmation qui prétend qu'*in fine* il n'y a qu'un seul décideur et qu'il faut donc concentrer le pouvoir et l'autorité sur lui seul.

Ce document reflète une vision descendante de la responsabilité. Seuls les supérieurs hiérarchiques sont investis de pouvoir. Cela est en contradiction flagrante avec la conception qui présidait au statut des EPST. Il s'agissait à cette époque de démocratiser le fonctionnement des organismes de recherche. Les directeurs de laboratoire sont choisis par tous les membres de l'unité de recherche, et le conseil de laboratoire est investi de réels pouvoirs en donnant des avis sur le fonctionnement et les orientations. Le directeur de laboratoire est le représentant que le laboratoire s'est donné, légitimé par le comité national et par les partenaires, il en est souvent le porte-parole et l'animateur pendant la durée de son mandat. Il faut affirmer l'originalité de l'organisation de la recherche fondée sur la coopération entre les pairs et la complémentarité des compétences et avancer dans la réflexion pour améliorer le fonctionnement collectif des laboratoires. Cela suppose d'abandonner définitivement les reliquats de mandarinat qui subsistent encore et qui ont fait partout preuve de leur inefficacité. Il faut mettre le monde sur ses pieds et reconnaître la

richesse des hommes et la complémentarité de leurs fonctions y compris pour les fonctions manuelles ou d'exécution. Le CNRS pourrait être un lieu d'innovation de nouvelles formes d'organisation du travail efficaces et qui reconnaîtrait effectivement l'apport de chacun, en faisant appel à l'initiative de tous. La CGT qui a toujours oeuvré dans ce sens serait preneuse d'une telle élaboration.

**La critique est facile, faire des propositions est plus difficile.**

Toute la crédibilité du CNRS repose sur sa capacité d'évaluation de la recherche et des labels de qualité qu'il accorde aux laboratoires qu'il soutient et qui sont reconnus. Le Comité national au sens large, (sections, comités d'évaluation, CSD, CS) est un grand fédérateur de la communauté qui dépasse les clivages, parce que la science est au-dessus des clivages.

Ignorer ce point fort serait suicidaire.

Il me semble donc qu'une charte du management devrait s'articuler à partir de là pour définir le rôle et les missions de chacune des strates de l'encadrement scientifique (DS, DSA, Directeur de Laboratoire, responsable d'équipe) et des strates de l'encadrement administratif (SG, DR, Directeurs de labo, gestionnaires) du CNRS.

Chacune des directions scientifiques à chaque niveau devraient être le porte-parole, le représentant de sa communauté, le rassembleur, le coordonnateur, le dynamiseur, etc.

En revanche, il faudrait affirmer dans cette charte que les fonctions administratives et de gestion du Centre, du Secrétariat Général jusqu'aux Délégations Régionales et aux gestionnaires de laboratoires doivent être conçues comme autant de supports à la recherche, comme des moyens d'aider à la mise en œuvre des choix et orientations scientifiques et non se considérer comme des entités indépendantes donneuses d'ordres, comme des décideurs qui veulent imposer des modèles ou des fonctionnements aux laboratoires. Ce sont les gestionnaires qui doivent s'adapter aux besoins de la recherche et non les laboratoires qui doivent se conformer à leurs exigences. Cela engendre souvent une bureaucratie supplémentaire que l'on nous reproche à juste titre.

Je pense que ce point est essentiel pour que le CNRS se dynamise à partir de ses laboratoires.

Je trouve que l'administration assure beaucoup trop de missions qui devraient être du ressort des scientifiques. Je trouve totalement incohérent par exemple que les DRH dépendent du secrétariat général, elles devraient dépendre des départements scientifiques, le SG ne gardant autorité que sur les services du personnel. Les politiques de ressources humaines devraient être guidées par les stratégies scientifiques, or au CNRS elles sont déconnectées !!

