

Politique recherche

50 pour - 2 contre - 20 abstentions

La raison d'être de la recherche publique reste le développement du front, continu, des connaissances, ce qui n'a bien souvent d'intérêt économique que sur le moyen ou long terme. Cette recherche cognitive ne peut, par définition, se programmer, même si certains thèmes/disciplines se retrouvent temporairement plus porteurs, et que les moyens, en particulier les infrastructures lourdes, nécessitent bien une programmation.

Les aspects scientifiques ont une présence accrue et parfois inquiétante dans le quotidien. La recherche publique doit donc aussi fournir les conditions pour l'existence d'une expertise réellement indépendante de tous pouvoirs.



Outre sa contribution au progrès de la connaissance humaine, la recherche publique doit aussi pouvoir prendre en compte des demandes de la société, et notamment participer à la mise à disposition de tous de cette connaissance. Si les retombées de la recherche en terme économique ne doivent pas être négligées, et l'interface avec la sphère industrielle être efficace - sans cependant entraîner de détournement de l'argent public ni de distorsion de la politique scientifique -, la

recherche publique a aussi la mission de répondre à des problèmes sociétaux qui ne peuvent naturellement trouver leur réponse au niveau de la recherche industrielle, n'étant pas financièrement attractifs à court terme.

Le dispositif national de définition de la politique scientifique est donc nécessairement pluriel : prise en compte de la demande sociétale par le truchement d'instances gouvernementales (comme l'Office parlementaire des choix scientifiques ou le ministère de la Recherche), et réflexion sur une politique scientifique dans des structures du type Comité national de la recherche scientifique (sections disciplinaires, conseils de départements, conseils scientifiques d'organismes).

Les applications de la science ont pris une place de plus en plus prépondérante dans la vie quotidienne et l'économie, ce qui inversement tend à induire un pilotage de la recherche par les intérêts économiques. Parallèlement, l'échelle des moyens techniques nécessaires à la recherche a augmenté, ce qui a entraîné un accroissement des activités de gestion, voire parfois le besoin d'une gestion supranationale. L'espace et la complexité augmentant, il devient de plus en plus difficile de décrire où et avec qui s'effectuent les choix qui concernent la recherche. Il n'en reste pas moins que l'impression, au niveau des chercheurs et des unités, est souvent que l'activité de recherche en elle-même s'efface derrière les activités de gestion, et que la recherche finalisée prend le pas sur la recherche cognitive.

Au-delà du niveau national qui était l'espace originel des organismes de recherche, le niveau régional

s'est développé, ce qui est encore renforcé par l'émergence du niveau européen. Ces différents niveaux de réflexion et éventuellement de définition de la politique scientifique peuvent être complémentaires mais aussi en opposition. Idéalement, chaque niveau supérieur ne devrait avant tout s'assurer que d'un développement harmonieux des niveaux plus locaux, pris un à un et entre eux.

Les priorités définies au niveau européen (sous l'influence des gouvernements nationaux) sont en général orientées par le développement économique. Elles ont tendance à être déclinées automatiquement aux niveaux inférieurs, même s'il s'agit d'organismes de recherche ayant vocation à poursuivre une recherche fondamentale et originale. Cette erreur semble d'ailleurs plus forte en France.

On commence à constater des pertes de compétences sur des sujets fondamentaux qui sous-tendent des thèmes appliqués, leur donnent leur pertinence et sont les conditions nécessaires des évolutions à long terme. La politique de créneaux thématiques est dangereuse et inefficace. Elle crée des manques dans des compétences scientifiques qui sont très longues à développer au moment où elles se révèlent d'importance critique. On cite souvent l'exemple de la microbiologie, qui pendant une période avait été abandonnée avant de cruellement manquer. Il faut insister lourdement sur le fait qu'un potentiel cohérent et homogène de recherche dans toutes les thématiques est une nécessité absolue pour une nation moderne. C'est un outil de base incontournable qui ne doit pas être négligé au nom d'intérêts à court terme ou d'inflexions

justifiées mais appliquées de façon lourde et aveugle. Il est fondamental que les organismes de recherche de base publics conservent une cohérence interne de leur politique scientifique, définie à partir des acteurs de base, ce que permet en principe un organe comme le Comité national. Pour qu'il fonctionne pleinement, celui-ci a besoin du support de l'administration et des directions, malheureusement souvent obsédées par la notion de pilotage, ce qui crée des conflits inutiles qui nuisent à l'efficacité de l'ensemble.

Au niveau des unités, la contractualisation des Unités mixtes de recherche (UMR) avec les universités est de plus souvent ressentie comme une perte de potentiel d'initiative, de même que la diminution des unités propres. Les chercheurs sont mal représentés dans les conseils d'université, n'ayant pas de collège séparé, mais il n'est pas évident non plus que la politique scientifique soit définie par les universités étant donnée la programmation exercée de façon croissante par le ministère. La création de la Mission scientifique, technique et pédagogique (MSTP) ayant vocation à une expertise scientifique généralisée, qui n'a pas a priori d'articulation avec le Comité national, va aussi renforcer la politique scientifique du ministère, dont on peut craindre un centrage trop exclusif sur des priorités d'intérêt technologique direct. D'une façon encore plus générale, le pilotage de la recherche centré sur la répartition de financements par des organes souvent opaques nuit au débat intellectuel.

La contribution des régions au financement de la recherche publique augmente, renforçant leur

volonté de participer à la définition de la politique de recherche, ce qui comporte aussi un risque d'excès de spécialisation, et aussi de déséquilibre national. Certaines régions ont mis en place des Comités consultatifs régionaux pour la recherche et la technologie (C2R2DT), mais ceux-ci, quand ils existent, n'ont guère de pouvoir effectif et ne sont pas destinés à jouer le rôle de conseil scientifique. On peut remarquer d'ailleurs que la FSU y est parfois représentée, mais pas par des chercheurs ni par des enseignants-chercheurs. Les délégations régionales sont des organes de gestion administrative, et n'ont pas vocation à avoir de pertinence scientifique. Le CNRS semble parfois développer une politique allant délibérément à l'inverse de celle que les régions tentent d'impulser : il faut trouver des solutions de complémentarité et non d'exclusion.

Au niveau régional comme européen, on manque donc d'instances de gestion de politique scientifique par les pairs, et aussi de participation de l'échelon national. Dans les régions, des organes nationaux comme les conseils scientifiques de département du CNRS pourraient peut être assurer une liaison et une expertise nationale. Pour l'Europe (voir plus loin), il existe des demandes de mise en place de comité de pairs pour la définition de la politique scientifique. Il faut remarquer qu'il est nécessaire de renforcer notre suivi au niveau européen, mais ceci suppose une force d'analyse que nous n'avons pas actuellement. En proportion, le SNCS était cependant mieux représenté que le CNRS au lancement du 6^{ème} Programme-cadre de recherche et de développement de la Commission européenne (PCRD)

étant donné la masse de documents et la complexité du problème, sur lequel la FSU, la FMTS, le CSEE et l'IE devraient peut-être nous apporter une aide. Ceci nécessiterait aussi une concertation avec le SNESup. Le SNCS a une spécificité comme syndicat de chercheurs du service public, utile au niveau européen. La constitution d'un groupe d'étude permanent dans le syndicat a été souvent évoquée dans le congrès. L'année 2004 verra au moins deux importantes manifestations où le syndicat devra absolument présenter des contributions en ce qui concerne la recherche : le Forum social européen à Saint-Denis en novembre, et la conférence de l'IE à Postdam sur l'enseignement supérieur et la recherche en avril.

Le financement par ressources propres s'est développé, en particulier sur contrats industriels qui représentent 50 % des financements hors salaires qui sont gérés par le CNRS (il faut donc encore ajouter ceux qui sont gérés par les universités). Des activités appliquées sont normales et peuvent même parfois générer des études plus fondamentales, cependant un tel niveau de financement crée une politique scientifique qui ne favorise pas la recherche fondamentale. Si, dans le passé, il restait possible d'orienter les activités correspondant à ce type de financement, la définition en est bien souvent devenue trop stricte.

De plus, l'Europe développe dans le 6^{ème} PCRD une stratégie visant à un pilotage d'ensemble, sur des priorités d'intérêt économique, à l'aide d'un financement seulement partiel. Ceci réduit donc les capacités d'initiative des organismes. Le développement de grands

Le 1^{er} congrès

Politique recherche

réseaux centralisés et hiérarchisés, s'il est géré de façon trop technocratique, pourrait aussi entraver le développement de recherches originales. De leur côté, les établissements publics à caractère scientifique et technique (EPST), et notamment le CNRS dans son contrat d'action, tendent à reprendre les priorités européennes (calquées sur les priorités américaines) dans une mise en œuvre administrative rigide. Ce contrat s'appuie sur un modèle productiviste finalisé ou administratif, inadapté à la recherche cognitive, qui fait encore appel à la créativité.

La généralisation des grands équipements suscite aussi un style de gestion qui renforce ce modèle managérial. Celui-ci tend à se diffuser dans tous les secteurs de la société en se faisant passer pour l'aboutissement de l'évolution. Outre sa promotion par l'Europe qui a été largement influencée par l'OCDE, il est aussi favorisé par le projet de "modernisation" du service public, qui se place ainsi déjà dans l'axe de la commercialisation des services publics.

La recherche, comme toutes les activités humaines, est ainsi touchée

par la marchandisation et son modèle managérial. Celui-ci développe le contrat et la lettre de mission plutôt que les instances démocratiques, réputées "lourdes". Celles-ci sont particulièrement présentes dans le monde académique car le développement du front de la connaissance ne peut être effectivement apprécié que par les pairs, à la différence des activités à objectifs prédéfinis. Un des défis pour les prochaines années sera donc le mode de gestion de la recherche publique : piloté et contractualisé ou au contraire basé sur des instances de pairs au niveau de l'évaluation et de la définition de la politique ? La logique du profit et des priorités à court terme est aussi à l'œuvre dans les attaques que subit le statut de chercheur permanent, qui est aussi un facteur de la nécessaire pérennité du tissu de recherche publique multidisciplinaire.

Outre ces aspects fonctionnels, on peut remarquer l'insuffisance globale du budget de la recherche, autant en France qu'en Europe, au regard du budget des Etats-Unis et des promesses du président français qui impliquent 50 % d'aug-

mentation d'ici 2009. Nous constatons que ces promesses n'étaient que propos électoraux étant donnée la très forte baisse dans le budget 2003, en postes et en moyens financiers. Comme pour l'ensemble de la fonction publique, les départs importants à la retraite impliquent au contraire un plan pluriannuel de recrutement prévisionnel, d'autant plus que les départs vont aussi être accompagnés d'une baisse du nombre de jeunes scientifiques. Il faudrait d'ailleurs éviter de dissuader ceux-ci de s'engager dans les carrières de la recherche par la promesse de CDD à répétition, et de salaires et de perspectives de carrière non compétitifs. Un statut de chercheur à plein temps, qui n'est pas complètement spécifique à la France, est aussi par son potentiel de recherches libres un facteur d'attractivité pour des scientifiques fortement motivés par la recherche cognitive.

Les relations avec les pays en développement semblent disparaître progressivement des activités des EPST, qui perdent ainsi un autre de leur rôle essentiel, mais non rentable à court terme, de contribution au progrès.

CONCLUSION

Il faut faire fonctionner les instances démocratiques du Comité national et les étendre au niveau européen. Ce type d'instance repose sur une grande rigueur au niveau des membres, qu'il faut encourager. Il faut améliorer la représentation des chercheurs, des universités aux instances ministérielles en passant par la FSU. Ceci suppose aussi d'augmenter la syndicalisation des chercheurs. Il faut supprimer le Fonds de la recherche technologique (FRT) : le ministère

doit coordonner, mais non piloter la prise en compte de besoins sociétaux ne doit pas tomber dans l'effet de mode. Il ne doit pas conduire à des gestions inconséquentes, déstructurantes et démotivantes, et donc gaspilleuses du potentiel de recherche. Ne pas sacrifier des pans entiers de la recherche pour ne favoriser que quelques thèmes prioritaires. Disposer d'un tissu cohérent et multidisciplinaire de recherche publique est aussi un besoin sociétal. Les activités de recherche et le métier de chercheur doivent être respec-

tés et soutenus par les gestionnaires. En particulier les carrières, qui sont d'ailleurs aussi dans un état critique pour les ingénieurs-techniciens-administratifs (ITA). La coordination de la recherche au plan régional, national, européen et international, peut être très utile à condition que les choix ne soient pas laissés aux experts et que l'évaluation soit faite par les pairs. Le développement scientifique régional et européen pourrait laminer la multidisciplinarité et l'évaluation nationale si on n'y prend garde.

