



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°265 du 28 février 2017

SOMMAIRE

- **Compte rendu de la Réunion de concertation entre la direction des ressources humaines du CNRS et les organisations syndicales. 18 janvier 2017**
- **Compte rendu de la Réunion de concertation entre la direction des ressources humaines du CNRS et les organisations syndicales. 26 janvier 2017**
- **Compte rendu de la réunion Président directeur général du CNRS - organisations syndicales - 30 janvier 2017**
- **Introduction sur la précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche publique - Saclay le 26 janvier 2017**
- **Assises nationales de l'industrie CGT Mercredi 22 février 2017 - Cité des sciences et de l'industrie Paris**

Compte rendu de la Réunion de concertation entre la direction des ressources humaines du CNRS et les organisations syndicales. 18 janvier 2017

Présents pour l'administration : Pierre Coural (Directeur des ressources humaines, DRH), Ghislaine Bec et Sabine Querbouet (Mission des relations sociales-MRS)

Toutes les organisations syndicales (OS) sont présentes : SGEN-CFDT, FO, SNIRS-CGC, SNCS-FSU, SNPTES-UNSA, Sud Recherche

Pour le SNTRS-CGT Lilian de Coster, Josiane Tack, Lise Caron,

La réunion a été convoquée pour informer les organisations syndicales sur les différents chantiers de l'agenda social en 2017, la DRH a ensuite répondu à plusieurs questions posées par les OS.

- **revalorisations de carrières dans le cadre des mesures PPCR,**

Les corps des ingénieurs d'études et des chargés de recherche sont profondément restructurés avec des conséquences sur les conditions de reclassements. Notamment les carrières des CR seront « boostées » en tout début de grilles. Les passages en CRHC pour remplir le nouveau grade se fera sur 6 ans avec une première campagne entre septembre 2017 et décembre 2017.

A la réunion du 26 janvier 2017 seront discutées :

-l'application des mesures PPCR aux catégories B et C : les reclassements se feront en février ou mars 2017.

-comment le CNRS prévoit les rédactions de décrets pour l'application PPCR dans la catégorie A corps par corps.

-le bilan des concours externes des ingénieurs et techniciens 2016

-le bilan des examens professionnels réservés dans le cadre de la loi Sauvadet 2016.

Les décret-cadres des mesures PPCR ne seront pas présentés au comité technique de l'établissement car ils seront votés au comité technique du ministère en charge de la recherche (MENESR).

Concernant les dotations budgétaires pour l'application dans la catégorie A, le MENESR a « réservé » 8 millions d'€ (M€) cela ne sera pas suffisant, cette somme correspond au 2/3 de ce qui est nécessaire. Rallonge?

Commentaires du SNTRS-CGT : Points de vigilance sur les conditions de reclassement et de reprise de l'ancienneté dans les échelons actuels. Quelles seront les mesures de transition par exemple pour le recrutement des CR qui seront recrutés en 2017?

- **Mise en place du nouveau régime indemnitaire pour les ingénieurs et techniciens (Rifseep),**

La mise en place est prévue au plus tard le 1er septembre 2017. Le MENESR a budgétisé 4,9 M€ et le CNRS peut prélever 8M€ sur son budget propre. Si le vote au conseil d'administration est favorable, la DRH espère mettre 12M€ en un an dans l'indemnitaire.

Selon le DRH, il faut être responsable et savoir dépasser les pour ou contre, autrement dit que les syndicats opposés au RIFSEEP travaillent désormais à sa bonne application. Le DRH réaffirme la position favorable du CNRS sur ce nouveau régime indemnitaire : La direction du CNRS y croit, elle est mobilisée pour son application en septembre 2017.

Fort de cet état des lieux, et de la nécessité de dépasser les désaccords, il est maintenant nécessaire de « franchir une étape supplémentaire ». A savoir :

Examiner la façon dont on va traduire en calcul de gestion les principes du RIFSEEP.

Déterminer dans un deuxième temps comment répartir les sommes allouées dans les blocs (répartition siège versus unités, reconnaissance de la technicité, mesures catégorielles, etc...).

A partir de ces réflexions, il faut aller vite, pour deux raisons :

Plus vite le RIFSEEP est mis en place, plus vite les agents en bénéficieront.

Chaque mois où le RIFSEEP n'est pas appliqué, c'est 1 million de perdu pour les Ingénieurs et Techniciens.

Les grands principes du régime indemnitaire (en fonction des arrêtés qui fixeront les minima et les maxima de primes pour chaque groupe dans chaque corps) prévus par la DRH seront présentés aux OS lors d'un séminaire le 1^{er} février 2017.

Le problème des astreintes et sujétions au CNRS. Dès que le RIFSEEP sera voté, les dispositions pour payer les sujétions et astreintes seront caduques. Cependant en l'absence de texte du MENESR, les directions peuvent potentiellement prendre « toute disposition pour le maintien du bon déroulement du service ».

De plus nous dit-il, le ministère de l'éducation nationale a l'intention d'englober dans un même décret les astreintes et sujétions des personnels administratifs de l'éducation nationale et celles des personnels du CNRS. Le DRH trouve ça problématique et enjoint les OS à travailler sur un nouveau cadre, et être force de proposition. Pour pouvoir dire « nous avons proposé quelque chose, la balle est dans votre camp ».

- **plan d'action de la DRH pour prévenir les risques psychosociaux (RPS)**

Le plan d'action décline sur deux niveaux :

1- Les facteurs de risques qui doivent baisser :

-Redonner du sens à l'action, au travail des agents. Le CNRS a perdu la communication avec les agents. La DRH doit pouvoir diffuser aux agents sur son action.

- mise en valeur des relations managériales. Formation du manager pour qu'il assume ses responsabilités.

-reconnaissance du travail des agents pas seulement par le salaire mais aussi d'une façon symbolique. Exemple les médailles

2- Les facteurs de protection doivent augmenter :

-Développer l'autonomie du travail grâce au télétravail. Après mars, seront proposées des expérimentations pour travailler 2 ou 3 jours en télétravail avec un cadre conventionnel, 1jour/semaine ou 5 jours /semaine 2 ou 3 mois maxi dans des unités en travaux ou en restructuration.

SNTRS-CGT : Attention, le télétravail peut entraîner l'isolement, une intensité de travail plus importante exemple pour les femmes qui assumeront les charges familiales le mercredi tout en étant connectées au travail, compenser des capacités insuffisantes et plus grave se débarrasser de personnes que les directions d'unité jugeraient encombrantes.

