



# *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° 240 du 13 janvier 2015

## *SOMMAIRE*

- **Compte rendu de la réunion DRH OS du 16 décembre 2014**
- **Compte rendu de la 9<sup>e</sup> conférence internationale de l'Internationale de l'Education sur l'enseignement supérieur et la recherche, Bruxelles 10-12 Novembre 2014**

# Compte rendu de la réunion DRH / OS du 16 décembre 2014

**Ordre du jour :** Sujétions astreintes, rémunération des contractuels, bilan des examens professionnels réservés

Pour le SNTRS-CGT : Lise Caron, Josiane Tack, Jean François Launay, Daniel Steinmetz

## **Sujétions et astreintes**

Mme Isabelle Longin présente le power point ci joint (Voir Site SNTRS : [Sujétions et astreintes](#)) Ce power point ne fait que récapituler les textes. Elle fait également le bilan des sommes mises en jeu par délégations et instituts et par corps. La somme totale mise en jeu est de 1,18 millions d'euros. Pour la DRH, le cadre juridique est strict, il ne peut s'agir que d'amélioration à la marge : améliorer les annexes qui définissent la nature des tâches, informer mieux les Directeurs d'unités et mieux définir l'indemnisation financière versus la compensation en temps de repos.

Le SNTRS est intervenu pour rappeler que dans de nombreux cas les agents dépassent le cadre réglementaire du temps de travail sans véritable compensation (exemple les missions en mer et les observatoires, nous demandons la mise en place d'un document homogène qui doit être rempli par l'agent et insistons sur la nécessité de s'adosser sur un autre budget que celui de la PPRS. De plus le grand nombre de CDD en poste au CNRS impose maintenant de les inclure dans le dispositif de complément de rémunération auquel ils n'ont pas accès. Le SNTRS insiste sur la nécessité d'une égalité de traitement entre titulaire et CDD et entre ITA et chercheurs. Ainsi que sur la nécessité de prendre en compte les agents CNRS exerçant dans des structures comme les GIP. .

Réponse de la DRH. Oui le ressenti est réel mais nous ne pouvons pas créer de droits même s'il y a des trous dans la législation. L'inégalité est inscrite dans les textes, nous ne pouvons rien faire. La direction du CNRS ne souhaite pas engager de nouvelles négociations pour mettre à jour la circulaire CNRS de 2003 qui est elle même issue de négociations avec les syndicats ! Peut-être que la mise en place de l'IFSEP (le futur nouveau régime de primes) permettra de résoudre des problèmes, L'enveloppe destinée à l'indemnisation globale des sujétions et astreintes de 2014 est estimée à plus de 1,18 M€ (fin novembre). La DRH insiste sur l'absence de nouveau support financier, toute évolution ne pourrait se faire qu'à enveloppe budgétaire constante. Conclusion : encore une fois sur ce dossier comme sur beaucoup d'autres la politique GRH du CNRS refuse toute amélioration en s'appuyant sur une conception étroite du respect strict des textes.

## **Rémunération des contractuels**

La nouvelle version du décret 86-83 relatif aux agents contractuels de l'Etat impose dans son article 1-3 une réévaluation de la rémunération des contractuels tous les 3 ans : *« La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-4 ou de l'évolution des fonctions »*

*« La rémunération des agents recrutés sur contrat à durée déterminée auprès du même employeur, en application des articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984, fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-4 ou de l'évolution des fonctions. »*

Le document présenté par la DRH peut être consulté sur le site du syndicat : [Rémunération des contractuels](#). Le DRH précise en introduction que la doctrine actuelle du CNRS est de ne pas recruter en CDI. Il y a actuellement 126 CDI, dont 33 à Nancy qui sont les anciens salariés de la filiale Inist Diffusion. Il a rappelé également que le décret 86-83 ne fait pas référence aux grilles de la fonction publique pour établir les rémunérations des contractuels (CDD et CDI). La grille des CDI Inist qui elle fait référence aux indices de la fonction publique est donc un must qu'il n'est pas question de reproduire. La DRH propose donc des salaires de recrutement pour les futurs CDD qui dépendent de l'expérience acquise, ces salaires s'appuient sur les anciens salaires proposés précédemment dans la Circulaire 070001DRH du 23.03.2007, mais cette circulaire se référait, elle, à des indices

de la grille des titulaires du CNRS. (L'absence de référence permettra elle de réactualiser les salaires le jour ou la valeur du point d'indice augmentera ?).

