

SNTRS



informations

Bulletin de liaison du Syndicat
National des Travailleurs de la
Recherche Scientifique C.G.T.

édité par nos soins

25, RUE DES CHEVREUSE 91400 ORSAY. Tél. 69.07.60.13

C.P. N° 50099 - Directeur de la Publication : Jean OMNES

Supplément au N° 30 J

VENDREDI 13 NOVEMBRE 1992 2,00 FRs

SPECIAL

INSERM

A TOUS LES ADHERENTS

AUX SECRETAIRES REGIONAUX ET
AUX MEMBRES DE LA C.E. CNRS

SOMMAIRE

Page 2

JEUDI 19 NOVEMBRE 1992

La CGT appelle à une
**JOURNEE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE
D'ACTION POUR L'EMPLOI**

Pour la région parisienne :

MANIFESTATION à PARIS, de la place Clichy vers Palais Royal

Rassemblement à 14 heures (place Clichy)

R.V. FERC : Angle Rue d'Amsterdam et rue de Clichy

*Pour la province, voir les lieux de rassemblements et
manifestations avec les U.D.*

Page 3

BUDGET 93

Page 4

REFLEXION DE LA C.E. INSERM SUR LES INSTITUTS FEDERATIFS DE SITE (IFR)

N'OUBLIEZ PAS VOS COTISATIONS...

Pages 5 à 7

FORMATION PERMANENTE INSERM

. Application de l'accord-cadre du 10/07/92

Pages 8 à 10

. Compte rendu de la réunion de la CNFP du 12/10/92

Pages 11 à 14

L'AVENIR EN RECHERCHE

(LE PEUPLE N°1358 du 15/10/92)

L'EMPLOI EST UN DROIT AGISSONS

Il ne se passe pas un jour sans que des suppressions d'emplois massives, des abandons d'activités pourtant utiles et viables soient annoncés aussi bien dans les grandes entreprises que dans les plus petites.

L'inquiétude se développe face à la montée du chômage, à l'incertitude de l'avenir, au processus désormais galopant de la précarité, à la mise en cause des statuts et des services publics, aux délocalisations forcées, à la désertification des zones rurales, à l'absence de perspectives notamment pour les jeunes.

Les bas salaires, la non reconnaissance des qualifications, restent la règle, tandis que s'accroît pour toutes et tous la baisse du pouvoir d'achat. L'offensive sur le partage du travail et du salaire dégrade encore cette situation.

Les régimes de protection sociale, d'indemnisation du chômage et de retraite sont gravement mis en cause.

Toutes les catégories de salariés sont désormais touchées. La logique de l'argent-roi fonctionne en France et dans le monde comme une machine à détruire l'emploi et les perspectives sociales.

Dans la Fonction Publique, comme dans les entreprises, l'objectif est la diminution de la masse salariale. Il est clairement annoncé par les pouvoirs publics une volonté de réduire le nombre de fonctionnaires.

A l'INSERM, comme dans les autres EPST, le maintien du recrutement des chercheurs est jugé nécessaire, mais pour les ITA, le recrutement stagne depuis plusieurs années. Ceci entraîne une modification de l'organisation des équipes et les craintes sur le maintien de ces emplois deviennent de plus en plus d'actualité.

En effet, lequel d'entre nous ne connaît pas sur son lieu de travail des postes d'ITA vacants (retraite ou démission) non pourvus et ces fonctions remplies en partie par des étudiants boursiers ou non, par des vacataires eux-mêmes remplacés, comme au CNRS, par des CES (Contrats Emploi-Solidarité), par des prestataires de service ou par des sous-traitants.

Dans ce contexte, les conditions de travail et de carrière des ITA en poste se dégradent de plus en plus : travail parcellisé, déqualifié, absence de promotions.

En cette période de chômage massif, on n'offre aux jeunes et aux moins jeunes que des emplois sous payés et précaires ! C'est ainsi qu'on avance à grands pas vers une société à plusieurs vitesses qui laisse sur le carreau nombre d'exclus.

**POUR TOUS,
IL EST URGENT D'EXIGER :**

- LA REVALORISATION DU S.M.I.C. à 7500 FRS BRUT ET DE L'ENSEMBLE DES SALAIRES,
- LA CREATION D'EMPLOIS STABLES.

JEUDI 19 NOVEMBRE 1992

**la CGT appelle à une JOURNEE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE
D'ACTION POUR L'EMPLOI**

Pour la région parisienne,

**MANIFESTATION A PARIS de la place Clichy vers Palais Royal
Rassemblement à 14 heures (place Clichy)**

Rendez-vous FERC

Angle Rue d'Amsterdam et rue de Clichy

Pour la province, Voir les lieux de rassemblements et manifestations avec les U.D.