Le télétravail est déjà effectif dans des laboratoires notamment pour rédiger thèses, articles, dossiers d'ANR,...

Autres problèmes : qui doit assumer matériel de bureautique, les fournitures papier encre, les connexions internet... Quelles compensations pour l'utilisation des locaux privés ?

- **Questions diverses**

1- Mesures PPCR pour les CDD et CDI : Le DRH indique que les revalorisations salariales prévues dans le cadre du PPCR ne seront pas appliquées aux contrats en cours mais seulement pour ceux qui seront signés après la publication des décrets d'application.

2- L'accès aux permanences syndicales et aux lieux où se déroulent les heures d'informations syndicales ne doit pas être bloqué, les OS demandent une intervention auprès des délégués ou des directions de laboratoires qui limiteraient cet accès.

3 - L'indemnité kilométrique vélo ne peut s'appliquer au CNRS. C'est une mesure qui s'applique au privé et par un décret spécifique au ministère de l'Environnement, de l'énergie et de la mer et aux établissements qui en dépendent. Tout agent utilisant son vélo pour les déplacements domicile-travail à compter du 1er septembre 2016 pourra bénéficier de 25 centimes d'euros par kilomètre dans la limite d'un plafond fixé à 200 € par an et par agent, exonéré de l'impôt sur le revenu.

4 - Droits syndicaux : Un questionnaire sur l'application des droits syndicaux en délégation sera dépouillé d'ici fin février. Il donnera lieu à un bilan sur la concordance entre droits « théoriques » et droits réels avec les secrétaires généraux des organisations syndicales.

5 - Evolution de la fiche CRAC, ça avance doucement...Les directeurs d'unité ne devraient pas donner leur avis sur l'activité scientifique des chercheurs puisque c'est la mission des sections du Comité National de la recherche scientifique.

Compte rendu de la Réunion de concertation entre la direction des ressources humaines du CNRS et les organisations syndicales. 26 janvier 2017

Présents pour l'administration : Pierre Coural (Directeur des ressources humaines, DRH), Ghislaine Bec et Sabine Querbouet (Mission des relations sociales-MRS), François Gautron (Service développement professionnel des ingénieurs et techniciens - SDPIT)

Toutes les organisations syndicales (OS) sont présentes : SGEN-CFDT, FO, SNIRS-CGC, SNCS-FSU, SNPTES, Sud Recherche

Pour le SNTRS-CGT Lise Caron, Lorena Klein, Sophie Toussaint-Leroy,

Ordre du jour : Calendrier PPCR ; Concours externes et EPR 2016 ; questions diverses

Le DRH précise tout d'abord que le séminaire RIFSEEP est maintenu le 1^{er} février.

Point sur le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR)

Le DRH présente ensuite les mesures PPCR présentées au Ministère le 12 janvier pour les corps de catégorie A. **Les ingénieurs d'études (IE)**, en référence interministérielle, seront calés sur les attachés d'administration avec deux grades IE classe normale (IECN) et IE hors classe (IEHC). Il se félicite d'avoir obtenu cette avancée. *Rappel: lors d'une réunion bilatérale en 2015, lorsque le SNTRS lui avait expliqué la nécessité de caler la grille des IE sur celle des Attachés, P. Coural avait répondu que c'était impossible et que lui se contenterait de revendiquer une augmentation de 3%.*

Les 3600 agents IE du CNRS rentrent dans une grille A type. Ce qui facilite les accueils en détachement. Les gains sont notables surtout pour les actuels IE1 en bout de grille (148 points). Il y a également augmentation des possibilités d'accès IR de 20%.

SNTRS : quel sera le ratio IECN et IEHC ? Aujourd'hui les IE2 représentent 64% des effectifs du corps.

DRH : on ne baissera pas les flux de promotion.

Le DRH se réjouit que le corps des **assistants ingénieurs** soit maintenu, il n'était pas favorable à la fusion avec les IE. Le corps est maintenu à un grade, avec revalorisation en début et en fin de carrière (+8% pour l'échelon terminal). Il y a beaucoup d'agents en fin de grade. Pendant 3 ans, une mesure permettra d'augmenter le ratio des postes offerts au concours interne pour l'accès au choix AI. Le contingentement sera augmenté pour l'accès au choix en IE (passant d'1/5^e à 1/3 des entrées dans le corps).

SUD, SNTRS : il y a inversion de carrière avec les IR. En 2020, un IEHC terminera à l'indice 821, un IR2 à l'indice 735.

La DRH répond qu'il y a une avancée importante pour les IRHC : la création d'un échelon fonctionnel. Le fait que la hors classe atteigne la HeB est la reconnaissance que le corps des IR est un corps d'encadrement supérieur. Cela permettra l'accès aux emplois de direction. L'échelon sommital sera fonctionnel à 80%, et accessible à l'ancienneté à 20%. A terme cet échelon terminal concernera 10% du corps. P. Coural a envisagé un double cycle de promotion pour la campagne 2018, ce qui permettrait de doubler les 46 possibilités soit une montée en charge de 92 sur 310 dès la première année. Par ailleurs, le passage IRHC est augmenté d'un tiers et est désormais possible aussi au choix pour les IR1 à l'indice 821, selon le ratio suivant : 70 % en sélection professionnelle et 30% au choix. Le nombre de possibilités d'accès IR1 est également augmenté.

SNTRS fait remarquer que le bas de grille est très faible, et que les IR1 ne gagnent pas un point de plus puisqu'ils terminent à 830 (soit 821 + les 9 points de transfert des primes). Cela concerne plus de 1000 agents.

Le DRH répond que le pyramidage ne sera pas modifié. Actuellement: 10,5% du corps sont IRHC.

Pour les chargés de recherche : P. Coural se réjouit de la fusion CR2-CR1 en un seul grade CRCN. Il considère que les organisations syndicales qui n'ont pas revendiqué la hors classe, comme pour les maîtres de conférence, ont eu tort. Aujourd'hui 80% des CR1 à l'échelon 9 ont plus de 55 ans. Le grade CRHC permet l'accès à l'HeA. Le grade CRHC est actuellement vide, il faudra le remplir. La DRH est en attente des consignes ministérielles pour nourrir ce grade.

SNCS : revendique que les nombreux collègues CR1 au 9^e échelon qui sont près de la retraite puissent accéder rapidement à la HC.