**CDD chercheurs.** La DRH propose de supprimer la notion de post doc car celle-ci coexistait avec la possibilité de recruter des CDD « pratique de la recherche » pour la période suivant la thèse avec des salaires supérieurs (2884€ au lieu de 2500€). Si la notion de post doc disparaît le choix du salaire pour les 2 premières années est donc de la responsabilité du laboratoire : 2500 ou 2885€. Par contre si le contrat s'étend sur 3 ans, la rémunération en troisième année, doit être de 2885 €.

La DRH propose donc 7 niveaux de recrutement pour les CDD « pratique de la recherche » :

1. En Thèse 1757€
2. Thèse + 1 à 3 ans d'expérience : 2500 ou 2885 €
3. Thèse + 3 à 7 ans 3468 €
4. Thèse +8 à 10 ans 3801€
5. Thèse + 11 à 15 ans 3968 €
6. Thèse +16 à 20 ans 4051 €
7. Thèse +21 ans 4093 €

Les salaires des CDD chercheurs ayant acquis de l'expérience seront rapidement équivalents aux salaires des DR2 voire des DR1 correspondant à des niveaux hors échelles (lettres A, B, C...). Rappelons qu'un chercheur recruté, comme chargé de recherche, obtient un salaire équivalent de 3801€ au bout de 15 à 20 ans, ce qui correspond à l'échelon maximal de sa grille de salaire (échelon 821). Or, le bilan social CNRS fait état d'un nombre important de CDD chercheurs âgés de plus de 40 ans (381 en 2013) ou ayant plus de 5 ans d'expérience (441 en 2013). Et, nous n'avons aucune information sur leur niveau de rémunération ni sur leur statut (chercheurs étrangers en poste rouge, chercheurs français en détachement ou autre ?). La direction espère ainsi attirer des chercheurs (jeunes ou seniors) qu'elle souhaite garder au moins le temps d'un contrat. Ces chercheurs accepteront d'autant plus facilement un statut de précaire qu'ils pourront rapidement, toucher un salaire du niveau d'un maître de conférences hors classe. Encore faut-il qu'ils obtiennent les contrats nécessaires pour subventionner à la fois leur recherche (y compris des salaires de CDD IT pour les accompagner) et leur salaire.

**CDD IT :** Les mêmes principes sont adoptés pour les CDD IT (accompagnement de la recherche). Cinq niveaux de qualification correspondant aux corps de IR, IE, AI, T, AJT. Dans chaque niveau 6 niveaux d'expérience. Mais pour les IT les salaires montent bien plus lentement que pour les CDD chercheurs.

**Réévaluation de la rémunération.** Le taux maximum de réévaluation de la rémunération au bout de 3 ans n'est pas le même pour les CDI et les CDD. Pour les CDI (rappel 126 actuellement), le taux maximum d'augmentation correspond peu ou prou d'après la DRH à l'augmentation moyenne du corps équivalent de titulaire : 6,3% pour les chercheurs ; 7,6% pour le niveau 1 (cf. IR) ; 7,3% pour le niveau 2 (IE) ; 6,1% pour le niveau 3 (AI) ; 3,1% pour le niveau 4 (T) et 1,3% pour le niveau 5 (AJT). Les grilles très courtes des T et AJT ont pour conséquence des % d'augmentation très faibles pour les CDD. Ce sera le directeur du labo pour les chercheurs comme pour les IT qui décidera du taux de réévaluation après résultat de l'entretien professionnel pour les IT et évaluation du CoCNRS pour les chercheurs. (Est-ce acceptable de n'avoir aucun recours face aux arbitraires possibles ?). Les CDI ex INIST diffusion arrivé au bout de leur grille pourront bénéficier des augmentations triennales des CDI.

La réévaluation préconisée pour les salaires des CDD est bien plus faible que celle des CDI. L'argument très hypocrite de la DRH est qu'il doit être faible pour inciter les CDD à passer les concours. Taux d'augmentation pour les CDD 4,1% pour les chercheurs, 3,8 % pour le niveau 1 (cf. IR) ; 3,7 % pour le niveau 2 (IE) ; 3,4 % pour le niveau 3 (AI) ; 0,8 % pour le niveau 4 (T) et 0,3 % pour le niveau 5 (AJT).