Emploi scientifique

72 pour - 0 contre - 6 abstentions

Développer l'emploi scientifique, refuser la précarité et rendre plus attractifs les métiers de la recherche.

Le renouvellement de près de la moitié du potentiel humain des organismes de recherche et de l'Université est prévu dans les dix ans qui viennent, dans un contexte de fort risque de pénurie de scientifiques dans des disciplines de base, en France comme en Europe.

L'objectif doit être d'attirer une partie des meilleurs étudiants vers les organismes de recherche et les universités, dans un contexte de concurrence difficile avec d'autres activités. Les conditions de thèse, les perspectives d'emploi, la période entre la thèse et le recrutement, ainsi que l'âge et le niveau salarial de celui-ci, vont jouer un rôle-clé dans cette compétition.

Nos propositions doivent prendre en compte la dimension européenne, non pour mettre en cause notre système de "chercheurs et ITA, titulaires de la fonction publique à temps plein", qu'on retrouve avec des modulations dans quelques autres pays, mais précisément pour le préserver, l'améliorer et l'étendre.

1- Accroître les créations d'emplois dans la recherche et les universités

1-1 Le retard européen en matière de recherche

Dans le contexte d'un rôle croissant de la recherche, les pays d'Europe ont en commun un développement insuffisant de la recherche publique et privée. Pratiquement tous sont dans une situation contradictoire. D'une part, la pression pour entrer

dans le système de recherche ou d'enseignement supérieur demeure forte et s'effectue à un âge tardif, ce qui est dissuasif pour les étudiants actuellement en deuxième cycle. D'autre part, le nombre d'étudiants en thèse stagne ou chute dans plusieurs disciplines fondamentales. Afficher une politique claire de création d'emplois scientifiques dans les EPST et les universités, et de remplacement des départs, n'est pas seulement un impératif de société. C'est aussi la condition indispensable pour garder dans la recherche une partie des meilleurs étudiants.

Atteindre 3 % du PIB pour la recherche (voir annexe 1), à la fin de la décennie suivant les promesses électorales du président de la République, impliquerait de développer de 6 % par an le potentiel humain de recherche, publique et privée, et d'enseignement supérieur. Cela signifierait créer, en plus des remplacements des départs, 6000 emplois par an dans le public et plusieurs milliers dans le privé. A titre d'exemple, pour tenir ces promesses électorales, il conviendrait de créer plus de 700 emplois de chercheurs et 700 d'ITA chaque année au CNRS (150 à l'INSERM, etc.) et donc d'ouvrir les concours chercheur CNRS avec 1200 postes.

1-2 Un budget 2003 catastrophique

Il est clair que ce n'est pas la politique du gouvernement qui, pour la première fois de l'histoire, supprime 150 postes de chercheurs. Il manque dans le budget 2003 25 postes d'ITA, 500 d'IATOS, 580 d'enseignants-chercheurs et 275 de chercheurs par rapport au plan pluriannuel du précédent gouvernement, appliqué ces deux dernières années, qui n'était pourtant qu'un

"progrès trop modeste". Au niveau des jeunes docteurs, les possibilités de recrutement dans les statuts du secteur public vont donc chuter de 1000 environ cette année, soit une baisse de 25 % par rapport à l'an passé. C'est une politique qui veut s'inscrire dans la durée puisque la ministre a annoncé que le taux de recrutement passerait de 4,5 % de l'effectif aujourd'hui à 3 % pour les années à venir. Si on ne mettait pas cette orientation en échec, le CNRS, par exemple, perdrait 2000 postes d'ici 2010.

1-3 Bataille budgétaire à amplifier

Il n'est pas possible d'accepter ce budget, même s'il est voté par l'Assemblée ; il est hors de question d'attendre septembre prochain pour préparer le budget 2004.

D'ores et déjà, le SNCS demande :

- un collectif budgétaire recréant les 150 emplois de chercheurs qui ont été supprimés et/ou, l'autorisant à recruter des chargés de recherche (CR) sur postes statutaires en utilisant les crédits dédiés aux post-docs ;
- une répartition des crédits dans les organismes qui préserve les crédits des labos, et que ceux-ci soient autorisés à utiliser une partie de leur fonds de réserve en fonction des autorisations de programme dont ils disposent (et que le gouvernement devra honorer).

Pour 2004, la revendication stricte minimale devra être le remplacement de tous les départs, la création de 400 postes de chercheurs dans les EPST (les 125 prévus au plan pluriannuel sur 2003, les 125 prévus pour 2004 et les 150 supprimés en 2003) et la création de 150 postes d'ITA (les 125

Emploi scientifique

prévus sur 2004 et les 25 qui manquent en 2003 par rapport au plan pluriannuel).

1-4 Le contenu d'une loi pluriannuelle

Bien que rien de tel n'ait été écrit dans le programme de Jacques Chirac, il est clair aujourd'hui que le gouvernement entend augmenter

Comme il est montré dans l'annexe 1, le chiffre global et flatteur de l'effort français en matière de recherche publique (qui inclut le militaire, le nucléaire et l'espace) cache notre position plus que médiocre pour les seuls secteurs des EPST et des universités.

Une certaine presse fait grand cas de l'affaiblissement de la position

chaines années et donc de l'ordre de 8-9 % en taux de recrutement compte tenu des départs en retraite.

1-5 Diffuser la formation par la recherche dans les autres activités

Les recrutements de jeunes docteurs fléchissent aussi dans l'industrie et les services. Pourtant, en France, 12 % seulement des cadres et ingénieurs du privé et du public ont une "formation par la recherche" (contre 50 % aux Etats-Unis ou en Allemagne). On ne forme pas trop de docteurs et il n'y a pas trop d'allocations de recherche. S'il y a des difficultés de débouchés, c'est que l'industrie et le secteur public ne recrutent pas assez de gens ayant une thèse (surtout en cette année 2003) du fait notamment de l'existence des écoles d'ingénieurs et des corps de l'Etat.



l'effort de recherche par l'armée, par l'accroissement des aides au secteur privé, voire en comptant sur l'Europe et les régions, mais en laissant stagner ou régresser la recherche publique.

A l'inverse, le SNCS demande une loi pluriannuelle pour la recherche permettant d'atteindre 3 % du PIB à la fin de la décennie par une croissance équilibrée entre les secteurs publics et privés.

Les demandes directement exprimées par la société en matière de recherche sont toujours plus nombreuses, diversifiées et complexes. Y répondre suppose un effort de recherche accru, en particulier dans la recherche publique sur laquelle repose, notamment, le développement et la transmission des connaissances.

française dans les publications mondiales. Mais elle ne dit pas que notre taux de croissance de l'emploi scientifique public est le plus faible, qu'entre 1990 et 2000 la croissance du nombre de chercheurs EPST a été nulle et qu'en deux décennies, les services d'enseignement ont doublé (cf. § 6 sur les enseignants-chercheurs).

Il convient aussi de se rappeler que les créations de postes statutaires dans les universités conditionnent les débouchés de nos doctorants comme le potentiel de recherche des laboratoires. Sous cet aspect, les revendications du SNCS, du SNESup et d'autres syndicats impliqués devraient être présentées le moment venu par la FSU. Notre proposition, découlant de ce qui précède, est que les créations d'emploi se situent au niveau de 5 % par an de l'effectif pour les pro-

Trois mesures sont proposées :

- inciter les secteurs publics et privés à recruter des cadres et ingénieurs formés par la recherche ;
- reconnaître la thèse dans toutes les conventions collectives ;
- ouvrir les corps techniques de l'Etat à la formation par la recherche.

2- Améliorer les conditions de la thèse

2-1 Des conditions matérielles scandaleuses

La situation financière des doctorants, même bénéficiant d'une allocation, est mauvaise. Leur rémunération représente, par exemple, la moitié de celle des internes qui, à juste titre, a été fortement revalorisée. Cette situation s'est progressivement dégradée depuis vingt ans.

L'augmentation de 5,5 % de l'allocation de base l'an passé, et du même taux cette année, ne compense que très marginalement cette dégradation. De plus, malheureusement, la petite amélioration de cette année a été "financée" par la suppression de 750 monitorats. Il y avait 2700 possibilités pour la précédente promotion d'allocataires et 1950 seulement cette année, si bien que le revenu moyen des allocataires (en totalisant ceux avec et sans monitorat) recrutés cette année baissera.

L'objectif doit être d'atteindre rapidement un montant de l'ordre de 1200 euros nets sans monitorat et de 1500 euros nets en incluant une activité de monitorat, compatible avec le travail de thèse, pour tous ceux qui le souhaitent, ce qui suppose d'en ouvrir plus de 3000 par an. Toutefois, ces monitorats ne sauraient servir de prétexte pour ne pas créer de postes de maîtres de conférence. C'est pourquoi, ils pourraient être diversifiés quant à leur contenu, par exemple en les développant dans le secteur important de la diffusion des sciences (préparation d'expos, rapport avec des classes de lycée, etc.). De plus, pour éviter la dépréciation des allocations observée les vingt dernières années, leur montant devrait être indexé sur les prix.

Diverses "bourses de thèse" des fondations ne donnent pas, à l'inverse des allocations de recherche, un statut de salarié. Le montant de ces bourses devrait être aligné sur ce taux minimum et surtout sur les garanties sociales données par les allocations de recherche du ministère (retraite, chômage, couverture sociale). Un effort aussi devrait être fait au niveau des DEA, par exemple, en rémunérant les stages.

Le SNCS s'adressera aux financeurs de ces bourses comme aux gestionnaires de celles-ci pour présenter ces revendications.

2-2 Un allongement regrettable et injustifié de la durée des thèses

Il faut aussi briser la spirale de la durée croissante des thèses et revenir, progressivement, à une durée de trois ans, c'est-à-dire la durée de l'allocation. En une dizaine d'années, la longueur des thèses en physique et chimie s'est accrue de près d'un an. La durée en sciences de la vie (SDV) dépasse quatre ans en moyenne, et va au-delà en sciences humaines et sociales (SHS). Il faut expliquer que passer une ou deux années de plus en thèse, années mal ou non payées, ne créera aucun emploi supplémentaire, mais retardera seulement l'âge moyen de recrutement. Bien-sûr, il conviendra d'agir progressivement, et même très progressivement dans le secteur SHS où les conditions des jeunes sont particulièrement dramatiques. De plus, des exceptions sont à faire pour des sous-disciplines particulières ayant un temps de travail expérimental exceptionnellement long ou les disciplines "de terrain".

2-3 L'amélioration des conditions de la thèse

Cela suppose d'améliorer les conditions de la thèse et d'assurer partout un encadrement réel, et donc de limiter le nombre de thèses dirigées par une même personne (plus de dix n'est actuellement pas rare). Nous devons aussi être attentifs au fait que les jeunes docteurs ont vocation à être recrutés dans la recherche publique, l'enseignement et dans d'autres secteurs. Il pourrait aussi être recommandé aux

comités d'évaluation des laboratoires de s'intéresser, comme le font déjà certains, à la durée des thèses et aux conditions d'encadrement.

Il conviendrait aussi que soit négocié entre tous les intéressés, au niveau national, un contrat-type signé par le doctorant, l'école doctorale et le laboratoire qui précise les droits et devoirs de chacun pour assurer une bonne formation. Ce contrat pourrait être élaboré à partir des diverses "chartes des thèses" dont les contenus sont malheureusement trop hétérogènes et dont certaines contiennent des limitations inacceptables sur le droit de publication du doctorant. La durée de la thèse devrait être abordée dans ce contrat dans l'esprit expliqué ci-dessus, mais en prenant en compte le cas de ceux qui font leur thèse avec un autre emploi salarié. Il conviendrait aussi de doter chaque doctorant d'un tuteur extérieur au laboratoire capable d'intervenir en cas de problème.

Enfin, il doit être mis fin à la pratique illégale, qui s'instaure dans certaines universités, d'exiger plusieurs publications pour autoriser la soutenance de la thèse ; la thèse n'est qu'un apprentissage de la recherche.

Enfin, il convient d'observer que des doctorants effectuent leur thèse sans ressources. Il faudrait, à partir des données de l'Observatoire des sciences et des techniques (OST) ou des écoles doctorales, évaluer leur nombre et de les défendre.