SUD : 15 % des recrutements de chargés se feront au grade CRHC, c'est inadmissible car c'est un recrutement de DR2 dans le grade de chargés de recherche.

SNPTES : Il y a un risque que les CR2 recrutés il y a quelques années et bloqués 4 ans au 4^e échelon se voient doubler par les nouveaux recrutés.

SNTRS : était opposé à la disparition du grade de CR2, pour préserver un recrutement jeune. Le blocage rapide en fin de grille CRCN ne disparaîtra, surtout si l'accès à la HC est contingenté à seulement 20% du corps. Les candidats au concours de CRCN vont se retrouver en compétition quel que soit le nombre d'années de contrats derrière eux. Les jurys d'admission choisiront les candidats les plus expérimentés. Recruter des chercheurs ayant des dossiers de directeurs de recherche dans le corps des chargés (CRCN et CRHC), porte en germe la disparition du corps de chargés. Comment le CNRS va-t-il préserver le recrutement de chercheurs jeunes dans la carrière?

20% des effectifs de chargés dans le grade de CRHC, cela signifie en régime de croisière un grade à environ 1240 agents. Si le grade se remplit sur une période de 10 ans, cela veut dire des campagnes de promotion de 120 personnes. Or, selon les données du bilan social de 2015, 2047 CR 1 touchaient la GIPA en 2015 et 925 étaient âgés d'au moins 55 ans. Or, il faut que les CR1 boqués dans leur dernier échelon de leur grade puissent bénéficier du passage en CRHC avant de partir à la retraite pour que cela compte dans le calcul de la pension. Comment le CNRS prévoit le remplissage du grade sur les trois premières années avant que le recrutement direct en CRHC (2020) commence ?

P. Coural précise que la HC représente 20% du corps chez les MC. Mais pour les CR il n'est pas sûr que ce taux soit atteint mais le CNRS a revendiqué 20%. Il rappelle que la base de la promotion c'est la valeur professionnelle, il n'est pas question de promouvoir les « mauvais » comme par exemple les chargés en suivi post évaluation (349 chercheurs en SPE en 2016).

Information sur l'application du PPCR pour les catégories B et C:

La catégorie B bénéficie d'une légère revalorisation, et d'un transfert de 6 points de primes.

La catégorie C est désormais sur 3 grades au lieu de 4. S'ajoute le transfert de 4 points de prime sur l'indiciaire.

Les reclassements dans les nouvelles grilles seront notifiés à chaque agent avant la fin février 2017, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2017. Pour les catégories A, les notifications seront faites en septembre, avec effet rétroactif également.

4 postes de fonctionnaires ont été affectés à Meudon pour gérer la mise en place du PPCR. Le nombre d'actes individuels est inflationniste : 14 000 actes pour le Rifseep et 60 000 décisions en 4 ans pour le PPCR

Point sur le décret sujétions et astreintes.

Une réunion DRH / OS était prévue le 9 février, elle a été annulée car le Ministère a pris la main et le CNRS est en attente de réception du projet de décret ministériel qui fixera les montants minimum et maximum, les fonctions qui donneront lieu à une indemnisation. Dès la sortie de ce projet de décret, une réunion du groupe de travail sera organisée pour en étudier pour la déclinaison au CNRS. Le budget supplémentaire n'est pas encore fixé. Le nouveau décret embarquerait aussi les CDD et les chercheurs. L'enveloppe annuelle s'élève à environ 1,3 M€ Il faudra augmenter la dotation de base pour intégrer les nouveaux bénéficiaires.

SNTRS : concernant les personnels qui vont être versés à l'IFREMER, comment traiter le dossier de la flotte océanique ?

P. Coural répond que le sujet n'est pas à l'ordre du jour. Isabelle Longin précise qu'il n'y a pas d'élément de calendrier.

Point sur les concours externes 2016

La campagne 2016 concerne 294 concours externes, dont 238 postes en catégorie A (63 IR, 100 IE, 75 AI), 55 postes en catégorie B (T) et 14 en catégorie C. Les BAP qui recrutent le plus : 33% en Bap J, 21% en Bap C, 16% en Bap E.

Rappel du nombre de concours en 2014 : 230, en 2015 : 287.

La Direction générale déléguée aux ressources recrute le plus avec 75 postes, puis l'INSB (44 postes), l'INC (37 postes), l'INSU (25 postes) et l'INSHS (24 postes).

Le corps le plus attractif est celui des IE : plus de 41% des candidatures, vient ensuite celui des AI (près de 24%).

Le nombre total de candidats est de 6974, en nette baisse par rapport aux 8126 candidatures recensées en 2015. C'est une preuve de la baisse de l'attractivité du CNRS. Il y a 52% de femmes, soit 3612 candidatures ; elles sont majoritaires pour les corps des IE, AI et T, et minoritaires pour le corps des IR. Parmi ses 6974 candidats, 1038 travaillaient déjà au CNRS : dont 863 contractuels. 162 collègues ont été admis sur liste principale, et 105 sur liste complémentaire.

L'âge moyen des candidats augmente : 34.8 ans pour les hommes, 34 ans pour les femmes.

Le taux de pression le plus élevé est pour les concours IE : 29. Les taux de pression par Bap sont très élevés pour la Bap A (33) et pour la Bap B (36).

Le taux moyen d'admissibilité est à 28,12%.

Il y a eu 12 postes non pourvus, dont 6 concours multipostes où le jury n'a pris qu'un lauréat et 6 concours monopostes pour lesquels le jury n'a retenu aucun candidat.

SNTRS : il y avait 550 recrutements d'IT par concours externes en 2010, aujourd'hui ce nombre est inférieur à 300, c'est largement insuffisant.

DRH : Le concours externe n'est pas la seule voie de recrutement au CNRS, les autres voies ont augmentées de +50%... (Commentaire : évidemment puisque le nombre de concours externes a baissé). Pour 2016, le nombre total d'entrées d'IT au CNRS s'élève à 407 : les 282 lauréats concours externes, auxquels il faut ajouter 28 retenus sur liste complémentaire pris sur des postes devenus vacants après la publication de l'arrêté des concours 2016 ; 18 lauréats sur les examens professionnels réservés de la loi Sauvadet (EPR), 45 accueils en détachement et 34 réintégrations d'agents CNRS de retour de détachement ou disponibilité. Par ailleurs, il y a moins de départs en retraite qu'en 2010.