Je ne suis pas rentré dans le détail de chacune des descriptions de fonction répertoriées dans la deuxième partie du document. En particulier il aurait été bon de savoir si ces descriptions sont un état des lieux ou si à l'intérieur on a modifié des prérogatives ou des contours de fonctions. C'est un peu lourd à analyser et j'aurais bien aimé savoir ce qui est modifié par rapport fonctionnement actuel.

# Conseil Scientifique du Département SHS

Séance du 16.12.2003

Par Jean-Paul LACHARME élu SNTRS-CGT.

Compte rendu à usage syndical sans caractère officiel et n'engageant pas le CSD.

Présents:

**Membres du CSD :** C-A. Arnaud, F. Braemer, A-M. Daune-Richard, S. Denoix, M. Espagne, B. Fradin, P. Garmy, G. Grumberg, J-P Lacharme, J. Saintclivier, C. Taillard, S. Tzitzis, I. Vacarie, D. Valbelle, B. Yvon-Deyme.

**Présidents de sections :** M-F Courel (39), P. Lascoumes (40), +?

**Direction :** J-M. Hombert, G. Lenclud, +?

**Invités :** C. Henriot, D. Le Quéau.

**Séance ouverte à 9h50.**

J-M Hombert fait le bilan du colloque de prospective et présente la politique scientifique du département. Cette présentation ayant été déjà faite et rapportée par moi lors de la session d'automne de la section 37, je ne reviendrai que sur quelques points essentiels.

-Les structures fédératives : le département envisagera positivement les nouvelles candidatures (de structure du type MSH) à condition d'être associé suffisamment tôt au montage scientifique du projet (et non pas à la fin quand il ne s'agit plus que de payer).

-Les évaluations des unités. La double évaluation des UMR par le CNRS et la MSTP n'est pas nécessairement souhaitable. Il faudrait mettre en place des évaluations sur site et des comités d'évaluation (CE) comme cela est le cas dans d'autres départements. Les CE sont en effet peu courants en SHS pour des raisons de coût (grand nombre de petites unités avec très peu de personnels CNRS).

Il est souhaitable mais difficile de faire entrer des étrangers dans les CE. Il faut rechercher de façon rationnelle –pour éviter les réseaux de copains- des spécialistes étrangers parlant français et faire en sorte que ceux-ci soient financièrement dédommagés dans des délais raisonnables (le système administratif financier français a sacrifié une génération d'étrangers francophones ou francophiles pour faute de mauvaise gestion de problèmes terre à terre). Nécessité d'harmoniser les critères d'évaluations du CN et de la MSTP pour éviter aux unités de faire des dossiers différents conduisant à des conséquences différentes dans l'attribution des dotations de moyens.

-**Les directions de laboratoire.** J-M H veut faire des directeurs d'unité de véritables patrons de PME qui seront jugés sur leurs résultats. L'activité de direction doit pour cela être fortement valorisée soit par des allègements de charges d'enseignement pour les enseignants-chercheurs (demi-délégations) soit par des primes pour les bons directeurs de bons laboratoires. Il ne doit plus exister de laboratoires virtuels. Les directeurs d'unité doivent être représentés dans tous les jurys de concours ITA (c.a.d.. dans les jurys de concours génériques ? car ils sont déjà représentés dans les jurys ordinaires).

**Plusieurs membres du CSD prennent ensuite la parole (sur un ton parfois assez vif) pour reprocher à la DS de vider le fonctionnement du conseil de ses prérogatives** en ne donnant pas ou pas assez tôt les documents (relevés de conclusions notamment) nécessaires à l'examen de la situation du département. J-M H. se défend en mettant en avant des problèmes purement techniques, et notamment les problèmes de calendrier des sessions (SHS comporte en effet 10 sections et il est nécessaire d'attendre la fin de session de la dernière section

avant d'avoir une vision claire de l'ensemble pour mettre en place les politiques d'arbitrage). Le conseil rappelle une fois de plus qu'il aimerait discuter et délibérer systématiquement sur tous les points de divergence entre les recommandations des sections et les décisions de la direction.