3- Aménager la période entre thèse et recrutement

Chacun le sait, la période qui suit la thèse, particulièrement angoissante pour les jeunes, n'est souvent

L'eme congrès

Emploi scientifique

pas financée. Les seules solutions sont le stage à l'étranger (souvent impossible pour raisons personnelles), les ATER (attachés temporaires d'enseignement et de recherche) post-thèse ou les quelques bourses post-doctorales des établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) ou des fondations. De ce fait, beaucoup de jeunes vivent sans ressources après la thèse, parfois avec quelques débris de vacation ou de contrat, ou pire, en continuant à travailler en touchant le chômage, solution qu'en aucun cas un syndicat ne peut encourager.

Il est proposé, en s'inspirant du système des ATER post-thèse, de donner droit à un an d'allocation de stage (renouvelable une fois) juste après la thèse, pour permettre à chacun de présenter les concours dans une situation d'égalité de chances. Ces nouveaux contrats seraient gérés par les organismes.

Afin d'agir concrètement pour freiner l'allongement de la durée des thèses et limiter la durée de la période entre thèse et recrutement, il est proposé deux mesures :

- que l'attribution de ces nouveaux contrats soit conditionnée à une durée maximale de la durée de thèse qui pourrait être transitoirement fixée par discipline (par exemple qu'en physique et chimie la thèse soit déposée après trois ans de travaux) ;

- que la session de recrutement dans les organismes ait lieu en automne de façon à ce que le dépôt de la thèse en juin figure dans le dossier (rappel : selon le statut des personnels des EPST, le passage de la thèse n'est pas un impératif pour se présenter au concours chercheur).

4- Dimension européenne, statuts et post-docs

4-1 Contre une politique remplaçant les chargés de recherche et les maîtres de conférence par des post-docs

La création de 400 positions de post-docs accompagnée de la diminution de 1000 possibilités de recrutement de "statutaires", cette année, n'est pas seulement la conséquence de choix budgétaires. Cette mesure correspond à une demande forte de gens qui souhaitent une politique de post-docs et ne recruter dans les statuts qu'à 35-40 ans en supprimant les recrutements CR2, voire pour certains, en ne recrutant qu'au niveau DR2 ou PR2. Dans un contexte où nous considérons que l'âge actuel d'entrée moyen est déjà trop élevé, le SNCS estime qu'il s'agit là d'une attaque frontale contre les statuts existants. Il combattra pour obtenir une augmentation significative du nombre de postes ouverts au concours de CR2 et MC, qui devrait se situer aux environs de 8 % par an de l'effectif (cf. § 1-4).

Cette orientation, directement inspirée du modèle américain, ne prend pas en compte que, du fait de leur domination financière, politique, scientifique et militaire, les Etats-Unis peuvent drainer les meilleurs post-docs du monde entier, pillant au passage la matière grise des pays en voie de développement. Elle ne prend pas non plus en compte qu'aux Etats-Unis on peut faire une bonne carrière dans l'industrie en étant recruté à 35 ans, alors que l'industrie européenne recrute jeune, et encore plus en France du fait des grandes écoles.

Enfin, dans de nombreuses disci-

plines et dans un contexte où on va manquer de scientifiques, ce modèle conduira à effectuer une sélection à rebours. A l'exception de quelques sympathiques illuminés, on ne recrutera que ceux dont n'a pas voulu le secteur privé. Cela est vrai pour la physique et la chimie mais cela commence à arriver en biologie, avec un début d'essor de ses débouchés industriels.

4-2 Dimension européenne

La situation des pays européens est très disparate. Certains, comme l'Espagne ou l'Italie, ont certaines structures proches de celles de la France, même si les gouvernements de droite veulent les mettre en cause.

L'Allemagne est intermédiaire ; elle possède des instituts de recherche avec des chercheurs statutaires à temps-plein ; après avoir beaucoup fonctionné sur des post-docs durant une période, elle se met à recréer des postes statutaires pour attirer les jeunes. Des pays comme le Royaume-Uni ou l'Irlande font, par contre, un véritable dumping par les hauts salaires des post-docs, mais ont un secteur public de recherche faible.

Cette situation a des conséquences indirectes pour nous car les post-docs payés par les pays à secteur public faible (recrutés notamment dans les pays de l'Est) postulent vers 35-40 ans sur les emplois de titulaires des autres pays, si bien que nombre de nos propres doctorants se voient barrer la route en France. Ainsi, en SDV-CNRS, le quart des chercheurs recrutés sont étrangers, ce qui montre clairement l'attractivité de notre système. Si, bien-sûr, nous sommes heureux de recruter des chercheurs européens, le

problème est l'absence de réciprocité, puisque les jeunes docteurs français ne peuvent avoir d'emplois dans les pays à secteur public faible et sont donc pénalisés.

Il y a donc intérêt à tout faire pour avoir une action commune dans les pays européens pour homogénéiser les salaires des post-docs (éviter le dumping), se battre pour que dans tous les pays des emplois statutaires, ouvert aux jeunes docteurs, soient en nombre suffisants. Il s'agit là de conditions pour favoriser les échanges et les coopérations sur une base saine et équilibrée.



4-3 Revenir à la définition du post-doc

Le SNCS ne confond pas une "politique de post-docs" conduisant à remplacer le grade de CR2, voire de CR1, et l'intérêt scientifique d'un séjour dans un autre laboratoire après recrutement sur poste statutaire. Il conviendrait en particulier de revenir à la signification du post-doc. Ce ne doit pas être seulement une ligne pour un CV de concours. Cela doit être d'abord une

formation liée au développement du thème de recherche de l'individu ou du laboratoire. S'il n'est fait avant recrutement, le post-doc pourrait se faire après et dans le cadre de coopérations entre labos européens ou autres en fonction des souhaits du chercheur.

Des procédures au niveau européen souples, rapides et, au demeurant, peu onéreuses devraient aider ces échanges et coopérations. De même, dans ce même cadre coopératif, tout doctorant devrait avoir la possibilité d'effectuer, sur son sujet et financé par l'Europe, un stage de l'ordre trois mois dans un labo européen avec financements et protection sociale ad hoc.

5- Recruter plus jeune

5-1 L'âge moyen d'entrée actuel

Il est scandaleusement élevé.

Au CNRS en 2000, l'âge moyen d'entrée est de 30,4 ans pour les CR2 et de 35,8 en CR1. Il existe de fortes variations par discipline pour les CR2 : physique, 29 ans ; chimie, 29,7 ans ; SDV, 31,4 ans ; SHS, 32 ans.

A l'INSERM en 2000, l'âge moyen est de 30,3 ans pour les CR2 et de 35 pour les CR1.

Dans l'université, l'âge pour MC est 33,6 ans en 2001 : maths/informatique, 30,7 ans ; physique, 29,3 ans ; chimie, 30 ans ; biologie, 32,3 ans ; lettres, 37 ans.

Cet âge d'entrée s'est fortement accru en trois décennies : on "entraîne" en 1965 "pour faire une thèse" et encore en 1975, juste après la thèse.

5-2 Conséquences

Quand on est recruté dans le public à 33/34 ans en moyenne, cela a pour conséquence que les jeunes vivent six à sept ans "hors-statut", ou post-doc après l'âge qui devrait être celui de la thèse. Pour les non recrutés, cette politique conduit à les mettre sur le marché du travail à 30, 32 voire 35 ans. Ils seront alors trop "vieux" pour faire carrière dans le secteur privé. Un véritable gâchis.

Par ailleurs, payer actuellement 1800 euros par mois pour un niveau bac+12 ou 13 est une forme de dévalorisation de notre activité. La dérive de l'âge d'entrée a conduit à une dévalorisation des salaires par rapport à la qualification des individus. 1800 euros par mois, c'est bien pire à 31 ans qu'à 27.

5-3 Propositions

- Il faut assurer, en fonction de la qualification acquise après la thèse, une pluralité de voie d'entrée dans les organismes : CR2, CR1 et DR2.

- Le gros du recrutement (de 60 à 80 % suivant les secteurs) devrait se faire entre thèse et thèse+2.

- La voie CR1 devrait correspondre à une qualification supérieure (double cursus, passage par enseignement ou le privé) ou à des séjours dans des laboratoires étrangers d'au moins trois ans.

- Enfin, au-delà de sept ans, il convient de recruter directement DR2. Les départs en retraite doivent permettre, si les postes ne sont pas supprimés, de procéder ainsi sans nuire aux promotions.

Il n'a pas semblé utile à la majori-

té de la commission de proposer des modifications statutaires correspondant à ces propositions dans le contexte actuel. Gagner la bataille de la création de postes statutaires dans les EPST et universités est un préalable. Sinon, toute solution, y compris le statu quo, conduira à un nouveau vieillissement à l'entrée (voir annexe 2).

6- Rendre les carrières attractives

6-1 A propos d'une directive du directeur de l'INSERM

Une initiative du directeur de l'INSERM justifie l'ampleur de la réhabilitation des carrières que nous demandons dans la suite. Il crée en effet un système de primes, telles "les contrats d'interface", qui constitue un complément de salaire atteignant 1000 euros par mois, soit environ 40 % du salaire d'un CR.

Si cette création donne un ordre de grandeur juste des augmentations nécessaires des salaires, la modalité proposée est totalement condamnée par le SNCS :

- par la limitation de la mesure à un petit nombre de chercheurs, triés sans transparence par des comités ad hoc,
- par les tensions qu'elle suscitera tout en niant le travail d'équipe,
- par la nature des primes, sans droits sociaux.

6-2 Salaires de recrutement, validations

Sur les débuts de carrière, il faut avoir pour objectif qu'un CR2, un IR ou un MC2 débute à 2200 euros par mois pour un recrutement juste après la thèse un niveau thèse avec répercussion sur le reste de la car-

rière. Ainsi, le recrutement CR1 devrait être au minimum à 2800 euros par mois.

Toutes les années d'activité en rapport avec la recherche, ou l'acquisition d'une compétence utile à celle-ci, effectuées avant recrutement en France ou à l'étranger, devraient être validées à 100 %. Ce problème concerne aussi les ingénieurs, pour lesquels les validations de service sont encore plus limitatives, ainsi que les enseignants-chercheurs.

Le syndicat devra rechercher un accord sur ces problèmes au sein de la FSU et demandera l'ouverture de négociations au sein des organismes.

6-3 Le déroulement des carrières chercheur

- Les corps de chercheurs CR et DR devraient être fusionnés. Le corps unique des chercheurs, qui correspond mieux au continuum existant dans leur travail, comporterait les cinq classes actuelles.

- L'âge de passage au corps des DR devrait se situer en moyenne dix ans après la thèse. Il faut rappeler que le passage DR2 est un niveau basé sur une pluralité de critères (résultats, encadrement, rôle dans le labo) qu'on peut franchir entre 30 et 65 ans. Eliminer des candidats parce qu'ils ont plus de cinquante ans est d'une débilite profonde qui ne prend pas en compte le rôle social que jouent les CR1 confirmés dans les labos. Le SNCS demandera aux directions de faire ce rappel statutaire dans toutes les sections scientifiques.

- Les proportions entre le nombre des DR2/DR1/DRE devraient être

alignées sur celles entre PR2/PR1/PRE.

Il n'y a aucune raison que le syndicat laisse les carrières dans l'état actuel de dévalorisation ce qui déprécie de plus notre activité sociale. Il chiffrera les besoins en promotions qui découlent des principes précédents. Il devra organiser sous toute forme réaliste des actions à ce sujet (pétitions en contactant tous les candidats aux passages de grade ou de classe, motions des instances scientifiques, etc.).

7- Défendre et intégrer les hors-statuts et les CDD

7-1 Recenser

Notre premier travail va être de recenser tous les hors-statuts qui ont été créés par vagues successives ou qui seront créés cette année : personnels payés sur contrats, sur des fondations, sur des vacations, CDD liés au dernier concours du CNRS, nouveaux CDD créés cette année, etc. Il serait aussi intéressant de connaître les conditions statutaires des gens travaillant autour des génopoles (certains ont un statut correct de droit privé lié à la convention collective de la pharmacie, mais pas tous).

Pour agir avec eux, il est nécessaire d'en connaître les adresses électroniques. Si on veut stopper la politique de CDD remplaçant les postes statutaires, il n'y a qu'une stratégie possible : il faut que le désordre que cela crée soit supérieur aux avantages que le gouvernement en tire.