Le SNTRS revient sur la perte sèche d'emploi. Il y avait 550 recrutements par concours externe en 2010 et moins de 300 aujourd'hui. Le CNRS a perdu près de 6% de ses effectifs globaux en ingénieurs et techniciens conséquence de la perte de 31% de ses effectifs techniciens.

Le DRH répond que la source principale de perte d'emploi n'est pas l'insuffisance du nombre de postes mis au concours, pour lui 50% des variations sont liés à d'autres motifs, tels la perte d'attractivité, la faiblesse des salaires, et les nombreux départs en détachement. En particulier dans la filière administrative : nos IE Bap J partent à l'université.

Le SNTRS s'inscrit en faux : 111 collègues du CNRS sont partis en détachement en 2015, ce qui est un chiffre faible. Les concours externes sont largement insuffisants au regard des besoins des laboratoires et service. Veut connaître le nombre de postes d'IT demandés par les unités et services via l'application Dialog.

DRH : les unités ont demandé en tout pour 2016 2500 postes d'IT, dont 900 en priorité 1.

Attractivité du CNRS :

DRH : il est possible de fidéliser avec la QVT (qualité de vie au travail), le télétravail, problème de positionnement managérial, dilution dans l'université. Il faut recréer un sentiment d'appartenance. Les universités recherchent à attirer des ingénieurs d'études, et certains y partent.

Point sur les examens professionnels réservés (EPR) :

Pour 2016, 37 postes étaient ouverts : 13 en IE, 9 en AI, 13 en T et 2 en AT.

Répartition par Bap : 14 postes en Bap J, 13 postes en Bap A, 4 en Bap G, 3 en Bap C, 2 en Bap E et 1 en Bap B.

Voici quelques chiffres concernant les 4 dernières campagnes

	Nombre de postes	Nombre de dossiers	Nombre de postes avec candidat	Nombre de postes sans candidat	Nombre de recrutements
2016	37	29	21	16	18
2015	37	30	20	17	10
2014	37	52	34	3	30
2013	37	36	18	19	13

Sur 2016, il y a eu 6 candidats admis sur liste complémentaire, à qui le CNRS n'a fait aucune proposition d'affectation.

Le SNTRS fait observer une contradiction entre le nombre de recrutements sur EPR et le vivier très important des précaires.

F. Gautron précise qu'il n'y a qu'un vivier de 250 personnes recensées éligibles aux EPR, les EPR ont été organisés sur les postes où il y avait des candidats. (*Commentaire : pourquoi alors des postes ouverts n'ont pas été pourvus ?*)

Sur les 18 recrutements 2016, il y a 9 collègues en CDI, qui choisissent de devenir fonctionnaires, même s'ils perdent au niveau du salaire, car seule la moitié de l'ancienneté est reprise.

Compte rendu de la réunion

Président directeur général du CNRS / Organisations syndicales.

30 janvier 2017

Présents pour l'administration : Alain Fuchs (Président directeur général), Christophe Coudroy (Directeur général délégué aux ressources), Pierre Coural (Directeur des ressources humaines, DRH), Jean Paul Reyes (directeur adjoint de l'INSU) Ghislaine Bec et Sabine Querbouet (Mission des relations sociales-MRS)

Toutes les organisations syndicales (OS) sont présentes : SGEN-CFDT, FO, SNIRS-CGC, SNCS-FSU, SNPTES-UNSA, Sud Recherche

Pour le SNTRS-CGT Lise Caron, Jérôme Giovinazzo, Josiane Tack,

Le PDG répond aux questions posées par les OS.

- **Recommandations du rapport d'évaluation scientifique commandité par le PDG du CNRS,**

Alain Fuchs a mandaté un comité consultatif international pour évaluer l'ensemble des activités et des instituts du CNRS et faire des recommandations sur les « principaux défis » auxquels sera confronté le Centre d'ici 2025.

Une des recommandations consiste en la création d'un comité international de sages de « très haut niveau » pour conseiller directement le PDG.

La CFDT demande si le PDG va suivre le conseil. La réponse est négative, il existe un conseil scientifique dont une des missions statutaires est de prendre en charge la stratégie scientifique du CNRS. Enfin si c'est un comité informel, c'est à réfléchir.....

SNIRS : Autre recommandation du comité : Le CNRS est très attractif pour les chercheurs étrangers Il faut garder l'emphase sur le recrutement de jeunes chercheurs en maintenant les standards d'excellence. 30% des recrutements chercheurs sont des étrangers. Or il y a une sur-proportion des démissions des étrangers, est-ce un indicateur d'attractivité ? Pour dégager des postes vacants le comité suggère de transférer les plus anciens vers l'université et les chercheurs sur contrats CDD ou CDI seraient plus productifs. Etes-vous en phase avec ces assertions ?

Le PDG répond : les chercheurs sont mobiles et s'arrêtent là où il y a des opportunités. Ce serait inquiétant si les chercheurs ne restaient qu'une ou deux années. Ce va et vient Les conditions d'exercice de la recherche restent attractives au CNRS malgré la faiblesse des salaires.

Concernant les transferts de chercheurs vers l'université : L'université ne voudrait pas de chercheurs dont le CNRS ne voudrait plus. D'autant que le taux de suivi post évaluation (SPE) reste faible. La vraie : question est celle de la mobilité des chercheurs. La mobilité forcée ne marche pas, la mobilité n'est favorable que si elle apporte quelque chose. Exemple : l'université lorgne les ingénieurs et techniciens exerçant des fonctions d'administration de haut niveau. L'analyse forces et faiblesses (SWOT) sur la mobilité au CNRS : il faut plus de mobilités par des allers-retours, ce qui signifie aussi une attractivité plus grande. Identifier les mobilités existantes thématiques, géographiques. Les différences de statuts entrent EPST et universités se justifient si les mobilités sont plus fréquentes.

Pour le PDG, la question de la productivité des contractuels n'a pas de sens, ce n'est pas un sujet. Il rappelle la journée sur le statut de fonctionnaire pour les salariés de la recherche publique organisée par le SNTRS-CGT.

Le SNIRS poursuit : la mise en place d'une dizaine de grandes universités de recherche est une opportunité pour le CNRS. Cependant comment favoriser la mise en réseau d'excellentes petites équipes ?