BUDGET 93

Les données complètes du projet de budget 93 sont maintenant connues :

EMPLOI:

EMPLOIS	INDICES	CNRS	INRA	INSERM	ORSTOM	INRETS	INRIA	CEMA- GREF	INED	TOTAL
Directeurs de recherches de 2ème. classe	655 GrA	3	2	2	1		2			10
Chargés de recherches de 2ème. classe	451 561	37	28	48	8	6	18	4	1	150
Total chercheurs		40	30	50	9	6	20	4	1	160
Ingénieurs de recherche 2ème	408 710		2	1			2			5
Ingénieurs d'études 2ème.	365 616	1	1	1	2		1			6
Assistants ingénieurs	333 537	1	5	8	3	2	1	1	1	22
Techniciens de 3ème classe	288 409		4	25	9	2	8	6		54
Total ITA		2	12	35	14	4	12	7	1	87
TOTAL CREATIONS		42	42	85	23	10	32	11	2	247

TRANSFORMATION D'EMPLOIS D'ITA										
EMPLOIS	CNRS		IN2P3		INSU		INRA		INSERM	
	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)
FONCTIONNELS										
EMPLOIS ITA										
IR HC										
IR1										
IR2							21			5
IE1										
IE2							17			5
AI							10			2
T1										
T2										
T3								9		
AJTE4										
AJTE5										
AJTP										
AGTE3							4			
AGTPE4										
CAR1										
CAR2										
AARP							7			
AAR							22			3
SAR1										
SAR2										
SAR3									2	
AJAE4							15		4	
AJA1E5										
AJAP										
AGAE2										
AGAPE3										
TOTAL							48	48	15	15

RAPPEL :

- BCRD + 5,25 %
- INSERM + 6,6 %
- dont 10,5% ANRS
- CNRS + 4,5 %

A NOTER que le dégel des 6 % sur les budgets des unités annoncé est un dégel politique du Ministère de la Recherche et de l'Espace. Le dégel financier n'est pas encore opéré par le Ministère des Finances !

Dans ce budget, on voit déjà apparaître des transformations d'emploi en application des accords DURAFOUR catégories C et D (texte sorti début octobre), mais aussi catégories B (transformation T3 et SAR3 en T2, SAR2 = 11) et pour les catégories A transformation de tous les AAR2 et 1 dans le nouveau corps AAR provisoire, à partir du 1er août 93 mais sans grande revalorisation réelle.

REFLEXION DE LA COMMISSION EXECUTIVE INSERM SUR LES INSTITUTS FEDERATIFS DE SITE (I.F.R.)

Depuis plusieurs mois, l'annonce de la mise en place d'I.F.R. (voir SNTRS INFO Spécial INSERM du 22 octobre 1992) suscite bien des interrogations : quelles seront les conséquences sur les conditions de travail, la recherche ?

Sur certains site, un membre du Conseil Scientifique est venu présenter cette nouvelle structure dans ses grandes lignes.

Nous livrons ici les réflexions de la dernière C.E. INSERM sur cette question :

- Sur le principe du regroupement de moyens et d'interactions avec l'A.P., l'Université, les autres EPST, nous ne pouvons pas être contre, encore peut-on s'interroger sur l'efficacité d'une prise de décisions unilatérale de la part de l'INSERM. Mais certaines craintes sont exprimées :

- . sur la création de pôles thématiques qui seraient décidés au niveau européen, avec risque de disparition de certaines thématiques,
- . sur les problèmes des ITA, qui seraient éventuellement mis en commun dans un

I.F.R., quant à leur possibilité de mobilité, leur qualification, leur évolution, ...

- . Certains voient même à terme par ce biais la disparition des EPST au profit d'instituts européens.

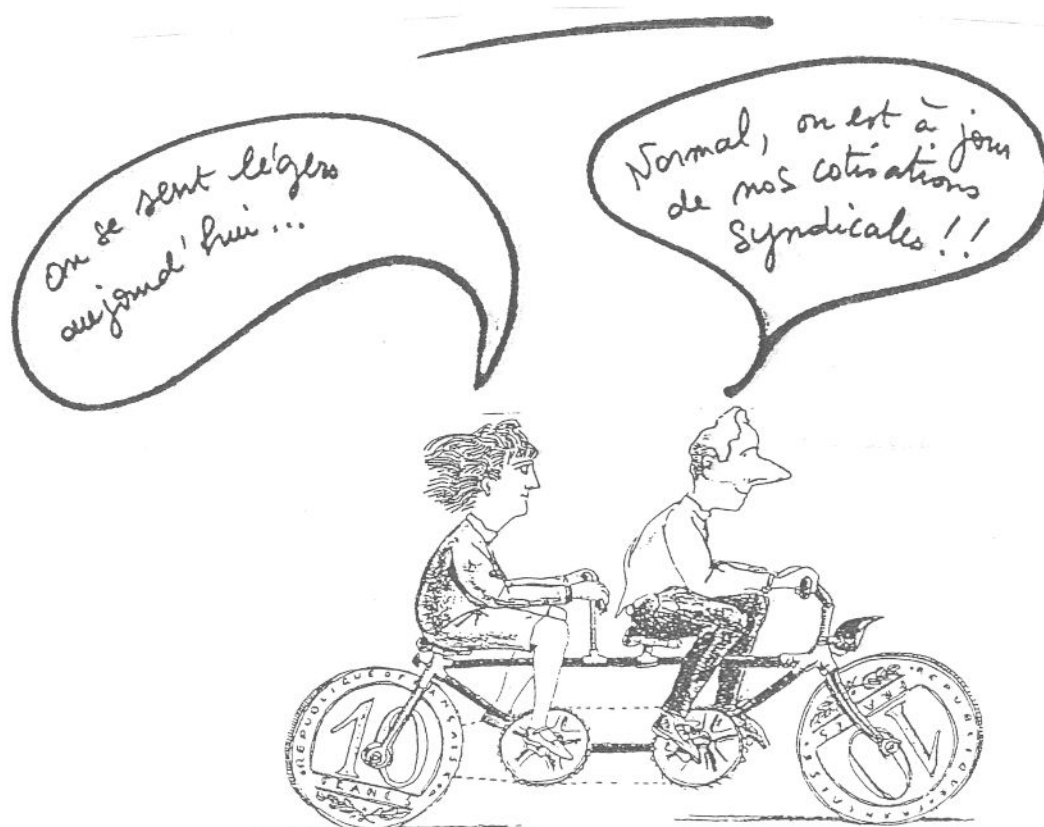
Il semble que les I.F.R. n'aient que peu de moyens propres outre la mise en commun de matériels lourds, service commun et certains personnels, de la part de l'organisme. Mais, par contre, des moyens alloués par la région ou autres contrats industriels permettant d'accueillir des équipes temporaires avec des locaux et des moyens, générant des problèmes que l'on imagine facilement.