7-2 Intégrer

Le SNCS considère que, deux ans

après la thèse, tout chercheur ou ingénieur travaillant sur un emploi de caractère permanent devra être intégré dans un cadre statutaire qui lui est adapté, après avis des instances scientifiques compétentes. Il demande qu'une enquête sur le nombre de hors-statuts ou CDD soit menée dans chaque organisme et qu'un plan d'intégration soit réalisé.

7-3 Défendre

Transitoirement, le SNCS demandera que tous les CDD et hors-statuts bénéficient de la même couverture sociale que les salariés et que leur qualification soit reconnue. L'exemple donné dans l'annexe 4 d'un licenciement après 13 ans de CDD montre que cette problématique est bien réelle.

8- Améliorer l'exercice du métier

La capacité à attirer les jeunes vers la recherche dépend aussi beaucoup de l'attractivité du métier lui-même.

8-1 Liberté d'initiative, moyens de travail

Même si c'est une évidence, il faut rappeler que le choix des métiers de recherche est souvent lié à la nature du travail et à la liberté d'initiative qu'il devrait donner. La multiplication des contrats, le temps perdu pour les rechercher, la multiplication des contraintes et la paperasserie ont conduit à une profonde dégradation de la situation. Des moyens de travail décents et des critères d'évaluation reposant d'abord sur la qualité et l'originalité du travail sont donc des éléments essentiels.

C'est pourquoi, le SNCS revendique :
- une augmentation des crédits récurrents des laboratoires leur permettant de fonctionner correctement

(au moins 80 % de leur budget de fonctionnement).

- la couverture intégrale des AP votées par des CP. Cette année, les organismes vont faire de la "cavalerie" pour pouvoir fonctionner. Il est urgent que l'Etat respecte ses engagements.

8-2 Enseignants-chercheurs

Il ne sera pas traité ici des aspects quantitatifs et qualitatifs directement liés aux besoins de l'enseignement, très directement du ressort du SNESup, mais d'aspects liés à la recherche qui nous concernent aussi. Les discussions entre nos deux syndicats pourraient porter sur :

(i) ramener à 150 heures les services d'enseignements pour tous ceux qui effectuent de la recherche, (ii) décharger d'un tiers de service pendant trois ans les jeunes MC2, (iii) développer notamment des postes d'accueil à mi-temps, proposés par des instances scientifiques nationales d'organisme, sur quatre ans.

8-3 Ingénieurs

Il est nécessaire de tirer toutes les conclusions du constat qu'il existe trois métiers post-thèse de même niveau de qualification et d'utilité complémentaire pour la recherche. Même s'il y a des modes d'insertion différents des ingénieurs dans le processus de recherche (entre ceux sur les grands appareils et ceux dans les labos), il faut assurer une égalité avec les chercheurs sous divers aspects :

- la reconnaissance de l'importance de leur rôle,
- leurs droits dans le travail (à l'initiative, à publier, à aller dans les congrès, à défendre son activité par un rapport),
- leur place dans les décisions du laboratoire ou dans les instances ;

par exemple au Comité national, un IE docteur devrait voter sur les mêmes classements qu'un CR et un IRO devrait voter sur les mêmes choses qu'un DR1,

- L'égalité des validations de service avant recrutement.

9- Conclusion

- Le problème de l'emploi, des conditions matérielles et scientifiques des jeunes et de l'attractivité des carrières doit être l'axe central de l'activité du SNCS. Ces problèmes sont aussi centraux pour le développement de la recherche.

- Le SNCS s'adressera aux jeunes scientifiques, qu'ils soient allocataires, CDD ou statutaires avec un matériel spécifique et fera un gros effort de syndicalisation.

- Il travaillera en relation avec les autres organisations et les associations de jeunes scientifiques pour aller vers des actions fortes sur le problème de l'emploi scientifique.

ANNEXE 1 : Recherche publique et PIB

Si la recommandation européenne de porter à 3 % la part de la recherche dans le PIB estime que, en moyenne, c'est en faisant porter pour les deux tiers l'effort sur le privé et pour un tiers sur le public, le programme de Jacques Chirac ne reprend pas ces proportions. Il reste que ce gouvernement, comme le précédent, insiste sur le bon financement par l'Etat de la recherche publique au regard des autres pays d'Europe. Comme le Conseil supérieur de la recherche et de la technologie (CSRT) l'avait développé, cela est faux pour plusieurs raisons :

Emploi scientifique [annexes]

- La France, avec le Royaume-Uni, voire la Suède, consacre de l'ordre de 20 % des crédits publics à la recherche militaire, si bien que sa position pour la recherche publique civile est médiocre.

- Des activités comme le nucléaire ou l'espace sont relativement plus financées par l'Etat en France (CEA, CNES), alors qu'elles sont principalement financées par le privé (ou inexistantes) dans d'autres pays. Cela accroît artificiellement le poids comparé de la recherche publique en France.

- A l'inverse, dans certains pays (Royaume-Uni), le financement de la recherche publique est sous-évalué. Les laboratoires publics reçoivent près du quart de leurs budgets, avec une bonne partie des salaires des personnels, de fondations privées (souvenez-vous de la fondation Wellcome Trust qui était prête à financer pour 3 milliards de francs Diamond/SOLEIL). Ces crédits sont considérés comme privés. Or les donations sont fortement dégrévées d'impôts qui sont des crédits publics potentiels.

ANNEXE 2 :

Faut-il donner un contenu statutaire à "recruter jeune" ?

Trois propositions statutaires sont possibles. Mais il n'a pas semblé utile de rentrer dans un débat qui divisera le milieu à un moment où il faut le rassembler pour la bataille pour l'emploi.

1- Statu quo

A supposer que le plan pluriannuel ait été respecté et étant donné la baisse du nombre de thésards, le système actuel aurait pu conduire à une lente baisse de l'âge d'entrée. Mais si le gouvernement réduit à 3 % le taux de recrutement, l'âge d'entrée va monter. D'autant que,

comme à l'INSERM, un directeur d'organisme peut accroître progressivement la proportion réglementaire CR1/CR2 au recrutement.

2- Lever la limite d'âge à l'entrée ou fusionner CR1 et CR2

Ces deux propositions reviennent au même dans la pratique. On a déjà connu cette situation vers 1980. On observait alors partout une forte tendance au vieillissement ; l'âge moyen d'entrée CR2 en SHS était de 43 ans. Dans le contexte européen où des pays fonctionnent sur post-docs avec un emploi scientifique public faible (Royaume-Uni, Irlande, etc.), et le stock de post-docs des pays de l'Est qui vont vouloir atterrir un jour sur un emploi fixe, on va avoir une inflation sur le niveau des dossiers. C'est aller vers un recrutement à plus de 35 ans en moyenne.

3- Placer des conditions pour chaque grade

Théoriquement, le système reconnaissant le mieux les qualifications, le plus favorable pour les carrières et assurant un rajeunissement réel serait d'assurer un pluralisme officiel de niveaux de recrutement avec des conditions pour chaque grade. Ainsi, entre thèse e thèse+2, on entre CR2 avec un pourcentage d'entrée à ce niveau (60 à 80 % suivant les disciplines). Au-delà, on entre CR1 avec validation de toutes les activités précédentes. Enfin, il faudrait avoir des possibilités réelles de recruter DR2 au-delà de 35 ans et si le dossier est au niveau DR.

Dans un contexte de progression, même modérée de l'emploi public, une telle solution pourrait être facilement mise en place mais progressivement afin de faire disparaître les files d'attente. Dans le

contexte actuel, cette solution est impossible à mettre en œuvre car elle enlèverait toute chance à une génération. On est ramené, dans le contexte actuel, au seul problème des créations de postes statutaires.

ANNEXE 3 :

Problème des astreintes

La section de LURE a déposé le texte suivant. La commission l'a approuvé. Mais lors de la discussion devant le congrès, il a été convenu qu'une CA le votera, après modifications s'il y a lieu.

ANNEXE 4 :

Manque d'allocations

Le rapport du ministère sur les études doctorales 2001 montre que 37 % des doctorants n'ont pas de financement. Ceux qui ont un emploi salarié ne sont pas décomptés dans ces 37 %. Cela montre que qu'il convient d'augmenter fortement le nombre d'allocations.

Poids des "sans financement" par discipline d'école doctorale :

- Monodisciplinaire
- Math-info : 9 %
- Physique et sciences pour l'ingénieur : 7 %
- STU : 16 %
- Chimie : 4 %
- Biologie : 6 %
- Sciences de l'homme et des humanités : 68 %
- Sciences de la société : 62 %
- Multidisciplinaire
- Math-info-physique-SPI-chimie multidisciplinaire : 6 %
- SHS multidisciplinaire : 56 %
- Math-info-physique-SPI-chimie et biologie : 8 %
- Math-info-physique-SPI-chimie et SHS : 36 %
- Biologie et SHS : 23 %
- ED de site : 29 %
- Total : 37 %

Vie interne

66 pour - 3 contre - 11 abstentions

Construire une organisation simple, efficace et attractive.

L'objectif de cette commission est de mettre en place des structures syndicales qui permettent la participation du plus grand nombre de militants sans les pénaliser sur le plan professionnel. Une urgence du syndicat est le rajeunissement de ses cadres et une plus grande participation, au niveau national, des militants hors région parisienne.

1- Sections locales

1.1 Sections syndicales locales (SSL)
Selon l'article 5 des statuts "les adhérents se constituent en sections syndicales [...] dirigées par un bureau comprenant au moins un secrétaire et un trésorier ; le bureau est élu chaque année par l'assemblée générale de la section".

1-2 L'article 3 du règlement intérieur (RI) précise qu'"une section syndicale doit avoir un nombre minimum d'adhérents", sans stipuler ce nombre. Il semblerait qu'une section doive regrouper au moins trois personnes.

1-3 Il y a 80 sections syndicales locales au SNCS. 17 sections regroupent plus de 30 syndiqués mais 16 sections ont moins de 6 syndiqués.

1-4 Le congrès constate une grande hétérogénéité dans le fonctionnement des sections locales :

- certaines ont une vie régulière,
- d'autres n'ont qu'un fonctionnement épisodique,
- enfin un certain nombre d'entre elles sont de fait inexistantes.

Les raisons de cette situation sont multiples. Certaines tiennent à la pression interne de notre métier de chercheurs (complexification technique et conceptuelle, compétition

internationale, courses aux contrats, concentration des moyens, précarisation, etc.). D'autres relèvent du contexte général de "crise du militantisme" qui touche la plupart des organisations et qui entraîne le rétrécissement de la base militante en charge de l'animation syndicale.

Le bureau national (BN) devra donc, dans un premier temps, dresser un état des lieux aussi exhaustif que possible : fréquence des réunions, fréquentation, participation aux instances locales, thèmes abordés, relations intersyndicales, actions locales, etc.

(CA, BN) la remise en marche d'une section jusqu'à reconstituer un collectif militant,

- en toute circonstance, promouvoir l'échange d'information et l'expérience entre les sections.

Le congrès pourrait mandater le BN pour présenter à la commission administrative (CA), dans le cadre d'un débat spécialement consacré à ce sujet, un ensemble de propositions adaptées à chacune des situations.

Il convient également d'améliorer les relations entre les sections locales et le syndicat. Ce qui implique un



Constatant que, du fait de la très grande diversité des contextes locaux, il est impossible de définir un modèle de "section standard", il apparaît nécessaire d'examiner la situation au cas par cas et d'envisager les solutions appropriées :

- regrouper éventuellement les petites sections en concertation avec les syndiqués,
- essayer d'étoffer un collectif militant là où les forces existent mais là où la section ne fonctionne pas de façon satisfaisante,
- faire prendre en charge temporairement par un responsable national

échange régulier d'informations réciproques. Dans ce domaine, il nous faut repenser l'adaptation de notre information nationale aux besoins exprimés : contenu et présentation de nos bulletins, cibler ce qui peut être couvert par le courrier électronique, utilisation d'articles parus dans la presse...

En contrepartie, les sections devraient systématiquement tenir informés le BN et la CA de leurs initiatives, activités, difficultés...