Le PDG : il est important de créer de grandes universités visibles à l'international, elles doivent favoriser la recherche d'excellence dans les universités de proximité et donc Le CNRS préconise la constitution de réseau de laboratoires entres universités et grands centres sous forme de GDR par exemple. Toutes les universités veulent des enseignants qui fassent de la recherche. Comment l'État peut-il assurer les liens entre universités de proximité et la recherche. Quelle cohérence nationale ? Le pilotage est assuré par le commissariat général à l'investissement en dehors du MENESR.

Toujours le SNIRS : L'analyse SWOT laisse à entendre qu'il y a trop de laboratoires dispersés et une grande difficulté politique à fermer ou à retirer un label « UMR ». Quels commentaires ?

Réponse du PDG: dans de trop nombreuses UFR, il y a très peu de personnels CNRS doit-on continuer à soutenir ? Certains laboratoires s'étendent sur 3 sites géographiques et intègrent une centaine d'universitaires pour seulement 2 ingénieurs ou techniciens CNRS. Ne faut-il pas arrêter la labélisation CNRS, cela n'a rien à voir avec la qualité scientifique.

C'est arrivé dans le Nord Est mais sur ce genre d'opération, on est en bute avec des gens qui ne connaissent rien (maire, préfet, député...)

Par contre qui dit label CNRS dit attributions de moyens, quelle répartition des ressources. Le CNRS n'a pas en trop de techniciens alors que sur le même site un laboratoire SHS est sans impulsion. Ne faut-il pas transférer les personnels vers la plateforme ? On n'est pas dans la technocratie, les tableaux Excel....

- **Bilan des COMUE**

Question du SNPTES : La COMUE Franche Comté Bourgogne négocie son contrat de site, les personnels n'ont aucune information. Vision technocratique de l'organisation de la COMUE.

Réponse : La COMUE a fait la demande de tutelle et le CNRS a refusé. Le co-pilotage des UMR n'est pas un vain mot. Par exemple la nomination du directeur doit être agréée de toutes les tutelles. Le CNRS n'a pas pour vocation de pérenniser son label. Dialogue de gestion avec le directeur d'unité doit être effectif avec des emplois à la clé aussi du CNRS que de l'université d'ingénieurs et techniciens comme de chercheurs. La COMUE n'a en général (sauf dans le cas de fusion) aucune ressource. Qui a la responsabilité des personnels ? Les universités et non les Comues. Nous ne discutons qu'avec le bon interlocuteur.

SNTRS-CGT : Université de Nantes : les conseils d'administration de l'École centrale de Nantes et de l'université sont appelés, le vendredi 3 février à voter les grands principes d'une nouvelle université. Avec la fusion de deux écoles, des 3 IUT et de l'UFR sciences et technologies. Cette fusion concerne aussi une dizaine d'UMR sous tutelle CNRS. Êtes-vous dans la boucle car les personnels ne le sont pas ?

Réponse :

Le projet d'Isite sur Nantes reste confidentiel, la direction du CNRS n'a pas eu connaissance du dossier transmis au jury du PIA. D'ailleurs le CGI m'a interrogé sur la pertinence du projet, je n'ai pas pu lui répondre ? Vous en savez plus que moi, on ne m'a pas transmis de texte concernant les grands principes d'une nouvelle université nantaise dont vous parlez. Les porteurs du projet vont être reçus par le CNRS.

CFDT : Quel la position du CNRS avec le projet de fusion des 4 universités Paris 3 Sorbonne, Paris 5 Descartes, Paris 7 Diderot et Paris 13.pour réintégrer le processus de labellisation d>IDEX ?

Réponse du PDG : Le processus de fusion a du sens pour la recherche. La position d'associé (sur un strapontin) de Paris 13 n'est pas élégante. Le projet n'est pas encore au niveau d'une labellisation IDEX.

(NDR : Le gouvernement sous l'avis du CGI a pris la décision du gouvernement de stopper l'Idex Université Sorbonne-Paris-Cité en indiquant que « l'organisation choisie était trop confédérale » ; et que « l'une des principales voies qui se dessine aujourd'hui dans le paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche est celle d'un regroupement centré autour d'une université résultant d'une fusion, ainsi qu'il en existe déjà en France, et, bientôt, en Île-de-France. »)

PDG concernant le projet Paris-Saclay La création d'une grande université de recherche intégrant universités et grandes écoles est au point mort. Serons-nous les Champions du monde du béton pour rien ?

La Cours des comptes annonce plus de 5 milliards d'euros de financements publics *(NDR : Le montant total des financements publics et privés engagés ou prévus pour le projet Paris-Saclay, est estimé par la Cour à 5,912 Md€. Elle ajoute « Au-delà d'un montant prévisionnel très élevé, l'enchevêtrement des financements publics, gérés par des opérateurs différents, s'avère d'une rare complexité ».)*.

L'État incapable de parler d'une seule voix. Deux visions de l'université Paris-Saclay s'opposent au sein de la COMUE. La grande majorité des membres adhère à la perspective d'une Université Paris-Saclay cible hybridant les modèles de l'université française classique et des grandes écoles. L'école polytechnique n'est pas d'accord, fait son truc dans son coin. *(NDR, Le PDG fait référence au projet d'« alliance » réunissant l'ensemble des grandes écoles d'ingénieurs du plateau de Saclay pour préserver la personnalité juridique attachée à leur statut d'établissement public)*

Pour le PDG du CNRS, le CNRS et le CEA jouent un rôle stabilisateur. Le Plateau de Saclay c'est 15% du potentiel du CNRS !

SNTRS-CGT : Comue : Dans vos vœux du 18 janvier 2017 aux personnels du siège, vous avez dit ne pas vouloir parler des Comues. La création des premières Comues remontent à fin 2014, quel bilan tirez-vous après trois ans de participation du CNRS à ces structures ?

Réponse du PDG : La mise en place des Comue c'est la loi. Le CNRS n'est pas dans toutes les COMUE, il n'y est impliqué que s'il y a un vrai projet scientifique de haut niveau. Souvent le seul résultat effectif est la cartographie des licences et des masters, ce n'est pas suffisant.

Là où ça se passe bien, ce n'est pas lié à la COMUE des liens déjà existants. Le Bilan est une grande déception car les mouvements d'intégration qui devait en découler sur les sites n'ont pas toujours eu lieu. On peut faire des COMUE sans rien y mettre...

SNTRS-CGT : Le CNRS n'a plus la capacité financière d'assurer les investissements dans les laboratoires, des structures externes au CNRS chapeautent ces mêmes laboratoires. Comment le CNRS peut-il être encore maître de ses investissements et programmer des projets à long terme?