### Conclusion provisoire

- La politique actuelle de ne pas recruter en CDI risque fort d'être remise en cause dans l'avenir vu la faiblesse des recrutements de titulaires. L'orientation du SNTRS est de refuser le développement des CDI dont le statut reste moins favorable que celui des titulaires et tout en restant précaire. Faut-il pour autant ne pas négocier des améliorations des conditions de travail de nos collègues contractuels ?

- Il est indispensable d'obtenir le principe de réévaluation des niveaux de recrutement avec l'évolution du point d'indice.
- Le % de réévaluation de salaires des CDD et CDI de niveau 4 et 5 est inacceptable, ils doivent être revus à la hausse et se rapprocher des niveaux des IE et AI.
- Il est tout aussi inacceptable de laisser aux seuls directeurs d'unités, sans possibilité de recours, le choix de réévaluer ou non, d'appliquer le taux maximum ou non des rémunérations des CDD et CDI. Cela concernera plus de 8000 salariés du CNRS en 2015 dont la très grande majorité seront rétribués sur les ressources propres des laboratoires (selon le bilan social 2013 : près de 80% des CDD IT et 92% des CDD chercheurs).

### **Les examens professionnels réservés**

Le document présenté par la DRH est sur le site du syndicat. ([Examens professionnalisés réservés](#)) Cette campagne que devait ouvrir 37 postes en 2014. Il y a eu 52 dossiers de déposés, 40 candidats ont été admissibles et 30 ont été reçus. C'est un progrès sur 2013 où seuls 13 postes avaient été pourvus. Mais face au nombre de CDD ayant l'ancienneté pour être reçus aux examens professionnels cela reste insuffisant, notamment par le refus de la direction de remettre les postes non pourvus en 2013 au recrutement des EPR.

*Compte rendu de la 9<sup>e</sup> conférence  
internationale de l'Internationale de  
l'Éducation sur l'enseignement supérieur et la  
recherche,  
Bruxelles, 10-12 Novembre 2014*

Cette conférence n'a pas de rôle décisionnaire. Elle doit identifier les grandes questions internationales transversales sur lesquelles doivent travailler les organisations des personnels de l'ESR dans les différentes « régions » du monde, proposer au bureau de l'IE des axes revendicatifs, échanger sur les problèmes différents (ou les différentes approches des mêmes problèmes) rencontrés par les personnels de l'ESR de différents statuts dans les pays ou « régions » participants, voir si des convergences peuvent se dessiner, faire un bilan de ce qui a avancé ou non entre deux conférences et préparer le congrès mondial de l'IE (Ottawa, juillet 2015) pour ce qui est du domaine de l'ESR.

Les participants représentaient un grand nombre de « régions » du monde, avec une majorité d'Européens. Pour la France, étaient représentés, à part la Ferc, la FSU (SNCS, Snesup et Snes), FO et l'UNSA. À noter la très faible représentation de l'Amérique latine (deux Argentins du CONADU, un Brésilien et un de la République dominicaine), de la « région » Asie-Pacifique (un Australien qui fait partie de la direction de l'IE, une Néozélandaise et un Indien), du monde arabe (un Marocain, un Tunisien et un Palestinien), l'absence totale de l'extrême orient, de l'Asie du sud-est (Chine, Japon, Cambodge, Vietnam, Singapour etc.). Le déséquilibre entre les « régions » n'a pas empêché les discussions sur le fond, mais a sûrement limité l'approfondissement de certaines questions.