- Les I.F.R. ne sont-ils pas un moyen de pallier l'insuffisance de moyens de personnels, les problèmes d'instabilité structurelle des unités ?

Les axes de bataille à mener seraient donc :

1/ les moyens pour créer des unités et des I.F.R.,

2/ avec les personnels pour se situer dans ces nouvelles structures en essayant d'y faire vivre la démocratie, là comme ailleurs.



FORMATION PERMANENTE A L'INSERM

La dernière C.E. INSERM a débattu des problèmes de la Formation Permanente à l'INSERM. Elle a constaté que si bien des progrès avaient été accomplis depuis 2 ans (mise en place de responsables de formation, progression des stages organisés, Commission Nationale de Formation Permanente,...), la capacité de notre syndicat à formuler des revendications claires et mobilisatrices, dans ce domaine, avait regressé.

Nous publions :

- le compte rendu de la dernière Commission Nationale de Formation Permanente, la présentation de la Mission Reconversion,
- la traduction INSERM de l'accord cadre de juillet 92.

*Circulaire INSERM
-octobre 1992-*

FORMATION PERMANENTE APPLICATION DE L'ACCORD-CADRE DU 10/07/1992

L'accord-cadre réaffirme la volonté de l'administration :

I - d'une formation plus équitable
a) mieux accessible
b) mieux reconnue

II - d'une formation de qualité qui réponde aux besoins des services et aux aspirations des agents

III - d'une formation évaluée

IV - d'une formation concertée

I - FORMATION PLUS EQUITABLE

a) Mieux accessible

- En 1994 le budget devra être égal à 3,2% de la masse salariale.
- Chaque agent devra avoir eu au moins 3 jours de formation sur la durée de l'accord (4 jours pour les catégories C).
- Rapprochement des lieux de formation et de travail des agents :
 - . Déconcentration des actions
 - . Meilleure répartition géographique.
- Amélioration de l'information :
 - . Développement des réseaux de correspondants formation
 - . Augmentation des actions de formation interministérielle.

b) Mieux reconnue

- Réflexion concertée sur la fiche individuelle de formation..
- Préparations aux concours : actions de formation et de promotion sociale
 - . Les concours internes devront évoluer pour valoriser l'expérience professionnelle des agents et tenir compte des formations suivies.
 - . Mise en place au niveau interministériel d'un groupe de travail qui devra réfléchir à l'articulation entre formation continue et carrière.

II - LA QUALITE DE LA FORMATION

a) Besoins des services - Aspirations des agents

- La Gestion prévisionnelle des personnels devra prévoir l'identification des emplois dont les contenus et les compétences vont évoluer, et des services dont l'organisation sera restructurée ou dont les missions seront modifiées, cela permettra la mise place d'actions de formation prioritaires.
- Mise en place d'un congé de restructuration (un décret instaurant ce congé est soumis au Conseil Supérieur de la fonction publique de l'Etat).
- La formation à l'encadrement sera généralisée et programmée aux différentes étapes de la carrière des cadres.
- Le plan individuel de formation devra être mis en place d'ici fin 1995. D'ors et déjà à l'occasion des entretiens annuels avec la hiérarchie possibilité de projets individuels de formation (conciliant à la fois projet des services et aspiration des agents).

b) Instruments plus efficaces

- Déconcentration de la formation, déconcentration des crédits.
- la formation des formateurs internes sera poursuivie et leur rôle devra être mieux reconnu (modification du décret sur la rétribution des agents de l'Etat assurant des tâches d'enseignements.)
- Modification du congé-formation : un projet de décret est soumis actuellement au C.S.F.P : l'indice brut maximum est porté à 579 et à 638 (au 1/1/94), il est de 379 actuellement. La demande devra être faite 120 jours avant le début de la formation. Pas de refus si la dépense totale ne dépasse pas 0,15% de la Masse Salariale.
- Les décrets relatifs à la formation continue seront modifiés.

III - MEILLEURE EVALUATION

- Evaluation concertée et régulière.
- Constitution au niveau interministériel d'un groupe qui devra élaborer une grille d'évaluation et réfléchir à la pertinence des indicateurs.

- Priorité pour l'accès à la formation des agents qui n'auront pas suivi au moins 3 jours de formation depuis 1989.
- Le bilan d'exécution des plans et des programmes de formation devra être soumis au CTPC.

IV - MISE EN OEUVRE CONCERTÉE

Les plans de formation seront établis au niveau déconcentré dans le cadre des plans ministériels. En mars 1993 les administrations devront présenter un calendrier de mise en oeuvre de l'accord-cadre et un bilan des négociations engagées.