Alain Fuchs : La situation a été portée devant les parlementaires. Dans tous les domaines, il y a des projets en cours qui courent sur 30 ans, ils ne peuvent être arrêtés du jour au lendemain, il faut les poursuivre et la France a les équipes pérennes pour le faire. L'importance du CNRS dans le fonctionnement des très grandes infrastructures de recherche (TGIR) par exemple est encore probante. La France est partie prenante de projets qui correspondent à la mission du CNRS de porter des projets sur plusieurs décennies. Exemple les 2 sources à neutrons qui seront disponibles (*NDR : anticipation de la fermeture anticipée d'Orphée en 2019 qui a été programmée il y a 4 ans en 2013*). Mais les points de difficultés s'accumulent chaque année à cause de la faiblesse des allocations de ressources qui réduit la marge de manœuvre.

Importance du CNRS dans le lancement d'opérations au long court : nécessité d'une préparation en amont et d'une prospective sur 30 ans qui sont faits au CNRS. La contrainte budgétaire nécessite de faire des choix qui peuvent oblitérer des projets pourtant possibles avec des laboratoires reconnus.

Qui peut assurer le portage des projets notamment la coordination technique entre les partenaires ? Seul un opérateur national peut le faire. Les opérations à long terme se programment au moins de 2 ans à l'avance. Il faut faire des choix qui risquent d'oblitérer des projets possibles avec des laboratoires reconnus.

Pour engager des programmes de cette ampleur, il est nécessaire d'avoir un opérateur national, exemple de l'université de Californie qui gère 3 laboratoires nationaux pour le compte du département de l'énergie des Etats-Unis (DOE).

- **Recrutement et précarité :**

SNTRS-CGT : La précarité touche tous les métiers de la recherche, elle a des effets destructeurs sur les collectifs de travail et c'est une menace sur la sincérité de la recherche. Des générations de précaires ont contribué à ce que le CNRS reste la plus importante institution de recherche mondiale en nombre de publications scientifiques et parmi les 100 plus grands innovateurs mondiaux. Aujourd'hui, ces générations sont massivement exclues de la recherche, publique comme privée, après avoir reculé ses projets de vie en raison de sa précarité. Ce que nous infligeons à ces jeunes est profondément immoral. Les campagnes de recrutement actuelles se font sur des chiffres dérisoires: 300 chercheurs cette année au CNRS contre 400 en 2010, 300 IT au lieu de plus de 550 en 2010. Cette politique pose comme un dogme le refus d'augmenter le nombre de personnels fonctionnaires de la recherche publique. Vous alertez dans sciences et avenir sur le besoin de financement du CNRS et prévient que son budget contraint fait courir des risques de décrochage à la recherche française. Pourquoi maintenant et pas il y a 5 ans? La création de postes de titulaires pour résorber la précarité sur des emplois permanents au CNRS est-elle pour vous irréaliste?

Réponse : PDG Nous ne sommes pas porteurs du dogme de la précarité. Pour les recrutements, nous avons fait au mieux avec ce qui nous a été donné. Nous ne pourrions aller plus loin dans les années à venir, cela n'est pas satisfaisant. Les organismes de recherche devaient participer à l'effort national à la suite économique et sortir les universités de leur ornière. L'appareil de recherche français est solide, il a pu tenir mais la situation de l'emploi au CNRS premier opérateur de recherche du pays se dégrade depuis un moment. Il est maintenant raisonnable de dire stop.

SNTRS-CGT : Litige entre l'employeur CNRS et des CDD demandant l'application de la loi Sauvadet pour CDIisation : De nombreux cas de CDD demandant des CDIisations dans le cadre de l'application de la loi Sauvadet, ont été rejetés par l'administration du CNRS. Certains de ces agents ont demandé à faire valoir leur droit auprès des tribunaux administratifs. Le TA dans certains cas a donné raison aux agents demandant leur CDIisation immédiate. Chaque fois le CNRS a fait appel, allant même jusqu'à porter la procédure engagée auprès du conseil d'État. Procédure onéreuse, que les agents ne peuvent pas suivre. Que pense le président du CNRS, d'un tel acharnement judiciaire de l'établissement public qu'il dirige contre des agents dont la demande a été légitimée par les TA?

Réponse : DGDR La direction du CNRS ne fait pas appel par plaisir, il le fait seulement si il y a une question de droit : les tribunaux administratifs peuvent faire une mauvaise interprétation des articles 8 et 6bis de la loi dite Sauvadet

SNTRS-CGT : Recrutement des chargés de recherche : Vous avez déclaré à plusieurs reprises être favorable à un recrutement « jeune » de chargés de recherche 2ième classe. Des sections du comité national ont commencé à intégrer cette problématique. La nouvelle grille PPCR pour les chargés de recherche prévoit la fusion des grades CR2 et CR1. Quelle va être la politique de recrutements des CRCN ? Quelle est votre position sur ce sujet ?

Réponse du PDG : Nécessaire de maintenir un parallélisme avec les universités, la direction du CNRS est favorable à la structure du corps des chargés de recherche en deux grades chargés de recherche Classe normale/chargés de recherche hors classe. Mais il faut une vigilance sur l'âge de recrutement qui se retrouve dans les mains de la communauté. Il n'y a pas d'opposition de la part de la CPCN (Conférence des Présidents du Comité National) et aussi des directions d'instituts. In fine, un garde-fou existe : ce sont les jurys d'admission

Le DRH répond sur le contingentement des passages CRHC ? Il y aura une montée en puissance progressive avec un taux dans le grade de la hors classe de 20% des effectifs de chargés de recherche comme pour les maîtres de conférence. Mais pour l'instant il n'y a pas de confirmation du Ministère, cela pourrait être moins....

SNTRS CGT : Le transfert de la gestion des navires du CNRS à l'IFREMER a des impacts sur les personnels et les projets scientifiques du TGIR « flotte océanique française » .Avez-vous des informations ?

JP Reyes : Le Ministère a acté que

-la flotte océanographique française (TIGR) dont la responsabilité est aujourd'hui partagée entre l'Ifremer, le CNRS, l'IRD et l'IPEV sera « adossée à l'Ifremer », qui créera en son sein une direction dédiée au plus tard le 1^{er} septembre 2017. La mise en place de la direction flotte ne se fera pas avant le 1^{er} janvier 2018. La direction dédiée sera supervisée par un comité directeur dans lequel il y aura des représentants du CNRS, de l'IRD, de l'Ifremer ainsi que des universités utilisatrices (réseau des universités marines).