**Le conseil constate avec inquiétude l'importance croissante prise par les CDD et Post-Doc vis à vis de l'emploi statutaire et souhaiterait avoir son mot à dire (sur le plan scientifique) sur l'emploi non titulaire.** Pour mettre les points sur les "i", G.Grumberg demande au DS d'avoir le courage d'admettre publiquement la mort lente programmée du CN –si cela est effectivement le cas- afin que chacun en tire pour soi les conséquences et ne perde plus son temps au sein d'une instance sans pouvoir : si le CN n'a plus son mot à dire dans une part croissante de recrutements (CDD et Post-Doc), il n'a plus qu'à s'auto dissoudre !

J-M H réaffirme sa volonté de garder sa marge de manœuvre : passer par le CN pour employer des CDD demanderait des mois et ferait perdre le bénéfice de la rapidité et de la souplesse à ce mécanisme. En particulier, pour les post-doc, la vitesse de réaction du système empêche l'arbitrage DS/CN.

Une note de la direction générale sur l'emploi non titulaire serait en préparation. La DG veut créer de la mobilité via les CDD. Des étrangers pourraient être engagés pour un ou deux ans sur ce type de statut (qui remplacerait ainsi les postes rouges). Ce problème est distinct de celui des Post-Doc.

**J-M.H. souhaiterait en revanche pouvoir évaluer les enseignants-chercheurs** qui constituent les 2/3 des membres des unités en SHS. Les organigrammes des laboratoires devraient être nettoyés afin de ne faire apparaître que les seuls chercheurs scientifiquement productifs (les dotations étant ensuite calculées à partir du nombre de productifs). Il rappelle que l'on forme dix fois plus de maîtres de conférence que de chercheurs dans les laboratoires, et que de ce fait, il convient d'être sûr de la bonne formation de ces jeunes MC.

**Pour l'attribution des postes**, 4 types de critères sont pris en compte :

a) La qualité scientifique du laboratoire, sa fonction de pépinière de recherche et les conditions d'accueil matériel des chercheurs (ce dernier point est très cher à J-M H.).

b) Le niveau d'internationalisation qui se mesure par la participation à des colloques à l'étranger, l'accueil d'étrangers, les post-doc en poste à l'étranger et le nombre de publications communes avec des étrangers.

c) L'adéquation entre les priorités scientifiques du laboratoire et celles du département.

enfin

d) L'*employabilité* des thésards (hors enseignement supérieur). Il faudrait développer les bourses CIFRE. Le fonctionnement de ces thèses CIFRES devrait faire l'objet d'une enquête pour savoir ce qui marche ou ne marche pas.

**Les GdR :** mise en place de solutions souples pour financer les "bons" GdR au delà des 8 ans. Développement de structures *ad hoc* et de "réseaux souples".

A la question posée du bilan des regroupements des unités, J-M H répond que celui-ci ne sera pas significatif avant 4 mois.

### 11h35. Présentation de l'enquête sur les périodiques par Christian Henriot.

Il s'agit d'une enquête fondée sur la mesure de l'impact des publications françaises dans les revues internationale. A terme, les résultats de cette enquête devraient permettre la mise en place d'un classement européen des revues dans le cadre de l'ESF.

C. Henriot présente d'abord la méthode employée : Dans chacun des 18 champs disciplinaires représentés en SHS, le Département a sélectionné en prenant des avis dans la communauté scientifiques, un corpus de 123 revues. La méthode a constitué ensuite à relever et à comptabiliser toutes les citations de revues dans les bibliographies des articles publiés dans une revue choisie donnée comme référence. Cette méthode est détaillée dans un document de trois pages remis en séance. Ceci a amené au dépouillement de 39000 bibliographies d'où 580000 citations.