CONSEQUENCES SUR NOTRE GESTION

- Augmentation du budget.
 - Réaffirmation de la déconcentration, développement du réseau des correspondants-formation.
 - Réaffirmation de l'importance de la préparation aux concours internes, dans la perspective d'une évolution de ceux-ci.
 - Généralisation de la formation des cadres.
 - Mise en place d'un congé de restructuration, ce qui signifie que l'identification des évolutions structurelles, des emplois et des compétences devra être faite dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Personnels.
 - Mise en place du plan individuel de formation d'ici 1995 : importance de l'entretien annuel avec la hiérarchie.
 - Modification du congé-formation : plus incitatif, il y aura sûrement une augmentation des demandes.
 - Réaffirmation de l'importance de l'évaluation et de la concertation.
-

Réunion de la Commission Nationale de Formation Permanente du 12/10/92

L'ordre du jour en était : la Mission Kordon et la constitution de groupes de travail.

La plus grande partie de la réunion a été consacrée à la mission Kordon.

Monsieur Kordon est venu nous présenter cette mission.

A partir des constats faits par l'ancienne commission FP et par le CS, que certains agents de l'INSERM, chercheurs comme ITA, ne sont pas toujours employés au mieux de leurs compétences, une réflexion a été menée sur la notion de compétence ou de non adaptation à un travail déterminé. Comment en arrive-t-on là ? Pourquoi l'évolution des compétences n'est-elle pas en phase avec ~~avec~~ l'évolution des besoins des unités ?

Une constatation est que le rapport entre la compétence de l'agent et les besoins des unités a pu être modifié dans le temps par plusieurs facteurs : soit par une formation qui a donné une qualification supérieure, soit par l'évolution des besoins des unités qui provoque aussi un décalage, soit par la demande éventuelle de changement de nature de travail avec acquisition de nouvelles compétences.

Certains agents émettent un désir profond d'épanouissement personnel.

Les besoins scientifiques des unités peuvent changer de nature

Les fermetures d'unités peuvent également provoquer chez certains agents une remise en cause profonde de leurs compétences.

Toutes ces raisons provoquent un désir de changement avec ou sans mutation.

L'écoute existe mais elle est insuffisante car trop générale.

Il existe toutefois des systèmes d'analyse fine : analyse des métiers, analyse des techniques dans le but de la connaissance des itinéraires possibles pour les agents.

L'expertise des niveaux de compétence par des méthodologies spéciales est une démarche couramment pratiquée dans les entreprises. D'où l'idée d'une expérience pilote menée à l'INSERM. Une évaluation de cette expérience sera faite.

Cette expérience se fait sur Paris (une tentative a avorté à Strasbourg) car la région parisienne réunit plus de personnels, plus d'unités, plus de problèmes toutefois le faible pourcentage des personnels concernés donne un nombre suffisant pour cette expérience.

Déroulement

Les trois conseillers de formation ont été concernés et deux organismes ont été choisis : un privé, un public. Une comparaison des résultats sera effectuée.

Monsieur Kordon a insisté sur le ~~le~~ besoin indispensable d'indépendance des conseillers de formation par rapport à l'administration, que l'expérience s'adresse à des personnes volontaires dans le respect de l'anonymat.

Trois types de problèmes ont été rencontrés dans les entretiens avec ces personnels - le désir de changer de métier, par ex : Suite à stage pratique l'agent garde sa "réputation" il est donc forcé de muter pour se faire reconnaître.

- problème de compétence où l'agent ne sait plus ce qu'il veut ou peut faire. Donc problème de motivation.
- problèmes pathologiques.

Bilan chiffré

Sur 53 dossiers examinés

5H 47F

1/4 de chercheurs

Majorité entre 40 et 50 ans

18 ont souhaité suivre un bilan de compétence.

12 agents ont été aidés à proposer un cv dans des unités correspondant à leurs connaissances.

5 agents sont en cours de formation.

17 réaffectations dont quelques décentralisations

Question : Comment ces personnels ont eu connaissance de l'opération

Réponse : demandes de mutations et unités fermées, oui-dire, dépistage par conseillers de formation

Q : Qu'en pensent les Directeurs d'unités

R : Méfiance. Un seul directeur est venu à une réunion d'information. Nombre de directeurs ne gèrent pas leur personnel.

Q : et en province ?

R : en province où tout le monde se connaît. Il faut un anonymat parfait et une expérience serait à tenter.

Commentaires:

Cette expérience va dans le bon sens, il faut toutefois, et on nous en a donné la garantie, que les résultats de ces bilans restent la propriété des agents et qu'eux seuls décident d'en faire état et de les joindre ou non à leur dossier.

5 groupes de travail ont été formés :

1 Evaluation des formations permanentes, bilans quantitatifs et qualitatifs en relation avec les ADR

Analyse des besoins et perspectives.

2 Les CES, leur formation, les profils, relation avec les administrations

Formation à l'encadrement

3 Communication et information de la CNFP

Relation avec les CSS, le CS, les CSCRI, les CAP, les correspondants de FP, les Conseils de labo

4 Ateliers de Formation et Formation Permanente

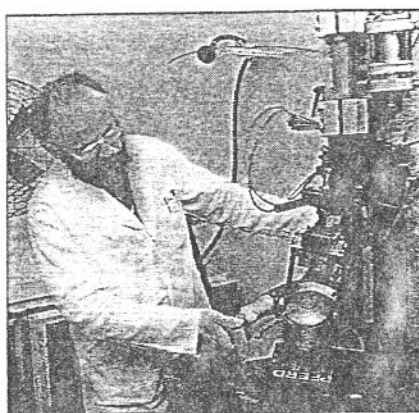
5 Plans de Formation et Accord cadre

Selon l'accord cadre le budget de FP sera augmenté en 93 et en 94 il devra être de 3,2% de la masse salariale. Chaque agent devra avoir eu au moins 3 jours de formation.