-Genavir (Groupement d'Intérêt Économique (GIE) pour la gestion de navires de Recherche) assurera progressivement l'armement des navires CNRS, Ifremer et IRD.

-La propriété de l'ensemble des navires sera conservée par le CNRS, c'est l'affrètement qui ne sera plus au CNRS

Actuellement, la Division Technique de l'INSU assure un armement de 60 marins

SNTRS-CGT : Pour les personnels : le choix est d'aller dans les structures (GENAVIR (GIE) et/ou IFREMER) ou de rester au CNRS. S'ils souhaitent rester affectés au CNRS. Ils font quoi ? Vu qu'ils possèdent des compétences très techniques.

Réponse : Les marins seront aussi en position de choix : rester affectés au CNRS ou pas. Les marins de l'IPEV ont été reçus sur place à Brest par Mme Jallut et Mr Reyes vendredi 27 janvier. Et quatre d'entre eux ont été entendus en entretien individuel. Si les marins veulent rester au CNRS tout en continuant à faire leur temps de travail sur les bateaux, leur salaire sera refacturé. La DRH devrait rencontrer Genavir courant mai.

SNTRS-CGT : Quelles propositions a fait Genavir aux marins CNRS? Comment garder cette alternance entre missions embarquées et travail en laboratoire ?

Réponse : possibilités de mise à disposition auprès de Genavir ou d'Ifremer qui peut être interrompue. Autrement la DR17 accompagnera les personnels qui font le choix de rester affectés dans des structures CNRS pour retrouver un poste hors NOEMI.

(NDR : TIGR flotte océanographique française fondateurs : CNRS, Ifremer, Ipev, IRD:

- 7 navires hauturiers;
- 5 navires côtiers

Introduction sur la précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche publique

Saclay le 26 janvier 2017

Par Josiane Tack

Tout d'abord je vais poser le cadre de la précarité par quelques chiffres sur l'emploi dans l'enseignement supérieur et la recherche.

L'augmentation de la précarité est directement liée à la diminution d'emplois de titulaires. La réalité c'est le gel ou la suppression de centaines de postes de titulaires dans les universités et les organismes de recherche. Si l'on regarde les effectifs de précaires dans l'ensemble de la fonction publique hors enseignement supérieur et recherche le pourcentage de précaires est de 12 %, pour l'enseignement supérieur et la recherche il passe à 30 % (258000/86000). Si on regarde le périmètre de la fonction publique d'état, 43,6 % des contractuels sont employés par des établissements publics du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche. Ainsi notre milieu est-il un grand pourvoyeur de précaires.

L'emploi de titulaire diminue quand l'emploi de contractuel augmente.

Entre 2009 et 2015, dans l'enseignement supérieur c'est :

* 7150 emplois de titulaires qui ont été supprimés : 1200 depuis 2012 !

Associés à un nombre de contractuels en augmentation de 16 600 à savoir + 4100 depuis 2012 !

Dans les organismes de recherche, en 2014, c'est :

* 5 416 emplois laissés vacants. En 6 ans (2008 à 2014) le nombre des emplois permanents laissés vacants dans les organismes de recherche faute de crédits pour les pourvoir est passé de 3 % à 10,6 % des autorisations de recrutement votées au Parlement. En 6 ans, le CNRS aura perdu plus de 2000 postes.

Dans le même temps la précarité explose :

70 000 non titulaires dans les universités

15 000 dans les organismes de recherche

La masse salariale des contractuels constitue une marge de manœuvre budgétaire utilisée par les Directions. La montée en puissance du financement de la recherche sur appel à projet s'est accompagnée d'une explosion de la précarité. Le Ministère, les Directions d'organisme et d'université ont tout fait pour que l'application de la loi Sauvadet soit la plus restrictive possible contraignant les CDD à ester en justice pour être CDIés. Dans l'enseignement supérieur et la recherche, l'État n'applique pas la loi qu'il a lui-même voulu.

Pour bien comprendre ce qui se passe, il faut revenir au statut général de fonctionnaires. L'existence du statut des fonctionnaires prévoit le recrutement de non titulaires de droit public dans des situations strictes. Cependant, la loi du 11 janvier 1984 relatives aux dispositions statutaires de la Fonction publique de l'État qui encadre le recrutement des non titulaires n'est toujours pas appliquée. Les dérogations à l'emploi permanent dans les établissements publics et dans les ministères multiplient les possibilités de recruter des non titulaires. La loi du 26 juillet 2005 a transposé en droit français une directive européenne et a rendu impossible la reconduction tacite et illimitée des CDD sur fonctions permanentes, cette loi non plus n'est toujours pas appliquée.

La loi du 12 avril 2012 dite loi Sauvadet de réduction de la précarité, s'est heurté et se heurte toujours à l'hostilité du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et des Directions d'organisme de recherche. Cette loi déjà en elle-même insuffisante pour résorber la précarité, se trouve par ailleurs entravée dans l'ESR.

La politique d'austérité qui se décline par la diminution des crédits récurrents et des postes statutaires, est un instrument puissant de pilotage en fléchant les postes et les thématiques à soutenir.

L'Agence Nationale de la Recherche (ANR), les nouvelles structures mises en place par le Programme d'Investissements d'Avenir (PIA), les régions, l'Europe sont devenus les grands pourvoyeurs de précarité dans la recherche.

L'argent public finance ainsi la majeure partie des contractuels. La loi relative à l'enseignement supérieur et la recherche de 2012 confère une nouvelle mission à l'enseignement supérieur et la recherche : l'innovation et le transfert des travaux de recherche vers le monde économique.