Dans l'idéal, rien ne s'oppose à ce qu'une section, voire un groupe de

L'ème congrès

Vie interne

sections, prenne en charge et formule des propositions de portée générale sur la recherche, sur l'Europe, la mondialisation, etc. Les débats de la CA et le contenu de notre politique syndicale en seraient considérablement enrichis. Ce, d'autant que notre présence syndicale dans les instances régionales nous permet d'accéder à des informations et des analyses qui sont indispensables à la définition d'une ligne syndicale cohérente. La vie de la recherche ne se réduit pas aux seules réunions d'un conseil d'administration ou d'un conseil scientifique.

De plus, les sections locales ont bien sûr en charge d'impulser l'action au niveau local, d'assurer notre présence dans des initiatives intersyndicales, que ce soit au niveau des universités ou de l'animation de sections locales FSU.

L'objectif à atteindre est donc de promouvoir une vie pleinement démocratique dans notre syndicat et de créer les conditions de mobilisation des personnels de la recherche, objectif qui ne peut être atteint qu'avec un bon fonctionnement des sections locales.

2- Comités de liaison

2-1 Les comités de liaison (CL)
Selon l'article 7 des statuts "les membres du syndicat appartenant à une même section scientifique se constituent, sur le plan national, en comité de liaison chargé de coordonner, avec les élus, l'action pour la défense de la recherche et des chercheurs".

2-2 Le règlement intérieur (RI) prévoit que "chaque comité de liaison se réunit avant et après chaque session [...] établit avec l'aide des élus,

puis diffuse auprès des chercheurs, un compte rendu écrit contenant les informations générales recueillies lors de la session, les résultats de celle-ci ainsi que toute information utile aux chercheurs et aux formations".

2-3 Il faut noter que tel n'est pas le cas. Entre 2001 et 2002 un comité de liaison du CNRS sur deux a fait parvenir, au moins, un compte rendu au syndicat. Les huit CL de l'INSERM ont, quant à eux, tous communiqué un compte rendu au syndicat. Ces comptes rendus sont consultables sur notre site Web (www.cnrs-bellevue.fr/~sncs).

2-4 Les CL sont des instances de première importance dans le syndicat. C'est un lieu où sont débattues les grandes orientations d'une discipline ou d'un groupe de disciplines données. C'est là que nous devons syndiquer les sympathisants.

2-5 La situation des CL est aussi diverse que celles des sections locales, depuis le CL SNCS, ayant une vie régulière, jusqu'à la simple réunion intersyndicale des élus avant la commission en passant par toutes les nuances de réunions exclusives de comités de coordination intersyndicaux.

Cette situation est préjudiciable à notre activité syndicale. Rappelons la règle :

- le comité de liaison est une instance SNCS,
- donc toute confusion entre coordination intersyndicale et comité de liaison est à bannir de notre langage.

Le comité de liaison SNCS est une instance à laquelle participe plus volontiers les (jeunes) chercheurs dans la mesure où l'on y débat des problèmes des disciplines dont ils

relèvent. Ce devrait être le lieu privilégié de la rencontre avec le syndicat et, en conséquence, un endroit stratégique pour la syndicalisation et donc le renforcement de notre syndicat.

Par conséquent, le congrès mandate le BN pour établir l'état des lieux et examiner, avec les militants des CL et les élus SNCS de chaque discipline, les mesures permettant de mettre les CL au niveau d'un maximum d'efficacité tant en ce qui concerne la mise en œuvre de la politique syndicale que de la syndicalisation. Dans ce cadre, il faut assurer la publicité à nos prises de positions en commission, à notre action pour la mise en œuvre d'une politique scientifique à la hauteur des enjeux, à notre combat contre la précarisation, pour des carrières décentes, etc.

Le bulletin de CL, qui ne peut être la simple relation des débats de la commission, doit être l'objet d'une attention particulière des militants et des élus.

2-6 Des comités de liaison doivent être mis en place au niveau de chaque conseil scientifique de département (CSD). Devraient y participer de droit le camarade chargé d'assurer la liaison entre le BN et le secteur scientifique, les élus des sections et des CSD du secteur scientifique, les secrétaires des CL concernés. Ces CL de CSD devraient se réunir au moins avant chaque réunion de CSD et produire un compte-rendu. Un représentant de ces CL de CSD devrait siéger à la CA avec voix délibérative.

2-7 Des CL auprès des commissions scientifiques spécialisées des autres établissements (INRIA, IRD...) doivent être mis en place.

3 Instances nationales du syndicat

3-1 La commission administrative "Le syndicat est dirigé et administré dans l'intervalle des congrès ... par une commission administrative (CA) composée de 24 membres élus par le congrès et de 16 membres démocratiquement élus par les syndiqués" au titre d'instances syndicales (cf. art 8 des statuts et 6 du RI). Ces instances syndicales sont, de fait, le bureau national de l'INSERM, le bureau SHS et des SS ou groupe de SSL.

Afin de regrouper le maximum de militants, proposition est faite de réduire de 24 à 18 le nombre des membres élus au titre des courants de pensée, mais d'augmenter de 16 à 22 le nombre de membres démo-

cratiquement élus par les syndiqués au titre d'instances syndicales. Ces instances syndicales sont celles définies dans VRS n° 349 auxquelles on ajouterait les différents CL. Parmi ces propositions, le congrès en retiendra vingt-deux. Le règlement intérieur devra être modifié en conséquence.

Les CA doivent être un lieu qui dirige et administre le syndicat. Pour cela nous proposons de réduire à six le nombre de CA ordinaire (premiers week-ends de septembre, novembre, janvier, mars, mai, juillet), une de ces CA étant transformée en conseil syndical national (CSN, vide supra). Pour mieux travailler au fond, ces CA se réuniront sur deux jours. En cas d'urgence, des CA extraordinaires pourront être convoquées sur un point précis.

Un relevé de décision de la CA doit parvenir à l'ensemble des syndiqués dans les quinze jours qui suivent.

3-2 Le bureau national Le BN se réunit une fois par semaine. Il est chargé d'assurer le suivi des décisions. Il est composé d'une dizaine de camarades.

Des militants des régions autre que l'Île-de-France doivent pouvoir participer largement au BN. Pour cela un BN sur deux ou trois sera élargi à ces camarades.

3-3 Le conseil syndical national Les années où il n'y a pas de congrès, un CSN est convoqué conformément aux articles 9 des statuts et 8 du RI. Le CSN se substitue à l'une des CA.

3-4 Le congrès Il doit impérativement se réunir deux ans après le précédent. Il n'est pas sain, comme nous l'avons fait pour ce mandat, d'approcher les quatre ans entre deux congrès.

Le congrès est un moment fort dans la vie du syndicat. C'est au congrès qu'est mise en place l'équipe dirigeante qui animera le syndicat pendant deux ans. C'est au moment du congrès qu'une réflexion de fond est entamée sur les principales revendications que le syndicat devra porter dans les deux années à venir. Il est recommandé pour les sections de particulièrement soigner la préparation des congrès. Certaines sections pouvant organiser sur une journée des assemblées générales plus conséquentes prenant la forme de mini-congrès non statutaires.

6-1 Statuts et règlement intérieur. Entre deux congrès, une commission composée de volontaires doit continuer à travailler sur leur toilettage.

MOBILISER LES JEUNES

La question lancinante de la syndicalisation des jeunes chercheurs est un problème majeur auquel est confronté notre syndicat. Il est évident que la "lisibilité" du SNCS dépend en premier lieu de ses orientations, de sa capacité à mobiliser, des propositions qu'il formule.

Ceci n'est pas exclusif d'une réflexion sur les modalités de la campagne permanente de syndicalisation incluant :

- le rôle de notre presse,
- un matériel spécifique destiné aux entrants et jeunes chercheurs présentant notre syndicat et son rôle à tous les niveaux dans les organismes,
- la "vulgarisation" de nos positions et de nos interventions concernant la politique de recrutement, la revalorisation des carrières, les promotions et, en règle générale, tout ce qui concerne la vie du chercheur dans l'organisme.

Le congrès mandate la CA pour mettre en place et impulser, en permanence, cette campagne.

Il est évident que ceci doit nous amener à prendre en compte les conditions du militantisme des "jeunes" chercheurs et, en particulier, implique de définir, dans chaque cas, les tâches et les responsabilités (ne pas les submerger, ni les noyer). Dans une période marquée par un gouvernement ouvertement réactionnaire, une direction manœuvrière et autoritaire, il convient également de prendre en compte les conséquences éventuelles de l'engagement syndical sur la carrière du militant.

02/03
VRS
Motions

Action sociale

77 pour - 0 contre - 3 abstentions

La commission eût aimé que le rapport d'activité du syndicat fasse mention de l'activité des militants engagés dans l'action sociale, que ce soit à au Comité national d'action sociale (CNAS) ou au Comité d'action et d'entraide sociale (CAES).

Le champ de compétence de cette commission comprend l'activité corpo du syndicat et l'action sociale dans les EPST où nous avons des syndiqués.

Personnes en difficulté

Pour être au plus près des personnels qui rencontrent des difficultés soit entre collègues, soit avec leur hiérarchie, et que ces difficultés n'ont pas pu être réglées au niveau du labo par le directeur, assisté au besoin par le conseil de labo, il est suggéré de faire appel à un médiateur extérieur au labo (secrétaire de la section syndicale ou autre) et de prévenir le niveau national du syndicat.

La situation doit être analysée avec soin avant de se lancer dans des démarches. Pour les cas graves, on peut solliciter la direction des ressources humaines qui peut mettre sur pied une commission ad hoc.

Quelquefois, le médecin de prévention pourra être consulté. Encore est-il bon de s'assurer que celui-ci connaît bien le milieu de la recherche. On suggère que l'avis des syndicats soit recueilli au moment de son recrutement à l'instar de la procédure suivie dans les comités d'entreprises.

Personnes affectées d'un handicap

Le CNRS, organisme pilote pour le

handicap, accueille dans de bonnes conditions ces personnes.

Toutefois, deux problèmes subsistent actuellement :

- Le sort de celles que l'INSERM a embauché sur des contrats emploi solidarité, puis sur des contrats emploi consolidé et qui arrivent en fin de contrat sans être certaines d'une intégration dans l'organisme.

Claude Chevie a déposé une motion concernant les personnes handicapées auprès de la commission, votée à l'unanimité par le congrès (cf. encadré ci-dessous).

- Il y a lieu de se pencher sur le sort de celles qui partent à la retraite. En effet, toutes les aides qu'elles bénéficiaient durant leur activité leur sont retirées. Ceci provoque chez elles beaucoup d'angoisse. Il serait souhaitable de négocier avec leur employeur la possibilité de conserver quelques unes de ces aides.

Reconstitution de carrière des nouveaux entrants dans les EPST

Les sections du Comité national sont compétentes pour traiter ces problèmes, de même que le bureau de la gestion des ressources humaines des délégations régionales.

Départ à la retraite

Une formation pour se préparer à la retraite d'une durée d'une semaine est accessible dans les délégations régionales. De plus en plus de chercheurs s'y intéressent.

Formation permanente

Ce service est très performant au

CNRS.

Deux personnes sont affectées à cette activité dans chacune des sections du Comité national (un chercheur et un ITA) et chaque labo est doté d'un correspondant formation (ITA ou chercheur).

Certaines sections sont dotées d'un schéma directeur (sections 29 et 14) ou proposent des offres de formation spécifiques à leur discipline.

Par contre, les labos comptant beaucoup d'agents CNRS sont mieux dotés que les petits car la formation continue de l'université prend peu en compte les enseignants-chercheurs et les thésards.

Les comités d'évaluation des labos sont tenus de consigner sur un registre spécial les actions de formation suivies par le personnel. Les laboratoires doivent joindre un plan de formation à leur demande de renouvellement ; cependant les directeurs n'ont pas encore tous pris conscience de leurs responsabilités quant à la formation des ITA comme des chercheurs qu'ils encadrent.

La commission s'élève contre la suppression des responsables de formation au niveau des délégations.

Comités d'hygiène et de sécurité

La commission estime que ceux-ci fonctionnent correctement au CNRS, quelquefois moins bien dans les universités.

Action sociale

Marie-France Laliberté, élue SNCS

au CNAS INSERM, a remis à la commission un document retraçant l'action sociale à l'INSERM. L'organisation de celle-ci est très proche de celle existant au CNRS.

Le SNCS se plaint qu'au niveau national, il n'ait aucune connaissance de l'activité de nos militants dans les commissions régionales d'action sociale (CORAS) en place auprès des délégations régionales. La commission suggère de lutter contre ce manque d'information par une relance mensuelle auprès de nos secrétaires de sections locales.