Une séance plénière entière et un atelier étaient consacrés aux MOOC, sujet qui semble préoccuper les universitaires, mais aussi les étudiants, d'où la présence au panel de la plénière d'un représentant de l'International Students Union. Un projet de déclaration a été soumis à la discussion, mais pas vraiment discuté, puisque les échanges ont porté plus sur ce nouveau média – ou moyen – d'enseignement. Il est à noter que la vision introductive, assez positive mais superficielle, sur les MOOC comme « moyen d'accroître les possibilités d'apprentissage et les revenus (sic) » a fait l'objet de critiques même de la part des représentants africains, de première vue plus favorablement disposés face à cette occasion « d'accès à la connaissance » : les représentants sénégalais ont mis en garde contre « l'université virtuelle » qui se met en place dans leur pays, une imitation de l'Occident sans souci pour la qualité ; au lieu de favoriser l'accès à tous, le virtuel limite la connaissance et éloigne les étudiants. En Amérique du Nord, la marchandisation des MOOC est indéniable, mais ils ne semblent pas représenter un vrai danger de désaffection des étudiants (mais le représentant des étudiants dit qu'il faut les « convaincre » des avantages du présentiel). La discussion plus générale a porté sur l'apprentissage virtuel et la propriété intellectuelle au moment où l'éducation (comme bien d'autres secteurs non marchands) est concernée par les négociations du Marché transatlantique (TAFTA). Le représentant du Snesup a souligné aussi le risque d'autocensure et de conformisme des enseignants.

Le bilan depuis la dernière conférence il y a deux ans à Buenos Aires en Argentine a montré que les problèmes persistent et s'étendent (aux dires de ceux qui y ont participé), mais le côté encourageant est que de plus en plus la conscience grandit de la nécessité de revendications fortes, convergentes, rassembleuses pour imposer des solutions et avancer. Même avec une majorité de représentants du syndicalisme gestionnaire (modèle anglo-saxon, germanique et scandinave où les syndicats affichent un nombre d'adhérents record), l'IE comprend qu'elle ne peut plus être un organisme « policé » de « dialogue » et qu'il faut passer à l'action, donc à la confrontation. Les négociations commerciales mettent sur le tapis l'indépendance de l'ESR des intérêts capitalistes, et, même si ce terme est peu utilisé lors des échanges, au moins tous dénoncent le néolibéralisme et la tournure purement utilitaire de l'ESR : un représentant allemand dit même que « le néolibéralisme, en tant que théorie économique, est né dans les universités et les centres de recherche, c'est donc de notre devoir en tant qu'universitaires et chercheurs de s'y opposer et de proposer des théories alternatives ». Même si les notions de « fonction publique » ou de « statut public » des travailleurs de l'ESR sont peu répandues en dehors de quelques pays

européens, le fait que l'ESR doit être financé par les deniers publics et que ses travailleurs doivent avoir des garanties d'indépendance intellectuelle et une stabilité d'emploi est maintenant une revendication évidente pour tous, y compris les Nord-américains. Les menaces sur les libertés académiques de la part des intérêts des grands groupes multinationaux, des lobbies et des gouvernements qui leur obéissent sont aussi constatées par tous : le besoin de s'organiser pour contrer ces menaces aussi. La question de la privatisation de la connaissance (non seulement celle de la privatisation des institutions publiques de l'ESR) par divers moyens, dont le contrôle des grands éditeurs et agrégateurs de données sur les publications et l'information scientifique en général a aussi été abordée.

Même si tous ne parlent pas d'austérité, ils constatent que la baisse du financement public de l'ESR, qui peut parfois aller jusqu'à -20% (Australie) a pour conséquence la hausse des frais pour les étudiants et la « privatisation ». Les gouvernements sont directement incriminés : ce sont eux qui adoptent et appliquent cette politique de désengagement, qui vont jusqu'à fermer des établissements de recherche qui ne les arrangent pas (l'exemple du Canada : institut de statistique et centres de recherche sur l'environnement polaire, la polémique autour de l'infrastructure *experimental lakes area*, étude des réactions de l'eau et des espèces aquatiques face aux facteurs extérieurs comme la pollution...). Des campagnes de protestation prennent parfois des tournures étranges pour nous, habitués à l'indépendance du syndicat par rapport au politique, ce qui n'est pas le cas dans les pays anglo-saxons de tradition *labour* : en Australie, une grande campagne (spots télé, vidéos, internet) a médiatisé l'opposition des syndicats au gouvernement travailliste lors des élections. Sans aller jusqu'à s'immiscer directement en politique, le rôle des « experts scientifiques » inféodés aux gouvernements a été critiqué notamment par les Canadiens : les experts « ont des devoirs envers le public, non envers le ministre du moment ».