En maintenant en permanence des chercheurs, ingénieurs et techniciens contractuels, les directions d'organismes mettent à disposition des entreprises non seulement les infrastructures et les personnels titulaires des laboratoires et des services mais aussi des personnels contractuels sur leurs projets. Ces mêmes entreprises bénéficient du Crédit d'impôt Recherche sans pour autant avoir à recruter des chercheurs ni même augmenter leurs dépenses en R&D. Afin de ne pas être contraintes de CDIser les agents après 6 ans de CDD sur des fonctions permanentes, les Directions d'organisme s'abritant derrière des chartes sans fondement juridique ont limité la durée des contrats à 3 ans. La précarité permanente dans notre milieu, nous ramène avant décembre 1983 où les travailleurs de la recherche publique qui ne bénéficiaient pas du statut de fonctionnaire et n'avaient comme possibilité d'embauche que celle de précaire. Au-delà de la situation individuelle difficile de nombreux contractuels, ce sont les collectifs de travail qui ont du mal à se maintenir. Ce sont les savoir-faire qui se perdent, ce sont des personnels titulaires qui passent une partie de leur temps à former des collègues qui défilent sur le même poste de travail. Ce sont des drames humains de chercheurs, ingénieurs et techniciens formés pendant des années aux emplois de la recherche qui ne trouvent pas de travail dans leur domaine de recherche, qu'il soit public ou privé. Ce sont des personnels hautement qualifiés, qui vont travailler à l'étranger faute de débouchés sur notre territoire ou qui pointent à pôle emploi ! La précarité c'est la remise en cause du statut général de fonctionnaires pour l'enseignement supérieur et la recherche. La précarité découle de la généralisation de la recherche sur projet, recherche à court terme, qui détourne les budgets de la recherche fondamentale qui a besoin de temps long et de personnels ayant la stabilité de l'emploi pour pouvoir être mené dans les meilleures conditions possibles.

Pour tout cela, nous travaillons à la résorption de la précarité, sur le terrain en aidant les précaires à faire valoir leur droit, au niveau des directions de nos établissements en dénonçant les situations intolérables qui se développent dans les laboratoires et en revendiquant des postes de titulaire et de moyens de travailler.

Nous revendiquons :

- **Un plan de titularisation des précaires sur emploi pérenne**
- **Le transfert des crédits des Programmes d'investissement d'Avenir (PIA) et de l'ANR vers les budgets des organismes et des universités.**
- **Un financement de l'enseignement supérieur et de la recherche en augmentation : + 3,5 milliards d'euros/an pendant 10 ans pour atteindre l'objectif de 1% du PIB pour la recherche publique et 2% du PIB pour l'enseignement supérieur.**

Assises nationales de l'industrie CGT
Mercredi 22 février 2017 -
Cité des sciences et de l'industrie Paris

Intervention du SNTRS CGT

Pour reconstruire une industrie répondant au besoin de développement du pays, Il faut une recherche fondamentale forte et libre !

Le redressement industriel nécessite le développement de la recherche publique. Mais il s'opérera avant tout par un développement très important de la R&D réalisée par le secteur industriel. Ce qui nécessite un investissement conséquent dans la formation et le niveau de qualification des salariés.

En France, la recherche publique s'est structurée autour d'organismes nationaux qui assurent la cohérence nationale de la politique de recherche du pays. Cette cohérence est mise à mal par la réduction drastique des financements de l'État ainsi que par la politique de territorialisation de la recherche publique autour de regroupements d'établissements d'enseignement supérieur dépendants des financements régionaux et des entreprises de la région.

Le développement de la recherche publique nécessite le renforcement des organismes nationaux de recherche affaiblis par les réformes successives qui visent à les transformer en agences de moyens au service d'orientations élaborées en dehors de la communauté scientifique.

La recherche publique est de plus en plus confrontée à un assèchement de ses budgets récurrents, à une diminution de ses effectifs et à une montée sans fin des financements contractualisés orientés sur des projets à court terme.

Il faut accroître de façon notable les financements pérennes des organismes de recherche. A cette fin la part du PIB consacrée à la recherche doit atteindre les 3%.

L'argent public ne doit pas être détourné au profit du Crédit d'Impôt Recherche (CIR) qui tangente les 6 milliards d'euros soit 2 fois le budget du CNRS. Il est avant tout un outil de défiscalisation dont le seul but est d'attirer le capital sur le territoire français. Il n'a aucun effet tangible sur la R&D des entreprises.

Sanofi, qui bénéficie du CIR et du CICE, a licencié 3000 de ses salariés, fermé ses centres de recherche en France pour les redéployer à l'international et développé sa recherche par le rachat d'entreprises de biotechnologie.

Les aides publiques aux entreprises sont utilisées en lieu et place de l'investissement privé. Cela permet d'augmenter d'autant le profit des entreprises.

Par ailleurs, nous ne pouvons que constater et déplorer que les budgets investis dans la recherche, dans le secteur industriel, soient plus souvent guidés par le profit à court terme que par l'innovation débouchant sur l'instauration de filières industrielles.

Alors que les besoins de recherche ne cessent de croître, les effectifs des organismes de recherche diminuent.

On nous envie toujours la qualité de nos ingénieurs et de nos chercheurs. Cependant, les jeunes sont aujourd'hui attirés par les carrières commerciales au détriment des filières scientifiques à cause de la précarité des emplois, des salaires indignes des niveaux de qualification. Des mesures urgentes doivent être prises pour favoriser l'attractivité des carrières scientifiques. Le développement de l'emploi scientifique est un défi et doit figurer parmi les priorités nationales.

La recherche publique est une mission de l'État, il faut un développement de l'emploi pérenne sur statut de fonctionnaire afin de réduire la précarité endémique dans les organismes de recherche.

Le sous financement de la recherche publique contraint les scientifiques à passer une grande partie de leur temps à chercher des financements pour travailler sur des thèmes finalisés.

Il faut une augmentation notable des financements récurrents des organismes publics de recherche et d'enseignement supérieur pour donner aux laboratoires le temps d'élaborer et de travailler sur les thématiques de recherche à long terme. Pour cela il faut réduire le rôle des guichets de financement sur projets.

Force est de constater que si la recherche française est encore en capacité de faire progresser le front de connaissances, les mutations imposées en matière de financement et restructurations ne sont pas sans conséquence sur les travaux de recherche menés à long terme. Sans changements rapides et majeurs toute possibilité de réponse aux défis futurs et toute capacité d'innovation sont vouées à l'échec.

La politique d'asservissement des scientifiques aux stratégies des entreprises au détriment d'une recherche libre productrice de connaissances est celle du déclin.

Il y a nécessité d'une irrigation des activités économiques par les travaux de la recherche sans que les établissements publics de l'enseignement supérieur et la recherche ne soient asservis aux intérêts du capital.

Il faut s'emparer des avancées scientifiques, technologiques pour les mettre au service des salariés, de ceux qui contribuent à créer les richesses et par-delà au service de la Nation.