Le logement

Alors que les traitements des fonctionnaires sont fixés au niveau national, faut-il pour atténuer l'effet sur le pouvoir d'achat des différences géographiques des prix des loyers réclamer une réévaluation et une meilleure adéquation de la prime de résidence, ainsi qu'une possibilité accrue pour les agents

d'accéder à des logements à prix modérés ?

Le CAES

- Tarifs dégressifs

La commission a évoqué la finalité des tarifs dégressifs appliqués aux activités du CAES

- Participation des chercheurs

Les chercheurs boudent-ils la participation aux activités du CAES ?

- Le CAES Magazine

La commission a félicité Marco Diani pour l'excellente parution du CAES Magazine.

- Les transformations du CAES

Marco nous a ensuite fait un exposé très rapide des transformations en cours au CAES du CNRS, portant dans un premier temps sur les moyens de communication.



Action sociale [handicap]

Vote à l'unanimité

Motion concernant les personnes handicapées

Toute personne handicapée actuellement en emploi précaire dans les organismes de recherche doit pouvoir bénéficier d'un contrat à durée déterminée débouchant au bout d'une année sur

une intégration dans la fonction publique.

Les organismes n'ayant pas atteint le quota de 6 % de personnes handicapées dans leur personnel n'ont aucune raison de pratiquer des licenciements de personnes handicapées.

Sciences et société

74 pour - 0 contre - 6 abstentions

Elargir les débats et l'action du SNCS sur les terrains des rapports sciences-société et de la mondialisation

Le 41^{ème} congrès du SNCS s'est réuni dans un contexte national et international profondément bouleversé par l'impact des multiples aspects de la mondialisation, qui retentissent sur la structure et le fonctionnement de nos sociétés. Les activités scientifiques et techniques, en particulier, apparaissent de plus en plus impliquées dans ce processus.



Ceci se manifeste par une priorité des critères de rentabilité économique imposée aux multiples institutions de la recherche publique et des universités, et par le dépérissement parallèle des autres fonctions de la science. Cette priorité est d'autant plus affichée que la sphère sociale est de plus en plus liée aux développements technologiques et que les politiques s'appuient de plus en plus sur la recherche comme justificatif de leur action. Le lien entre recherche et société est donc en pleine mutation. Le métier et le rôle des chercheurs en sont profondément affectés.

Du fait de ce poids prépondérant des évolutions technologiques, la communication entre les acteurs de la recherche et la société civile devient cruciale, car elle sert de relais pour justifier des évolutions et des choix politiques et sociaux.

Le rôle des médias étant de plus en plus décisif dans les mouvements et les attentes sociales, l'information scientifique, les demandes d'expertise adressées aux chercheurs sont donc à l'heure actuelle essentielles.

Les interactions recherche/société deviennent prépondérantes pour permettre à la société d'exprimer ses besoins en direction des scientifiques et pour expliquer au public à quelles conditions un service public de recherche peut jouer un rôle efficace et constructif dans ces interactions. C'est-à-dire pour faire comprendre largement l'importance des principes de liberté de la recherche et d'indépendance des scientifiques du secteur public, de liberté de publication des résultats de leurs travaux.

Ces principes doivent être garantis par leur statut de fonctionnaire, qui leur assigne par ailleurs un "devoir d'alerte" du public chaque fois qu'ils décèlent l'existence d'une menace pour l'environnement ou pour la sécurité des personnes.

La priorité donnée aux contraintes de rentabilité économique inspire toutes les attaques lancées par les pouvoirs publics contre la liberté de recherche, l'autonomie des scientifiques et les compétences des instances d'évaluation démocratiques, ainsi que les droits des personnels de recherche garantis par leurs statuts. Les phénomènes de privatisation, de précarisation et de flexibilisation des travailleurs de la recherche, particulièrement des jeunes chercheurs, se multiplient, en parallèle avec ce qui se passe dans les autres secteurs économiques et sociaux.

Cette priorité conférée aux critères de rentabilité économique et financière entraîne une volonté de contrôle permanent du travail de recherche sous la forme d'une inflation de fonctions gestionnaires et du renforcement de la hiérarchisation des relations de travail, qui sont inutiles et même contre-productifs pour l'efficacité du travail scientifique.

A l'échelle internationale, les processus de restructuration des activités de recherche, notamment au niveau européen, accompagnent les mouvements de concentration des grands groupes industriels, et risquent de conduire au démantèlement des capacités scientifiques nationales, dans le secteur public comme dans le secteur privé, et d'inféoder la recherche à

des politiques de domination techniques, économiques et financières.

De même, l'aggravation des disparités Nord-Sud en matière de formation et de capacités d'accès à la recherche ne peut se comprendre et se combattre sans aborder l'ensemble des problèmes posés par l'actuel système dominant des relations économiques internationales.

Enfin, le mouvement de mondialisation s'attaque à l'ensemble des services publics, aux institutions de protection sociale, et sape donc les bases fondamentales de la justice sociale et de la solidarité dans les métiers scientifiques comme dans toute la société.

La défense des travailleurs de la

recherche, dans leur rôle et leur statut, ainsi que le droit des travailleurs de la recherche à être citoyens et à participer aux débats sur les problèmes des rapports sciences société exigent donc que le SNCS élargisse son champ d'action et améliore la visibilité de ses interventions auprès du public, des médias et des acteurs politiques.

Cet élargissement des actions syndicales dans le champ des rapports sciences-société et de la mondialisation est indispensable pour mettre en lumière les forces sociales et les politiques qui sont à la racine des attaques portées contre la recherche fondamentale et indépendante, et pour pouvoir associer la communauté scientifique à la défense du service public, aux luttes contre l'extension sans limites des privatisations, notamment contre la brevetabilité du vivant et de toutes les connaissances, et contre la marchandisation de l'éducation, de la recherche et de la culture. Cet élargissement permettra aussi aux chercheurs scientifiques de participer pleinement aux luttes sociales pour l'élaboration d'une société équilibrée et équitable, notamment aux niveaux européen et international.

Afin de se donner les moyens de cette politique,

1) le congrès décide la formation d'un forum syndical permanent, ouvert à tous les syndiqués et appuyé par la CA et le BN, pour organiser des débats et élaborer des propositions d'action dans le domaine des rapports sciences société et de la mondialisation.

2) le congrès demande une participation régulière de la presse syn-

dicale à l'information sur les débats et les mouvements sociaux qui se développent sur ces terrains, à la fois par des numéros spéciaux de VRS, et par une rubrique régulière du *Bulletin d'information* (BI). Il demande en outre que soient explorés tous les moyens d'élargir l'impact des positions et des actions du SNCS par le biais des médias.

Le congrès mandate la CA et les sections syndicales pour saisir toutes les occasions d'organiser des débats publics sur les rapports sciences-société.

3) le congrès décide la création au sein de la CA d'un groupe chargé du suivi de la politique scientifique de l'Union européenne, et de la préparation des initiatives du SNCS dans les instances syndicales internationales CSEE et IE. Il mandate la CA pour obtenir du CSEE l'organisation d'un colloque à Bruxelles, afin d'élaborer la revendication d'un statut européen des chercheurs du secteur public de recherche.

4) le congrès mandate la CA et le BN pour veiller à ce que les positions issues des débats organisés par le SNCS sur le terrain des rapports sciences-société et de la mondialisation, soient prises en compte dans les interventions de la FSU et de l'IE, et dans toutes les instances où ces positions peuvent aider à renforcer l'impact de l'action du SNCS, dans les réseaux scientifiques et dans les forums sociaux européens et mondiaux notamment.



Retraites

73 pour - 3 contre - 4 abstentions

Le droit à la retraite acquis dans quelques secteurs d'activité dès le XIX^{ème} siècle est généralisé à l'ensemble de la population au milieu du XX^{ème} siècle. Le plan de sécurité sociale de 1945 pose le fondement du système actuel : la répartition.

La répartition repose sur la solidarité entre générations puisque ce sont les actifs d'aujourd'hui qui paient les retraites des actifs d'hier. Ce mécanisme protège les retraites contre les risques imposés par les employeurs (licenciements, déclin d'activité, faillites, etc).

Au contraire, la "capitalisation", présentée aujourd'hui sous le vocable "épargne salariale", correspond aux revenus de placements effectués individuellement par les salariés. C'est le choix du patronat pour réinjecter dans le circuit spéculatif des sommes considérables et faire baisser par ailleurs le coût du travail (salaire direct et salaire différé) en allégeant les charges correspondant aux cotisations retraites. Avec ce système, le salarié prend les risques liés à toute épargne (cf. Enron).

Le développement de ces fonds entre en concurrence avec les régimes par répartition dont les moyens de financement sont réduits.

Les problèmes posés par l'avenir des retraites correspondent avant tout à l'augmentation de l'espérance de vie. La part du revenu national à consacrer aux retraites devra donc être progressivement plus importante qu'aujourd'hui dans les décennies qui viennent.

Le système par répartition peut

répondre aux besoins nouveaux de financement, ce qui implique le plein emploi et une redistribution des gains de productivité au bénéfice des salariés.

S'agissant du système particulier de retraites des fonctionnaires, nous proposons les points suivants :

- Réaffirmer notre attachement :

1. au statut général de la fonction publique ;

2. à la spécificité du code des pensions civiles et militaires et aux textes afférents aux fonctionnaires territoriaux et hospitaliers ;

3. au principe de la pension du fonctionnaire, traitement continué d'une carrière (dette de l'Etat) ;

4. à la budgétisation des pensions des fonctionnaires ;

5. aux garanties concernant les bases de calcul, la péréquation et l'assimilation.

- Refuser l'alignement du système de retraite de la fonction publique sur le régime général et réclamer au contraire l'abrogation des mesures de régression prises en 1993 et en 1996 à l'encontre des salariés du secteur privé. La parité des taux de remplacement pour l'ensemble des salariés est possible dans la perspective d'un retour au plein emploi.

- Condamner en particulier la proposition d'allongement de la durée de la carrière des fonctionnaires pour bénéficier d'une pension à taux plein. Cette mesure, outre son impact négatif majeur sur l'emploi et le recrutement des jeunes, abou-

trait de fait à une baisse du niveau des pensions en raison de l'âge moyen d'entrée dans la fonction publique.

- Prendre en compte les périodes de formation

- Dénoncer, par ailleurs, les propositions du sommet européen de Barcelone, reculant de cinq ans l'âge moyen de cessation d'activité.

- Exiger le maintien de l'âge de la retraite à 60 ans avec un taux de remplacement à 75 % du traitement indiciaire des six derniers mois, au terme d'une carrière complète de 37,5 annuités.

- S'agissant de la pension de réversion, l'élévation du taux de réversion à 60 % et l'alignement de la situation du veuf sur celle de la veuve. Pour ce qui concerne la fiscalité, dénoncer les mesures discriminatoires qui frappent les retraités et exiger le bénéfice de l'abattement des 10 % dans des conditions identiques à celles appliquées aux actifs.

A la veille de discussions politiques importantes (premier semestre 2003), le SNCS doit développer un très large débat sur ces questions d'avenir des retraites qui soulèvent un véritable choix de société.

Le congrès mandate la CA pour organiser concrètement ce débat au niveau des sections. Dans l'immédiat, le congrès appelle les personnels à participer à toute manifestation unitaire, pour le droit à la retraite.

Ingénieurs

69 pour - 0 contre - 11 abstentions

La fonction d'ingénieur est complexe et multiple selon qu'elle s'exerce dans les grands services techniques ou administratifs nationaux ou directement dans les laboratoires voire dans les équipes de recherche. Elle variera de la pure activité technique de soutien à la recherche à une collaboration scientifique étroite avec les chercheurs, rendant difficile la distinction de leur rôle respectif dans la conduite de projet.



La vraie reconnaissance du métier d'ingénieur remet en cause (partiellement tout du moins) leur appartenance à un laboratoire d'affectation. L'appropriation souhaitable de leur métier implique d'intégrer l'aspiration de mobilité de ceux d'entre eux qui le souhaitent. Pour cela, les procédures de mutation liées aux fonctions d'intérêt prioritaire doivent être élargies permettant aux ingénieurs de gérer leur vie professionnelle, à la fois sur leurs aspirations scientifiques et sur la juste revendication des promotions qu'ils méritent.

La spécialisation de trop nombreux ingénieurs dans des techniques de pointe entraînera à terme la disparition des technologies moins innovantes mais indispensables, pénalisant certains agents dans leur carrière.