Une réflexion approfondie doit être menée. Des revues de très bonne qualité avec un lectorat très restreint devraient être mises en ligne sur le Web. Le CNRS a-t-il comme mission d'assurer le financement des reliures ? En tout cas, il n'a pas pour mission la défense de la langue française, aussi, le financement d'une revue en langue française unique dans un champ disciplinaire donné, mais médiocre ne peut se justifier. Concernant la mise en ligne et la numérisation, quelle pérennité peut on attendre du support numérique sur une très longue durée ??

13h00

### Reprise à 14h00.

G.G. lit et commente la lettre de Dominique Le Quéau, président du CSD SDU qui s'inscrit dans la collaboration SHS-SDU.

I. Vacarie nous fait part de ses inquiétudes sur l'avenir de la place du droit au CNRS.

G.G. revient sur le fonctionnement du CSD : quel message faire parvenir à la direction pour éviter que le CN ne soit réduit à la mort lente ?

Le CSD doit donner un avis (consultatif) avant les prises de décision de la DS. Le CSD doit traiter ce que les sections ne traitent pas (MSH, CDD, etc.). Le CSD doit faire savoir à tous ce dont il est écarté par la direction.

Quel futur pour le rapport de conjoncture laborieusement élaboré par le CSD ? Celui-ci ne semble pas accessible sur le site Web du CN. Demandons à ce qu'il le soit.

Le problème du vivier. Tout poste fléché sur thème pluridisciplinaire ouvert à concours suppose la vérification préalable de l'existence d'un "vivier" dans le champ concerné.

Mais, soumettre l'ouverture du poste [sur un thème aussi particulier] à une telle condition suppose automatiquement la création d'un promu unique et heureux conjoint à un lot de chômeurs !

Il est décidé de rédiger un texte (F.Braemer, G. Grumberg) qui sera soumis à tous par mail et envoyé à la DS.

### 15h00. Intervention de Dominique Le Quéau. SDU.

Il s'agit d'organiser une réunion de travail commune SHS, SDU autour de sujets tels que

Géographie dynamique et modélisation régionale

Acceptation sociale du risque et de ses "remédiations"

La ville comme écosystème : ses temps, ses crises.

Ressources naturelles (eau, forêt) : mesures, modèles et conséquences..

Les intitulés ci-dessus sont discutés et redéfinis (je n'ai pas noté les intitulés finaux). Le CSD propose de déléguer Pierre Garmy, Yves Lugimbühl et Pierre Lascoumes.

Cette journée ne peut être couplée aux journées environnement organisées les 5 et 6 février 2004 par l'INSUE.

Vote sur les jurys de concours.

Principe du texte rédigé par F.Braemer et G.Grumberg à adresser à la DS.

**Calendrier** : prochain CSD prévu jeudi 12 mai 2004.

### Liste des documents remis en séance.

-Relevés de conclusion des sessions d'automne 2003 du comité national : sections 31, 33, 34, 35, 37, 39 et 40.

-Liste des postes ouverts aux concours chercheurs 2004 pour le département SHS.

-Vague B : suivi des unités examinées à la session de printemps 2003 du comité national : créations, renouvellements, passages en FRE, FRE reconduites n'ayant pas fait l'objet d'une évaluation à la session de printemps 2003, nouvelles demandes d'association.

-Propositions des sections du comité national pour la promotion au grade de CR1, au grade de DR1, au grade de DRCE.

-Enquête sur les périodiques : note de méthode. Liste diverses (histoire, géographie, linguistique, anthropologie, philosophie.

-Liste des propositions de nomination pour le jury d'admission CR.

-Colloque de prospective SHS : Introduction de J-M Hombert. Transparents de présentation.

-Suggestion concernant la présentation des rapports d'activité et l'évaluation des laboratoires.

## Conseil Scientifique du Département SDU

Séance du 19.12.03

Par Rémy PICHON, élu SNTRS-CGT

Le point principal de ce conseil a été la déclaration de politique générale de la directrice scientifique, Sylvie Joussaume. Elle a abordé quatre points : les recrutements de chercheurs, les recrutements ITA, le problème des "accueils", et l'INSUE

### Les recrutements de chercheurs

Comme tous les autres départements, les SDU sont confrontés au problème des départs massifs à la retraite ainsi qu'à celui des suppressions de postes.