L'AVENIR EN RECHERCHE

La France dispose d'un potentiel public de recherche, d'un niveau et d'une qualité parmi les meilleurs au monde. C'est en référence au niveau atteint, qu'il faut évaluer les besoins futurs. Quelques points de repères permettant d'avoir une appréhension exacte du devenir de la Recherche en France.

Les mesures prises le 25 mars au conseil des ministres visant à transférer au CNRS d'ici l'an 2000, cent quarante équipes et quatre mille cinq cents agents de la région parisienne vers la province, sont significatives, elles s'apparentent à un redéploiement des ressources, à un transfert des emplois, qui à terme, conduit à un gaspillage considérable de compétences, à une déstructuration des laboratoires concernés, à une modification de leur mission, l'exemple de l'Institut national de l'information scientifique et technique du CNRS (INIST) transféré à Nancy, illustre la situation : sur trois cents personnes, soixante ont suivi l'établissement, la banque de données de renommée internationale a périclité et un certain nombre d'activités, telle l'édition sont concédées totalement ou partiellement au secteur privé pour commercialisation.



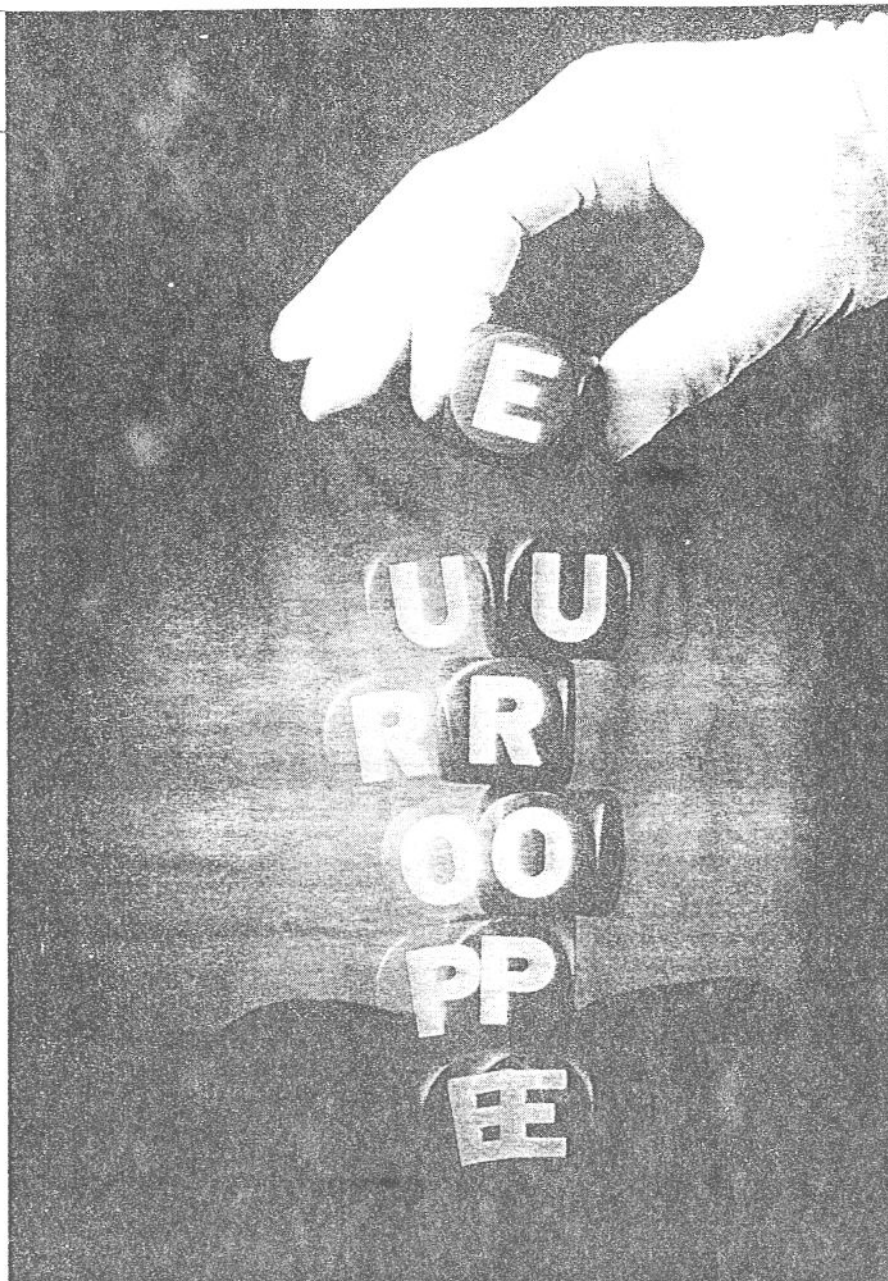
□ Le taux de création de postes de chercheurs est inférieur de moitié à ce qui est nécessaire pour assurer le renouvellement des générations.