Déplacer massivement les ingénieurs vers des services spécialisés (plateaux techniques comme à l'INSERM par exemple) ne peut que stériliser le dialogue avec les chercheurs en le remplaçant par des échanges service/client.

Cela entravera gravement le rôle des ingénieurs dans la formation des jeunes scientifiques à l'utilisation des outils de la recherche et, d'une façon plus générale, nuira à la vie de tous les jours dans les laboratoires.

Les nouvelles décisions concernant les promotions privilégient la promotion des postes et non pas celle des personnes.

Ainsi à l'INSERM, l'évaluation à "double détente" semble destinée à déterminer le poste le plus utile à l'unité, qu'il faudra promouvoir. Seuls auront une chance, ceux qui correspondront au poste privilégié,

quelles que soient leurs qualités par ailleurs.

L'harmonisation inter-EPST et la volonté de gestion régionale vont vers la mutualisation des personnels des EPST et de l'Université. Compte tenu de l'état actuel de pénurie en personnels ingénieurs et de la très probable décline des recrutements dans la fonction publique (pour satisfaire les sacrosaints critères européens et diminuer les charges de l'Etat), le redéploiement est en perspective.

La reconnaissance de la spécificité des métiers d'ingénieur et de chercheur et l'importance des interactions entre eux portent alors la double question : dois-je rester ingénieur toute ma vie ? Dois-je rester chercheur toute ma vie ?

La mise en place de passerelles entre les deux corps doit être considérée en terme de stratégie de recherche associée à la protection des personnes relevant de l'évaluation des dossiers de demande de mobilité volontaire par des instances démocratiques.

La commission propose :

- que les réunions des sections locales s'ouvrent au maximum à la section ingénieurs ;
- qu'un travail de fond soit effectué sur la reconnaissance des acquis professionnels ;
- qu'une information la plus complète possible soit élaborée par le syndicat pour les entrants dans les EPST.

Enfin les syndiqués du SNCS doivent définir jusqu'où ils envisagent de s'investir vis-à-vis des ingénieurs afin de maintenir la notion d'équipe de recherche.

La reconnaissance des travaux des ingénieurs doit être conduite sans ambiguïté par des procédures d'évaluation tenant compte de toutes les dimensions de leurs actions scientifiques, techniques, gestionnaires de projets, prenant en compte leur rôle dans la formation des jeunes scientifiques.

L'enfermement massif des ingénieurs dans des structures spécialisées de type "plateau technique" est une réponse réductrice qui se substitue à la réflexion approfondie nécessaire à l'optimisation du métier d'ingénieur et à la reconnaissance de leur rôle.

Astreintes

A propos des sujétions et des astreintes résultant des actions d'intérêt collectif pour les chercheurs

Dans un certain nombre d'unités de recherche, des installations ou équipements fonctionnent en continu (nuits, week-ends, jours fériés), soit pour des raisons techniques (arrêts et redémarrages impossibles chaque jour), soit pour répondre à une nécessité d'amortissement d'un investissement important, soit pour d'autres raisons.

L'évolution actuelle de la recherche va vers l'utilisation d'équipements plus complexes et plus coûteux. Le nombre de laboratoires concernés par ce type de fonctionnement est en augmentation.

Ce fonctionnement implique, pour le personnel assurant l'activité de ces équipements, un travail en horaires décalés et des astreintes. Selon les situations, toutes les catégories de personnel sont concernées, ou seulement certaines d'entre elles. Le CNRS met en place actuellement une réglementation plus claire pour la compensation des sujétions particulières et des astreintes avec récupération en repos et (ou) indemnités financières.

Le 41^{ème} congrès pense qu'il est urgent de demander la mise en place, au CNRS, d'un groupe de travail paritaire qui étudie la situation des chercheurs.

Pour le centre de rayonnement synchrotron par exemple, le fonctionnement efficace de l'installation et des projets de recherche qui y sont réalisés en continu, ainsi qu'un minimum de respect de la législa-

tion sur la sécurité, imposent une présence importante de chercheurs à toute heure, et des astreintes à domicile.

Jusqu'à aujourd'hui, aucune réglementation n'est prévue ni pour compenser ce type de travail ni pour mettre des limites raisonnables à la durée effective de présence d'un chercheur par les recrutements indispensables. Il est différent de dépasser un horaire de travail normal pour "sa" manip et d'assister en continu des utilisateurs qui ont eu 72 heures de faisceau et veulent les rentabiliser au maximum, surtout quand on comprend leur point de vue (N.B. 1)

Il est clair qu'une réglementation implique une organisation globale du travail au niveau du laboratoire, y compris pour les chercheurs (dans ce type de laboratoire, elle existe déjà sous forme de plannings de manip). Une telle réglementation implique aussi l'intervention d'une structure hiérarchique qui définit le volume de travail pouvant donner lieu à compensation. Ce type d'organisation n'est bien sûr pas généralisable à l'ensemble du CNRS).

Motion proposée par la section de LURE



Propositions

- Lors de la création ou du renouvellement d'une unité ou lors du démarrage d'une nouvelle installation, il doit être précisé si une partie de l'activité de l'unité est effectuée en dehors des plages normales d'activité. Dans l'affirmative, le volume global annuel de cette activité doit être défini ainsi que les catégories de personnel concernées et le nombre de personnes qui doivent être présentes pour chaque type de tranche horaire. Cela permettra de voir si le nombre de personnes affectées à l'unité permet le volume annuel de fonctionnement annoncé et de combien il faut augmenter les effectifs pour remplir la mission.

- Toute personne affectée à l'unité est informée du régime de travail du poste qu'elle va occuper (volume annuel de travail en horaires décalés et astreintes) Le CNRS définit les types de compensation applicables aux sujétions et aux astreintes (N.B. 2).

- L'organisation pratique des astreintes et sujétions se règle par concertation, au sein de l'unité, dans le cadre global préalablement défini (conseil de laboratoire) et inscrit dans le règlement intérieur.

Astreintes

N.B. 1 :

Les accélérateurs, centre synchrotron et autres très grands équipements (TGE) constituent les archétypes de ce type d'unité que l'on retrouve aussi dans les plateaux techniques (voir l'INSERM).

Dans le cas particulier de SOLEIL, un calcul estimatif montre qu'il y a inadéquation entre le volu-

me horaire de fonctionnement imposé par an, soit 5500 heures, et l'effectif en chercheurs prévu par ligne de lumière, soit trois scientifiques (3x1600 heures= 4800).

Sachant qu'il est prévu à SOLEIL que chaque scientifique consacre 25 à 30 % de son temps à la recherche propre, 70 à 75 % du temps seront donc des heures de travail d'intérêt collectif.

Pour réellement mener son programme de

recherche à bien, tout chercheur dans cette situation (et c'est déjà le cas au LURE, sauf qu'au LURE nous n'accueillons pas d'utilisateurs le week-end) devra effectuer un nombre important d'heures supplémentaires dont certaines seront effectuées de nuit, les week-ends et les jours fériés. Ceci ne pourra se faire sans indemnisation et exigera des recrutements supplémentaires de chercheurs.

N.B. 2 :

Une première possibilité serait que l'on parte de la prime de recherche appelée aussi indemnité de personnel enseignant. Ceci nécessiterait que l'on redéfinisse cette prime pour indiquer qu'elle a aussi pour objet d'indemniser les sujétions et astreintes pour chercheurs et de modi-

fier l'arrêté qui fixe les taux de cette prime pour indiquer qu'elle a aussi pour objet d'indemniser les sujétions et astreintes pour chercheurs et de modifier l'arrêté qui fixe les taux de cette prime pour y indiquer des taux ad hoc.

Une seconde possibilité serait la prime pour les fonctions d'intérêt général : l'ISFIC (Indemnité spéciale pour des Fonctions d'Intérêt collectif).

Les fonctions ouvrant droit à cette indemnité sont : les contrôleurs de gestions, les directeurs de programmes interdisciplinaires, les délégués régionaux, les directeurs adjoints de départements scientifiques, les directeurs d'unités et les responsables de grands projets (RGP).

Appels à manifester

Le 41^{ème} congrès du SNCS rappelle son attachement à la défense et au développement des services publics (budgets suffisants et recrutement statutaire) qui permettent l'égalité de traitement et des droits des salariés et des citoyens à l'échelle de la nation, ce qui constitue un fondement de la démocratie. Le SNCS s'oppose donc à la privatisation des services publics engagée par le gouvernement.

Il rappelle aussi le nécessaire maintien du statut de la fonction publique d'Etat des personnels comme une garantie d'indépendance de ceux-ci par rapport aux groupes de pression, qu'ils soient politiques ou économiques. Se situant également sur le terrain de la défense des personnels, et rappelant la déclaration du ministre Devedjan (*Télégramme de Brest du 29/09/02*) obligé de reconnaître que "le statut de la fonction publique d'Etat est bien plus favorable à celui du statut de la fonction publique territoriale", le congrès se prononce contre le passage dans la fonction publique territoriale des personnels relevant de la fonction publique d'Etat.

Considérant en outre que la régio-

nalisation de la fonction publique conduira à une inégalité de traitement à l'échelle du territoire (régions riches/régions pauvres, politiques régionales différenciées, pression des industriels locaux), le 41^{ème} congrès du SNCS est opposé à la régionalisation mise en œuvre par le gouvernement Raffarin.

Le 41^{ème} congrès du SNCS s'inscrit dans ce combat général pour la défense et le développement de la recherche publique avec le statut de la fonction publique d'Etat pour ses personnels.

Le 41^{ème} congrès du SNCS rappelle son attachement à la protection sociale (santé, vieillesse, famille) basée sur le salaire différé ouvrant à l'égalité des droits des salariés sur tout le territoire.

Le 41^{ème} congrès s'inquiète des projets du gouvernement en matière de retraites. Il condamne la suppression récente du congé de fin d'activités (CFA), rappelle qu'il est pour le maintien d'une retraite à 37,5 annuités pour tous (public comme privé) et le système actuel de calcul. Il est pour le maintien du code de pensions civiles et militaires

et est opposé aux fonds de pension dans le public dont les expériences dans les autres pays ont été désastreuses (Maxwell en Angleterre, Enron aux USA, etc) pour les salariés retraités.

Le 41^{ème} congrès du SNCS est conscient du fait que seule une mobilisation unitaire (Tous ensemble), en particulier des salariés de la fonction publique, peut faire reculer le gouvernement Chirac-Raffarin. S'appuyant sur cette aspiration à l'unité qui se dessine dans la journée de grève et de manifestations du 26 novembre 2002, le 41^{ème} congrès du SNCS appelle les personnels de la recherche à faire grève et à participer aux manifestations du 26 novembre et à la manifestation du 8 décembre.

Grace présidentielle

Après la condamnation définitive de José Bové et René Riesel, le 41^{ème} congrès du SNCS soutient la demande grâce sollicitée par leurs amis auprès du président de la République.

02/03
024 VRS

Interdisciplinarité

73 pour - 3 contre - 4 abstentions

Le congrès du SNCS considère que le développement de l'interdisciplinarité au travers des thématiques existantes ou émergentes est indispensable au développement scientifique.

Cependant, à l'heure actuelle, ce problème est souvent mal pris en



compte, dans le recrutement des chercheurs, dans leur suivi et dans l'évaluation des équipes. Le congrès propose donc que des réformes soient mises en œuvre pour pallier ces insuffisances. Il serait souhaitable, notamment, que lors du prochain découpage du Comité national de la recherche scientifique, les contours et le contenu des sections soient modifiés en intégrant cette exigence, et qu'une plus grande souplesse de fonctionnement soit introduite.

C'est en s'appuyant d'abord sur les personnels et les laboratoires, et en intégrant le travail des sections

du Comité national, des CSD et du CS, du CNRS mais aussi des instances scientifiques des autres organismes de recherche et des universités, que l'interdisciplinarité pourra être vivante et efficace.

Le congrès considère donc que la proposition faite par la direction générale du CNRS de créer des commissions interdisciplinaires (CID), est à la fois prématurée, en l'état actuel des réflexions et discussions, et dangereuse dans leurs contenus. En conséquence, le congrès s'oppose à la mise en place des CID.

Sciences humaines et sociales

74 pour - 0 contre - 6 abstentions

Le congrès du SNCS s'alarme de la pénurie de moyens humains et matériels pour la recherche publique, pénurie organisée systématiquement et dont on voit un des effets dans le budget voté pour 2003.