Les pressions exercées sur la recherche pour l'orienter vers les applications lucratives ou vers les intérêts commerciaux, des entreprises, de compétitivité, ont été non seulement constatées par des représentants d'aires géographiques variées, mais dénoncées par tous. Pour les illustrer, les Canadiens (anglophones) ont dit en introduction de leur intervention que « maintenant, le Canada devient un mauvais pays ; et si même le Canada tourne mal, c'est que les choses sont sérieuses et qu'on doit s'en préoccuper ».

Les changements dans la structuration de l'ESR dans plusieurs pays entraînent partout une montée de la précarité de toutes les catégories de ses personnels. La discussion, menée par les collègues québécois où l'on trouve une catégorie de personnels précaires durant toute leur carrière, s'est focalisée d'une part sur les moyens de réduire ou de résorber la précarité (stabilité de l'emploi scientifique), d'autre part sur les moyens des précaires de se syndiquer pour revendiquer des droits et se défendre. Le travail de l'IE doit prendre en compte ces deux axes, organiser des campagnes de revendications, être à l'écoute des campagnes qui émergent dans les pays et si possible les coordonner au niveau européen ou international. Nous (= Ferc) avons proposé une journée de mobilisation internationale contre la précarité, pour faire pression sur les gouvernements et les obliger de respecter les droits de ces travailleurs (contrats, conventions etc.). L'IE semble vouloir coordonner les actions allant dans ce sens dans les différents pays. À la suite des travaux de l'IE, nous avons rencontré la FSU pour proposer à l'IE un appel à la mobilisation ESR à relayer dans les pays européens lors « de la conférence ministérielle et le forum politique de Bologne qui se tiendront à Erevan les 14 et 15 mai 2015 ». Adaptée aux habitudes de chaque pays et prenant des formes appropriées, cette mobilisation pourra intégrer les revendications sur l'emploi scientifique, le financement public et contre la précarité, unanimement partagées comme nous l'avons vu à Bruxelles.

Une séance plénière était consacrée aux questions de syndicalisation : accroître le nombre des syndiqués, prendre en compte la diversité des métiers et des catégories de personnels ESR (la nouveauté : on ne se limite plus aux seuls personnels enseignants ou chercheurs), favoriser la diversité et la parité, et surtout faire face aux défis de la concentration de ces divers catégories, métiers etc. sur les grands sites, phénomène qui s'étend dans tous les pays (p. ex. la « mode » des « universités de recherche » en Espagne). On a entendu dire qu'il était nécessaire de penser au niveau des sites, donc dépasser les revendications partielles/catégorielles pour être plus forts ensemble et porter des revendications communes. Mais on n'a pas réfléchi sur la façon de revenir aux questions spécifiques, une fois qu'on a traité le général.

L'évaluation des institutions via les classements type Shanghai ou assimilés a été vivement critiquée, notamment parce qu'elle produit de la standardisation, donc elle constitue un risque pour les disciplines ou thématiques minoritaires ou émergentes (ou « politiquement incorrectes »). Les québécois ont insisté sur la nécessité de

préserver « ce qui donne son identité particulière » à chaque établissement, qui risque de se perdre s'il ne répond pas aux classement internationaux considérés comme « conformistes ». Ils ont aussi opposé la compétition/compétitivité des établissements à l'émulation inhérente aux métiers scientifiques.

Des nombreux ateliers organisés en parallèle nous en avons choisi deux : sur l'intégration « régionale » de l'ESR et sur la coopération internationale au sein de l'IE (un consortium spécifique existe déjà).