Même si 60 % de la Recherche est concentrée sur la région parisienne, les rééquilibres ne peuvent se réaliser

que par un effort sans précédent de développement au niveau des régions d'autant que la structuration prévue conduira à la désertification de près de 30 % de l'espace national.

Gaspillage de compétences

Ainsi, la convergence entre le manque de volonté de mener une politique nationale ambitieuse et le renforcement des pouvoirs régionaux sont incitatifs d'une politique européenne qui conditionne une répartition territoriale du travail scientifique marginalisant la façade atlantique et le centre du pays. Le plan de délocalisation a servi d'accélérateur à cette politique de restructuration.



THUILLERY/REA

□ Une politique européenne qui conditionne une répartition territoriale du travail scientifique marginalisant la façade atlantique et le centre des pays.

tion s'accompagnant d'un « recentrage » sur les activités de recherche. La diminution des effectifs des services centraux répond aux objectifs fixés par les structures supranationales.

Dans tous les organismes de recherche, l'objectif est :

D'une part, élaguer ce qui n'est pas lié directement à l'activité de recherche et confier ces tâches à des entreprises privées (restauration, maintenance, études, infirmerie, surveillance, gestion...), à Rennes par exemple, la gestion administrative de l'établissement est confiée à un cabinet d'expertise comptable qui fournit les supports « clé en main ».

D'autre part, tout en finalisant les recherches, assumer ce qui est à haut risque et confier au privé la commercialisation ou la « valorisation » des résultats.

Quatre aspects caractérisent la politique de recherche

- Un désengagement financier de l'Etat, ce qui ne veut pas dire diminution des financements, mais incitation à les rechercher ailleurs, régions, privés...

- Une priorité à la recherche industrielle avec une croissance pour 91 de 19,4 % et des mesures incitatives importantes de l'Etat sous forme de crédits d'impôt, en corollaire à une évolution timorée du financement par les entreprises elles-mêmes,

- Une politique de créneau qui concentre les financements publics sur quelques grands programmes au détriment des autres secteurs qui sont laissés à la loi de l'offre et de la demande,

- Maintien du niveau de recherche développement militaire qui représente toujours le tiers de l'effort public.

La question fondamentale posée à partir de ces caractéristiques consiste à s'interroger si une telle orientation peut répondre, d'une part, aux besoins de modernisation de l'appareil de re-

cherche, aux besoins d'un pays développé comme le nôtre, et d'autre part, aux besoins nouveaux de la population suscités par l'évolution des technologies et les possibilités qu'elles offrent de mieux travailler, d'être plus qualifiée, de gagner du temps pour se cultiver, prendre des loisirs, répartir le travail autrement tout en permettant à chacun de bénéficier de ces évolutions.

En un mot, est-ce que les solutions préconisées ont une efficacité sociale ?

Les objectifs assignés

Les faits montrent que non. Elles ne visent qu'à pérenniser des modes de production qui ont pour seul objectif l'accumulation financière.

La recherche n'échappe pas à cette logique ni dans les objectifs assignés, ni dans son fonctionnement.

Dans les objectifs assignés : Le schéma « stratégique » du CNRS indique « l'objectif de redéploiement des moyens sur le territoire vise à rendre la carte du CNRS plus adéquate avec non plus la carte hexagonale, mais avec une carte de l'espace européen... ».

Les organismes de recherche doivent être restructurés en fonction de la place affectée à chaque région par les « experts » de la CEE. Cela passe par les financements puisque plus d'un quart des équipes de recherche publique sont financées par les programmes communautaires qui assurent près de 23 % des ressources nécessaires à leur fonctionnement.

Le choix, les thèmes, l'évaluation reviennent à des « comités d'experts » en dehors de tout lieu de débat.

Cette politique se retrouve dans les restructurations universitaires largement porteuses d'une hiérarchisation à travers le développement de pôles d'excellence concentrant la grande masse des moyens.

Dans un rapport très officiel du ministère « Perspectives de financement du système de formation » on peut lire quelques chiffres éloquentes :

- la dépense d'enseignement par étudiant a chuté de 6,7 % entre 1984 et 1988,

REPÈRES

- les crédits de l'Education nationale pour l'Enseignement supérieur ont, de fait, baissé de 3,2 % de 1980 à 1988 (augmentation de 15,6 % en francs constants rapportés à l'effectif correspondant),