Quel pays peut se permettre de renoncer à une recherche publique, seule garante de travaux indépendants ?

Le département SHS semble particulièrement vulnérable avec 150 départs à la retraite de chercheurs en 2002, compensés seulement par 50 recrutements au concours 2003 soit une perte nette de 100 chercheurs (5 % de l'effectif global). Ceci est d'autant plus négatif dans une période où les analyses sur les

sociétés actuelles et historiques sont de plus en plus nécessaires pour comprendre les événements récents dans leur complexité.

Le congrès s'indigne de ces absurdes coupes sombres et demande qu'un complément budgétaire soit rapidement débloqué pour pallier le manque de postes.

Nous demandons que les bourses post-doctorales soient transformées en postes de recrutement seuls garants d'une recherche performante sur le long terme.

Motion proposée par la section Aix-Marseille



Sécurité industrielle

Vote à l'unanimité

L'an dernier, l'explosion de l'usine d'AZF à Toulouse causait trente morts, dont 21 employés de l'usine, et plusieurs milliers de blessés dont certains handicapés à vie. A ces conséquences humaines se sont ajoutées l'incroyable lenteur des indemnisations des plus démunis et la mise au chômage de près de 900 salariés d'AZF, sans compter ceux de la SNPE et des entreprises sous-traitantes et artisanales qui travaillaient à proximité du site classé SEVESO 2.

Réuni en congrès en novembre 2002 à Bellevue, le SNCS exprime sa solidarité avec toutes les victimes de cette catastrophe qui ne doit plus se renouveler "ni ici ni ailleurs". Comme scientifiques, nous devons informer la société sur les dangers induits par certains procédés technologiques applicatifs développant les découvertes. Mais au-delà de ces risques technologiques, nous dénonçons l'urbanisation dans le périmètre à risque autour des entreprises, le recours massif à la sous-traitance et la baisse des investissements devant garantir la sécurité au sein - et par là même à l'extérieur - des entreprises à risque. Aussi, nous tenons à alerter l'opinion publique et notamment les quelques dix millions de personnes habitant près d'une industrie à risque en France, pour qu'elles se mobilisent avec nous afin de débloquent les points suivants :

Pourquoi la situation des 1249 établissements classés SEVESO sur le territoire français est-elle restée inchangée depuis l'explosion ?

Pourquoi les études de danger sont-elles toujours confiées aux seuls industriels ?

Pourquoi les périmètres de sécurité et les zones d'urbanisation continuent d'être définis dans l'opacité la plus totale, sans cohérence et sous la pression des seuls lobbies industriels, alors que des principes de transparence démocratique associant les employés et les riverains contribueraient à réduire les risques ?

Pourquoi la société TotalFinaElf, déjà responsable de la pollution des côtes bretonnes et vendéennes causée par le naufrage de l'ERIKA, n'est-elle pas condamnable au titre d'une délinquance industrielle ? Pourquoi a-t-elle pu stocker pendant tant d'années autant de produits chimiques dans une zone aussi urbanisée et sans que la direction régionale de l'Industrie, la recherche et l'environnement (DRIRE) ne l'inspecte ?

Pourquoi la question du transport par route des matières dangereuses est-elle une question taboue alors qu'il conviendrait de favoriser le feroutage après l'accident du tunnel du mont Blanc ?

Pourquoi un grand pays industriel comme le nôtre n'a-t-il que 870 inspecteurs de la DRIRE pour contrôler la sécurité des 10000 entreprises à risque (dont 17 à 18 pour 2000 établissements en Midi-Pyrénées). Qu'en est-il du recrutement des 150 inspecteurs prévu par le précédent gouvernement et qui n'a toujours pas eu lieu ?

Quel sort le gouvernement va-t-il réserver aux quatre-vingt-dix propositions faites par la commission d'enquête parlementaire prévoyant notamment la création de Commissions locales d'information et de prévention (CLIP), le renfor-

cement des prérogatives des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des associations de riverains des usines à risques ainsi qu'une plus grande autonomie de la DRIRE par rapport aux industriels ?

Pourquoi une loi reprenant ces propositions et établissant une jurisprudence AZF-Toulouse n'a pu voir le jour comme ce fut le cas pour SEVESO ?

Pourquoi le CNRS et les universités ne lancent-elles pas des appels d'offres finançant des recherches pluridisciplinaires pour trouver la ou les causes plausibles de l'explosion ? De la part d'organismes de recherche publique, ce serait une façon de "répondre à la demande sociétale" alors que nous sommes la plupart du temps sommés d'effectuer des recherches hautement compétitives dont les découvertes sont susceptibles d'entraîner un retour sur investissement élevé et donc des profits financiers substantiels pour les actionnaires des sociétés privées appliquant ces découvertes.

Aussi, le congrès du SNCS :
- mandate ses élus au conseil scientifique du CNRS pour que de telles recherches pluridisciplinaires y soient initiées,
- décide d'envoyer cette motion à tous les parlementaires.

Motion présentée par la section Midi-Pyrénées

Langue française

47 pour - 2 contre - 28 abstentions

Pour une défense de la langue française et des langues européennes comme langues scientifiques

La langue française et les langues européennes sont-elles vouées à devenir, à la longue, des langues mortes à l'image du latin ou du grec ancien ?



La crainte est légitime quand les signes alarmants se multiplient dans le domaine scientifique comme dans la sphère économique, et quand ils se manifestent non seulement dans les échanges internationaux mais au sein même des espaces nationaux.

Pour ce qui est des scientifiques, ils sont pressés d'adopter l'anglais comme langue unique, quand ce n'est pas comme deuxième langue nationale, au risque d'une marginalisation, voire d'une disparition, de leur langue maternelle.

Au demeurant, l'adoption dans le domaine scientifique d'une langue unique tend à restreindre à terme le pluralisme théorique et méthodologique. Les scientifiques français ou francophones et leurs collègues européens doivent-ils devenir les sous-traitants des écoles de pensée nord-américaines marquées pour la plupart par une approche empiriciste éminemment réductrice dont les affinités électives avec

l'idéologie libérale dominante sont attestées ?

En France, plusieurs faits récents ont suscité l'inquiétude et provoqué la colère de la communauté scientifique :

- Le rapport Attali commandité par Claude Allègre pour la réforme de l'enseignement supérieur en France, ne faisait aucune allusion à l'importance et au rôle de l'espace francophone international et, tout en insistant sur la nécessité incontestable du développement de l'usage de l'anglais, ne faisait aucune proposition pour la protection et la promotion de la langue française dans le pays et à l'étranger.

- Les deux projets de réforme du Centre national de la recherche scientifique (CNRS) conçus à la demande de Claude Allègre, faisaient passer aux oubliettes toute référence aux obligations de l'organisme en matière de défense et de promotion de la langue française.

- La décision de l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris et de l'Institut Pasteur voulant que lors de l'évaluation des chercheurs, leur activité scientifique ne soient prises en compte que leurs publications en langue anglaise.

- On sait, par ailleurs, qu'au CNRS, lors du recrutement ou des promotions des chercheurs, le jury d'admission, une instance nationale et pluridisciplinaire, avait tendance et a toujours tendance à agir dans le même sens au détriment des candidats relevant de disciplines ou des sous-disciplines pour lesquelles ce genre de critère linguistique n'a guère de sens ou n'en

a pas du tout, comme cela s'est généralisé, sauf exception, dans la plupart des disciplines.

- On connaît les projets des directions de l'Institut national de recherche en informatique et en automatique (INRIA) et de l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM) de faire rédiger en anglais les rapports d'activité et les projets de recherche.

A cette liste qui n'est malheureusement pas close en France pourraient s'ajouter des cas sinon identiques du moins comparables en Europe.

Il faut s'en convaincre, l'abandon voulu ou subi du français et des langues européennes portera tort à toutes les disciplines scientifiques qui ne pourront plus, à terme, non seulement écrire mais également penser dans leur langue et leur culture d'origine et développer des connaissances en rapport avec les conditions historiques, sociales et culturelles de leur élaboration. Partant, seront rendues difficiles, voire impossibles, toute compréhension réelle et toute portée pratique de leurs contributions au savoir.

Adopter l'anglais comme langue unique, c'est contribuer paradoxalement à l'enfermement des milieux scientifiques qui en usent, alors que l'on prétend grâce à eux dépasser les frontières et supprimer les ghettos.

Cet enfermement inéluctable a pour conséquence d'élargir le fossé qui sépare en France et en Europe la communauté scientifique de la

population scolaire, de la société civile, des responsables politiques, des associations et des citoyens. Veut-on ainsi creuser plus encore la fracture culturelle et instaurer une société à deux vitesses ?

Scientifiques soucieux de diffuser largement le savoir que nous avons acquis, nous ne voulons pas être coupés des jeunes générations, et de ceux qui partagent notre langue et, pour une part au moins, notre culture.

Heureusement, quelques petites victoires sont venues, ces temps derniers, justifier et encourager notre action militante.

C'est ainsi que :

- Les statuts du CNRS ont réaffirmé les missions de l'organisme de "développer l'information scientifique en favorisant l'usage de la langue française".

- Devant la fronde des personnels concernés, l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris et l'Institut Pasteur sont revenus sur la mesure envisagée.

- Suite à l'intervention du SNCS relayée par la FSU, de l'Académie des sciences morales et politiques et de nombreuses associations de défense de la langue française, le gouvernement français a récemment refusé à Londres d'entériner un accord européen supprimant l'obligation de traduire les brevets dans les langues officielles de l'Union européenne, obtenant avec l'appui des autorités allemandes que les traductions soient maintenues dans trois langues : l'allemand, l'anglais et le français. Un moindre mal qui ne fera pas l'affaire de nos collègues du Nord, du Sud et de l'Est de l'Union.

Pour réjouissantes qu'elles soient, ces petites victoires obtenues en

France sont trop ponctuelles pour faire le compte. Reste à compléter l'inventaire de celles qui ont satisfait nos collègues européens.

Nous savons que la solution ne passe pas par le simple appel à la bonne volonté des scientifiques.

Les collectivités nationales doivent s'engager. Nous exigeons donc une véritable politique visant à promouvoir le français et les langues européennes dans notre domaine d'activité.

Ainsi, nous attendons des moyens budgétaires et des mesures pratiques pour permettre aux universités, aux organismes publics de recherche, à leurs laboratoires et à leurs personnels d'assumer leur mission vis-à-vis de leur langue d'origine grâce à des mesures propres à défendre et à promouvoir nos langues européennes grâce :

- au renforcement de l'édition scientifique, des publications (ouvrages et revues), et des réalisations audiovisuelles notamment dans les langues de l'Union ;

- au soutien linguistique des communications et des échanges lors des colloques scientifiques organisés en France et dans l'Union européenne ;

- à l'aide aux traductions dans un sens comme dans l'autre ;

- au renforcement des fonds européens des bibliothèques généralistes et spécialisées ;

- à la protection et au développement du français et des langues européennes dans les instances et dans les manifestations internationales ;

- à l'amélioration de l'accueil en France et en Europe des étudiants, des enseignants et des chercheurs étrangers (bourses, conditions d'hébergement, commodités administratives, mesures d'équité et de soli-

darité sociales) ;

- à leur formation dans les domaines de la langue et de la culture propres aux pays d'accueil ;

- au dégagement de moyens concrets à destination des unités d'enseignement ou de recherche invitant régulièrement des collègues étrangers pour des séjours de moyenne ou de longue durée.

C'est à ces conditions que sera préservée et accrue la capacité de la science française et de la science européenne à s'exprimer librement dans leur langue nationale et sera mieux garanti l'avenir de cette dernière dans le domaine scientifique et bien au-delà.

Le congrès mandate le bureau national pour que soit menée une action intersyndicale et internationale en faveur de la langue française et des langues européennes comme langues scientifiques et pour que soient rendues publiques auprès des gouvernements, des parlements, des académies et des médias notre position et nos revendications afin que s'engage dans chaque pays et dans le cadre des institutions européennes un débat approfondi et que nous obtenions à terme satisfaction.

Appel aux syndiqués SNCS de l'INSERM

Nous allons prochainement procéder à l'élection du nouveau bureau national INSERM.

Si vous souhaitez participer à ses actions et apporter votre contribution, merci de nous envoyer vos coordonnées :

SNCS
1, place Aristide Briand
92195 Meudon cedex
snsc2@cnrs-bellevue.fr

Toutes les bonnes volontés sont les bienvenues.