En ce qui concerne les recrutements, la direction du CNRS a fait le choix de ne pas se baser sur le nombre de départs en retraite. La base de ses calculs pour estimer le nombre de recrutements repose sur un nombre obtenu en prenant 2 % du "stock" de

chercheurs dans la discipline.

La conséquence de cette méthode est de défavoriser les disciplines qui voient partir une plus forte proportion de chercheurs.

Bien sûr divers ajustements sont effectués à la marge. En particulier, les disciplines dans lesquelles il y a de nombreuses mobilités vers l'extérieur sont un peu favorisées. Le message de la direction est clairement :

"On n'entre pas forcément au C.N.R.S. pour toute sa vie."

Nous verrons au moment des "accueils" que ce message risque de tourner à la rengaine... Au moins pour les titulaires ne s'agit-il encore que d'une incitation.

Voici le résultat des courses section par section :

**Section 11 : 7 départs** à la retraite sur un "stock" de 237 chercheurs. Recrutements : 3 CR2 et 2 CR1, soit **5 entrées**. Il y aura 4 promotions CR—DR

**Section 12 : 9 départs** à la retraite sur un "stock" de 306 chercheurs. Recrutements : 5 CR2 et 3 CR1, soit **8 entrées**. Il y aura 4 promotions CR—DR

**Section 13 : 2 départs** à la retraite sur un "stock" de 159 chercheurs. Recrutements : 4 CR2, 1 CR1 et 1 DR, soit **6 entrées**. Il y aura 2 promotions CR—DR

**Section 14 : 12 départs** à la retraite sur un "stock" de 318 chercheurs. Recrutements : 4 CR2 et 3 CR1, soit **5 entrées**. Il y aura 4 promotions CR—DR

**Bilan SDU : 32 départs** à la retraite sur un "stock" de 1020 chercheurs. Recrutements : 16 CR2, 9 CR1 et 1DR, soit **26 entrées**, et 14 promotions CR—DR

Remarque : La section 13 est la seule à gagner des postes... C'est aussi la seule qui va disparaître à l'occasion du redécoupage du Comité national ! Elle est censée irriguer ainsi les autres sections... Une irrigation qui ne risque guère de tourner à l'inondation !

**A propos du fléchage pluriannuel des postes** : il est mis en place à titre expérimental. Un candidat peut postuler avec un autre profil, mais à niveau égal, celui qui correspondra à une des priorités affichées aura plus de chances...

Il serait également question de mettre en place une incitation à la mobilité interne pour les chercheurs. Une sorte de NOEMI pour chercheurs en quelque sorte. Il n'y aurait pas d'autre incitation que celle d'avoir une mention décorative et valorisante dans son dossier.

#### Les recrutements d'ITA

Dans ce domaine, les mathématiques et la "gestion des ressources humaines" viennent de faire un progrès décisif qui fera date dans l'histoire des sciences. La direction vient d'inventer la planification surréaliste. Ça fonctionne en deux temps.

**Premier temps** : On regarde dans une boule de cristal et on fait une prédiction sur le nombre de départs en retraite. Evidemment, les lois de l'optique sont telles dans le cristal qu'on a un peu tendance à voir les choses plus petites qu'elles ne sont en réalité et donc à sous-estimer ce nombre (pas de chance...)

La direction a donc prédit, dans sa grande clairvoyance, 60 départs à la retraite en 2003, et 24 autres départs (décès, longues maladies, départs vers d'autres cieux professionnels), soit 84 départs au total.

Sûre de son modèle, et convaincue que la réalité doit se plier au modèle et surtout pas le contraire, la direction a alors raisonné sur la base de ce chiffre. Ce qui n'a finalement pas grande importance puisqu'il n'est de toute façon pas question de faire un remplacement à l'identique...