- le taux d'encadrement a baissé de 20 % depuis 1975,

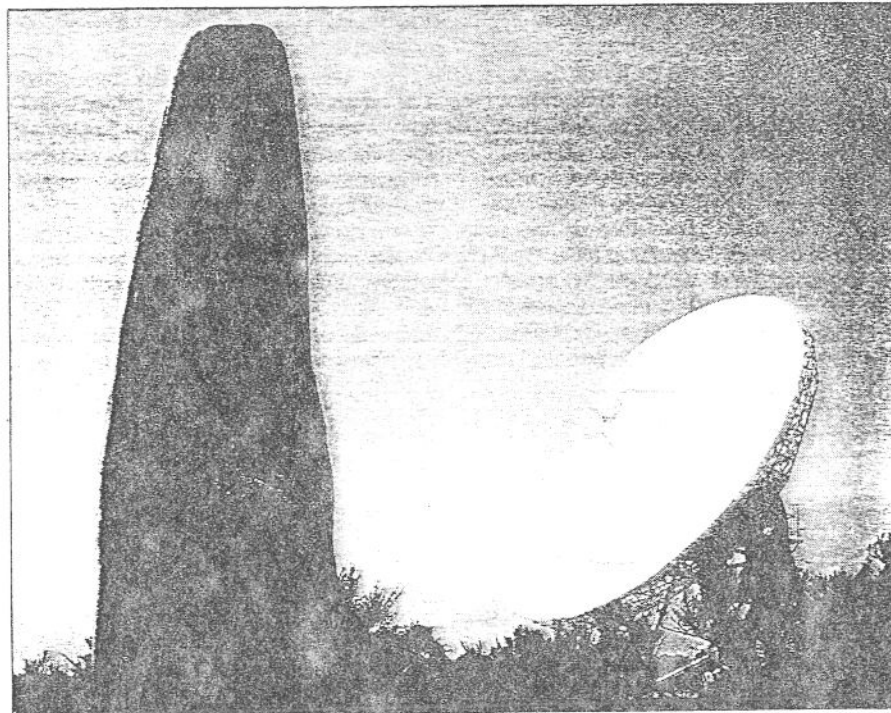
- le pouvoir d'achat par étudiant des bibliothèques universitaires françaises est inférieur de 4 à 9 fois à celui de nos partenaires européens.

Selon la Cour des Comptes, l'Etat n'était pas -jusqu'en 1989- en mesure de construire annuellement pour plus de 500 millions de francs de locaux universitaires. Dans ces conditions,

des axes de développement, deux cents projets auraient été retenus par le CNRS et des projets structurants de la recherche en région ont été conçus.

Une recherche à deux vitesses

Il s'agit d'un ensemble cohérent qui s'inscrit dans les objectifs d'intégration européenne du gouvernement et du patronat et qui s'appuie sur une vision



Georges AZENSTARCK

□ Les personnels de la recherche scientifique sont conscients de la nécessité d'organiser des coopérations efficaces. Cela n'est possible que si chacun est en capacité de développer ses propres recherches.

comment s'étonner qu'il se tourne vers les collectivités locales.

Il leur demande 8 milliards de francs, ce qui correspond au tiers du financement du plan gouvernemental.

Les organismes de recherche assis jusqu'à présent sur une cohérence nationale se voient restructurés à partir de deux échelons, l'un régional, l'autre européen et une nouvelle hiérarchie s'établit entre eux, l'autonomie des universités sert de levier à cette restructuration.

Chaque région a dressé un inventaire des potentiels scientifiques et défini

réductrice de la recherche, qui a besoin d'être finalisée pour obtenir des résultats immédiatement transférables dans le processus économique, mais qui a aussi pour mission de développer des idées, des concepts, des méthodes dont le débouché à long terme n'est pas a priori garanti.

S'installe une recherche à deux vitesses, celle qui est censée être porteuse, financée par des contrats et pilotée par le privé, et l'autre, assurée par des financements publics dont la part relative se réduit d'année en année.

Une telle démarche bénéficie essentiellement aux entreprises qui orientent la recherche en fonction de leurs choix.

Un article des «Echos» rendant compte d'une enquête effectuée à la demande du CNRS sur l'impact des recherches publiques sur le chiffre d'affaire des entreprises montre qu'en huit ans le nombre de contrats en cours d'exécution passés avec les entreprises a été multiplié par dix. 3519 contrats en 1991, 625 laboratoires ont conclu des contrats avec 900 entreprises. Ils ont rapporté aux entreprises concernées un chiffre d'affaire évalué à 2 milliards tandis que «les redevances perçues par les laboratoires du CNRS sont aujourd'hui modestes : rarement plus de quelques centaines de milliers de francs».

Se pose donc avec force la question de la maîtrise sociale des choix et l'affectation des moyens à dégager.

Il faut pour cela intervenir contre les dominations réalisées dans le seul intérêt des groupes et de la finance en exigeant de pouvoir participer à l'élaboration de la politique scientifique nationale et européenne, donner un avis sur les choix de financement, contribuer à l'évaluation des programmes réalisés... Pour atteindre les objectifs qu'ils ont déterminés, gouvernement et patronat ont besoin de les faire avaliser par les personnels.

Des moyens considérables sont mis en œuvre pour les intégrer. Mise en place de la gestion des ressources humaines, entretien annuel d'évaluation, centre de responsabilité, technique de management, projet d'entreprise, mais aussi modification de la nature des services par la création de GIE, GIP, filiale...

Ils modifient ainsi la nature des services et les orientent vers de nouvelles missions au service d'intérêts particuliers qui déterminent la soi-disant «qualité» des équipes. Dans certains cas, la capacité à décrocher des contrats devient un critère déterminant de qualité, d'évaluation scientifique. (...)

L'organisation du travail de recherche a profondément évolué. La séparation entre la conception réservée aux chercheurs et la méthodologie expérimentale aux ITA n'est plus opérante. Le rapport dialectique entre ces deux aspects est moteur des avancées scientifiques récentes les plus productives, mais elles sont remises en cause par une politique de l'emploi malthusienne. Le taux de création de postes de cher-

cheurs est inférieur de moitié à ce qui est nécessaire pour assurer le renouvellement des générations ; des détachements vers l'Enseignement supérieur sont encouragés et s'accompagnent d'une incitation à la mobilité interne, d'une augmentation du nombre des allocations de recherche (étudiants) et d'un allongement de leur durée.