La notion d'intégration « régionale » acquiert une signification très différente dès qu'on s'éloigne de l'Europe. Les pays européens, et plus particulièrement la France avec la récente réforme territoriale et les injonctions de la loi Fioraso pour que l'ESR réponde à la compétitivité des entreprises, voient dans la « régionalisation » le risque de casse du service public de l'ESR pour le rapprocher d'une éventuelle « Europe des régions » que certains verraient bien fédérale. Nous avons souligné ce problème et pointé ses conséquences, notamment en termes de stratégie « S3 » (spécialisation dite intelligente) qui conditionne l'attribution des fonds européens de développement « régional ». Cependant, il est intéressant de constater que la notion de « région » est vue positivement quant elle implique une coopération des pays qui, tous ensemble, cherchent à inventer des structures interétatiques pour un développement concerté qui profite à tous. C'est l'exemple de l'Amérique latine, qui nous a été expliqué par les Argentins : les structures comme l'ALBA ou le Mercosur ont favorisé la coopération scientifique des pays latino-américains, malgré un poids encore important du colonialisme, puisque, comme disent les collègues, « les intellectuels latino-américains regardent encore trop vers "le centre" ». Dans cet atelier, il a aussi été question de prendre en compte le développement économique et scientifique de l'Asie, considéré comme prometteur pour l'avenir. Les expériences européenne et latino-américaine, mais aussi des autres participants à cet atelier, ont abouti à la conclusion qu'il faut s'opposer à une intégration gommant les cultures et les particularités dans le cadre de la mondialisation néolibérale, mais qu'une intégration plus grande sur des axes de coopération, échange, internationalisation des luttes revendicatives et contacts pour mettre en place les bonnes pratiques est souhaitée par tous.

L'atelier sur la solidarité internationale a été plus mitigé : l'intitulé n'étant pas clair, nous y sommes allés sans savoir que son premier objectif était de faire connaître le consortium qui existe déjà au sein de l'IE. Ce consortium a pour but de répondre aux demandes des collègues dans les différents pays où ils veulent monter des syndicats, avoir de l'aide matérielle et logistique pour le faire, et être formés à des techniques de négociation avec les tutelles institutionnelles. Par le passé, les actions de ce consortium ont été menées dans l'éducation primaire et secondaire, il fallait donc l'élargir à l'ESR. Le principe était de « favoriser des petites actions concrètes » qui sont très importantes pour les intéressés, même si elles nous semblent secondaires (p. ex. comment rédiger ou imprimer un tract...). Nous (Ferc mais aussi FSU) pensions que le contenu devait être plus « politique » : les actions de solidarité ne sont pas hors-sol, dépendent en grande partie de notre vision géopolitique du monde (ce n'est pas un hasard si ce consortium a aidé les collègues en Palestine ou au Ghana), doivent s'inscrire dans une réflexion plus globale sur les libertés syndicales, académiques, le pillage de cerveaux et la mobilité des scientifiques notamment du sud vers le nord, car l'inverse ne pose aucun problème. Nous avons dit que les aides ponctuelles et ciblées sont à encourager et à continuer, mais qu'elles ne peuvent pas à elles seules être le but d'un collectif de l'IE : l'IE ne peut pas être un pourvoyeur de logistique neutre. Certains nous ont reproché de nous mêler de politique et de ne pas comprendre l'action du consortium. D'autres ont trouvé que nous avions raison, mais qu'il fallait développer le consortium (participer à ses réunions, où nous n'avons pas pu aller pour des raisons d'emploi du temps).

Les conclusions des ateliers et les supports de certaines présentations seront mis sur le site de l'ETUCE (la branche européenne de l'IE), mais on ne les a pas encore vus. Certaines de ces conclusions, influencées par une bien-pensance à l'anglo-saxonne, reprennent les thèmes qui font l'unanimité, comme la parité, le refus du racisme et des discriminations liées à l'origine, la couleur de peau, l'orientation sexuelle ou le handicap. Mais d'autres, plus « politiques », mettent maintenant l'accent sur la nécessité de luttes coordonnées contre la « taylorisation » de l'ESR, la réduction des financements publics, le poids des organisations patronales influençant les gouvernements, la bureaucratisation et la mainmise gouvernementale, l'appauvrissement des connaissances, la marchandisation via les accords commerciaux mondialisés (type TAFTA), la nécessité de peser sur les institutions internationales et européennes, y compris l'UNESCO, en faveur des conditions de travail et des droits des personnels de l'ESR, ainsi que les libertés académiques.

La Ferc doit faire partie du comité permanent de l'enseignement supérieur et de la recherche, instance qui réunit 45 représentants d'organisations syndicales des pays européens (ne se limite pas à ceux de l'UE), qui se réunit

deux fois par an pour préparer les conférences comme celle où nous avons assisté. Pour devenir membre, il faut remplir le formulaire qui vous a été transmis et désigner la personne qui nous représentera désormais. À noter que les syndicats de la FSU (Snes, Snesup et SNCS), FO et l'UNSA en sont déjà membres et, à ce titre, invités soit à présider des séances soit de faire partie des panélistes.