Pour ajouter une pincée de rigueur au système, on tient naturellement compte du solde migratoire de cette bonne NOEMI. Finalement, **on accorde royalement 64 postes à SDU pour les 84 départs prédits**, soit 53 postes au concours si on tient compte de NOEMI.

**Deuxième temps** : On s'aperçoit qu'on s'est planté dans ses prédictions.

Au lieu de 60 départs en retraite, il y en a déjà 84 de recensés réellement en 2003. En revanche, les autres départs ne sont que 11 au lieu de 24 prévus (les ITA SDU ont la peau dure). **Au total, donc, 95 départs au lieu des 84 prédits.**

Et là, coup de génie... On décrète que la réalité est trop affreuse et que mieux vaut s'en tenir aux prévisions. Conclusion, on ne change rien aux attributions de postes...

**Voici donc le résultat par secteurs scientifiques :**

**Astronomie-Astrophysique** : 36 départs à la retraite et 2 autres départs, soit **38 départs**. Recrutements : **23** – 8 NOEMI = 15 concours.

**Océan-Atmosphère** : 20 départs à la retraite et 4 autres départs, soit **24 départs**. Recrutements : **18** – 2 NOEMI = 16 concours

**Sciences de la Terre** : 24 départs à la retraite et 4 autres départs, soit **28 départs**. Recrutements : **18** – 1 NOEMI = 17 concours

**Direction Technique** : 2 départs à la retraite et 1 autre départ, soit **3 départs**. Recrutements : 2 concours

**Institut Paul-Emile Victor** : **1 départ** à la retraite. Recrutements : 2 – 2 NOEMI = aucun concours

**Moyens Communs** : **1 départ** à la retraite. Recrutements : 1 + 2 NOEMI = 3 concours

**Bilan SDU** : 84 départs à la retraite et 11 autres départs, soit **95 départs**. Recrutements : **64** – 11 NOEMI = 53 concours.

Au final, la perte est donc de **31 postes sur un "stock" de 536 postes**

Sur les 53 postes mis au concours, il y en a 3 qui doivent servir à la résorption des emplois précaires (ce sont donc des gens qui sont déjà dans des labos, même si ce n'est pas forcément en SDU), et 3 qui sont réservés à des personnes handicapées.

#### Les "accueils"

Il s'agit du mot politiquement correct pour dire CDD.

Voilà comment ça va marcher.

Le SDU disposera d'une masse salariale globale sur laquelle il devra financer les détachements à partir d'un autre établissement, les séjours de longue durée de chercheurs étrangers, les chercheurs venant du monde industriel et, enfin, ce qu'il est convenu d'appeler les "Ingénieurs projets", en clair des ITA niveau ingénieur en CDD.

Ces derniers seront recrutés pour 3 ans, et leur contrat sera renouvelable autant de fois que le CNRS et eux-mêmes le désireront. On pourra donc avoir des CDD à vie, soit une espèce de CDD à durée plus ou moins indéterminée... On n'arrête décidément pas le "progrès".

Evidemment, comme c'est à enveloppe constante, plus on prend d'ingénieurs, moins on prend de détachements ou de chercheurs étrangers, et vice-versa. A quand les plans sociaux pour cause d'accueil d'enseignants-chercheurs ?

En 2004, cette procédure devrait concerner entre 12 et 15 personnes en SDU. Attention ! C'est une prévision, voire une prédiction...

#### L'INSUE

Ca marche. Il y a des programmes inter-départementaux et inter-organismes qui fonctionnent.

Il est question d'une réunion de prospective sur l'environnement les 5 et 6 février 2004.

La définition du rôle de l'INSUE dans la structuration de la recherche, en particulier autour de l'environnement, est encore en évolution.

En dehors de la déclaration de Sylvie Joussaume, il a été décidé la mise en place d'une prospective "Recherche & Développement" au sein du SDU : définition des besoins instrumentaux à venir des laboratoires.

Il doit y avoir aussi une étude sur les "ressources" en ITA et équivalents dans les laboratoires de SDU.