Le gouvernement, programme la régression des effectifs des ITA, redéploie les personnels en place vers des secteurs décrétés « porteurs », par tout un éventail de mesures : mobilité thématique (vers les grands programmes) et/ou géographique (la dorsale européenne) fixée par quotas, actions de formation, délocalisation.

Il flexibilise et précarise les emplois scientifiques et techniques par l'éclatement des formes juridiques d'emploi, en rapport avec la flexibilisation des laboratoires : CES, thésards, allocataires contractuels.

L'inflation de la précarité a des conséquences importantes dans les équipes : recomposition du travail accompagnée d'une déqualification pour un nombre grandissant de chercheurs et d'ITA qu'ils soient permanents, précaires ou en formation, perte de la mémoire collective des laboratoires, accroissement des inégalités de rémunérations entre des jeunes remplissant les mêmes fonctions, certains n'ayant même pas de couverture sociale.

La part grandissante du financement extérieur se traduit par des embauches sur différentes formes de contrats (publics ou privés) sur des statuts territoriaux, d'associations ou fondations...

La précarité est contraire à une vraie politique de l'emploi, injuste parce que l'individu est soumis à l'arbitraire, inefficace car elle ne permet pas de constituer des collectifs de travail suffisamment stables pour progresser et assurer le renouvellement et le transfert des connaissances. Elle menace ainsi la qualité et la continuité du service public.

L'université n'échappe pas à cette politique, elle est l'un des deux pôles d'un système public de recherche français dont les moyens stagnent depuis de nombreuses années. Les difficultés de l'université ont induit une certaine confusion entre les missions respectives de celle-ci et celles des organismes de recherche intervenant pour une large part dans le tissu universitaire. La mission première de l'université est l'enseignement. Pour être de qualité, il doit

s'appuyer sur la recherche dans des laboratoires, la recherche y puisant dès lors son propre renouvellement. Il revient par contre aux organismes de recherche de développer des programmes nationaux, de structurer l'outil de recherche en s'appuyant sur les établissements d'enseignement supérieur. Toute réflexion doit chercher à organiser ce lien dans la complémentarité et non la soumission, l'académisme ou la finalisation. Ce n'est pas le choix gouvernemental, il opère par transfert et redéploiement :

Les prévisions d'accroissement du potentiel de recherche universitaire tablent sur le recrutement de 10000 enseignants-chercheurs dans les dix prochaines années, le renouvellement des départs en retraite inclus, alors que les effectifs du CNRS ne croîtront que de 800 chercheurs, ces chiffres sont indicatifs d'une orientation que nous retrouvons dans un circulaire du CNRS visant à définir le champ de concertation entre le CNRS et les Universités qui tend à vouloir faire évoluer toutes les équipes vers le statut d'unités mixtes ou associées dans une première étape et dans une deuxième étape vers ce qu'on pourrait qualifier de formes d'intégration au tissu universitaire, le CNRS, l'INSERM n'étant plus que des organismes de pilotage et de gestion de la Recherche.

En exergue : quelques pistes

Une autre approche est possible, faut-il encore en réunir les conditions.

Sans reprendre dans le détail les revendications et propositions posées par les personnels et nos organisations, il s'agit de mettre en exergue quelques pistes :

- Défendre les garanties collectives, en acquérir de nouvelles.

A l'individualisation outrancière des situations, il nous faut opposer la nécessité de la revalorisation et le déblocage des carrières, le reclassement des sous-classés, une refonte de la grille de salaire, la stabilité des emplois.

- Améliorer la gestion démocratique et le contrôle de la communauté universitaire et scientifique, aux groupes d'experts, audits divers, à la gestion bureaucratique, aux décisions arbitraires,

il nous faut opposer la lutte pour que les personnels puissent donner leur point de vue, intervenir sur les choix, il s'agit de donner aux instances les moyens d'intervention humains et financiers pour fonctionner.

- Imposer une démarche permettant : Une coopération réelle entre environnement économique, recherche publique, s'appuyant sur l'indépendance financière des organismes publics permettant un élargissement des coopérations à des secteurs insuffisamment développés n'ayant pas la capacité de répondre à des besoins sociaux.

Une coopération réelle entre organismes et universités où chacun gardant son originalité peut irriguer l'autre de ses connaissances. La qualité d'une recherche universitaire doit être garantie par une évaluation nationale de la communauté universitaire et scientifique. Il faut préserver les spécificités et les originalités des uns et des autres. Une coopération internationale, nationale et régionale ?

C'est dans le cadre d'une politique nationale cohérente que peuvent s'effectuer les coopérations internationales et les échanges entre équipes au plan national, car si des potentiels de recherche peuvent être localisés, avoir les conditions d'un environnement pluridisciplinaire, être irrigués par un environnement économique fort, peut-on parler pour autant de régionalisation, peut-être dans ses structures, certainement pas dans son contenu qui nécessite un seuil minimum de développement, de moyens nationaux sinon internationaux, le niveau national devant rester le pivot autour duquel se construit toute cohérence.

De ce point de vue les personnels de la recherche scientifique sont conscients de la nécessité d'organiser des coopérations efficaces, ils savent que le développement de la recherche dans certains domaines nécessite des équipements qui appellent la mise en commun entre Nations des moyens humains et financiers considérables, mais ils savent aussi qu'il ne peut y avoir coopération que si chacun est en capacité d'apporter et donc de développer ses propres recherches.

Joël HEDDE
Secrétaire général
FERC