

Octobre 2005

" SOLIDAIRES FONCTIONS PUBLIQUES "

Le journal de tous les personnels des Fonctions Publiques

Le 4 octobre dernier a démontré, une nouvelle fois, la détermination des salariés du public comme du privé de s'opposer aux orientations libérales du gouvernement. Les forts taux de grève, notamment dans la Fonction publique, et le million de manifestants ont appuyé les revendications sur le pouvoir d'achat, la défense des services publics et l'emploi. Dans la Fonction publique, la volonté du gouvernement est de casser le statut du fonctionnaire et d'introduire encore plus de précarité. Les pièces du puzzle se mettent en place : LOLF, réforme du statut, réforme de l'Etat, administration électronique, PACTE, Evaluation-notation, CDI de droit privé, décentralisation, déconcentration...

Toutes ces « réformes » sont liées dans un dessein libéral pour détruire la Fonction publique telle qu'elle existe et la ramener à sa portion congrue.

Cela est accentué par la continuité des politiques de suppressions d'emplois et par la dégradation continue du pouvoir d'achat.

La création du Contrat Nouvelles Embauches (et autres ordonnances) touchant le secteur privé, la braderie des services publics (EDF, secteur autoroutier, SNCM...), un budget 2006 prévoyant un minimum de 5000 suppressions d'emplois dans la Fonction publique et des budgets resserrés illustrent cette politique.

La Fonction publique n'a pas été épargnée par les ordonnances, l'introduction du PACTE et la suppression des limites d'âge pour l'accès à la fonction publique entrent dans le dispositif des ordonnances sans concertation avec les organisations syndicales.

La démocratie syndicale continue, elle, à être bafouée, notamment pour notre Union syndicale que le gouvernement et le ministre de la Fonction publique s'évertuent à ne pas reconnaître.

Pour la Fonction publique, le projet majeur du gouvernement, en cette fin d'année, sera la réforme des statuts. Ce numéro de "Solidaires Fonctions Publiques" y revient longuement. Pour l'Union syndicale Solidaires "Fonctions publiques et Assimilés", il faut aujourd'hui construire une dynamique unitaire de mobilisation pour refuser les dispositions régressives et imposer de nouveaux choix. Nous devons faire comprendre à Monsieur de Villepin que la politique menée ne correspond pas aux aspirations des salariés et notamment ceux de la Fonction publique.

Sommaire : La Réforme des Statuts

- page 2 : **Le Recrutement et l'Avancement**
- pages 3 et 4 : **La Mobilité et La Gestion**
- page 5 : **Les Cadres Statutaires**

Page 6 : **Représentativité**
Page 7 : **Lutte contre la précarité**
Page 8 : **Recherche publique**

REFORME DES STATUTS : LA CASSE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le gouvernement s'est fixé comme objectif une restructuration forte de la Fonction publique. Une des premières grandes étapes sera la réforme des statuts. Nous vous présentons ci-dessous l'essentiel des projets gouvernementaux commencés sous l' « ère » Dutreil. Le texte est suffisamment « parlant » pour que certains paragraphes ne méritent aucun commentaire. Il nous aura suffi de reprendre mot à mot un grand nombre de passages pour comprendre une philosophie qui est un premier aboutissement de la mise en place des nouvelles structures managériales, de la LOLF, des déconcentrations, de l'administration électronique.

Prenant prétexte des vrais problèmes que sont la mobilité ou les carrières bouchées, le ministre nous propose une réforme basée sur le mérite individuel, une gestion déconcentrée et une flexibilité accrue.

Le périmètre de cette réforme concerne tous les fonctionnaires de l'Etat sauf les militaires, les magistrats de l'ordre judiciaire et les fonctionnaires des assemblées parlementaires. Il s'agit de créer une organisation regroupant les 900 corps actuels en 28 cadres statutaires (voir page 5), chaque cadre se situant à l'intersection d'une grande filière professionnelle (au nombre de 6 : administration, formation et culture, administration financière, santé/social, technique et sécurité) et d'un niveau de responsabilité (au nombre de 5 : cadre dirigeant ou expert, cadre supérieur, cadre, assistant, adjoint).

LE RECRUTEMENT

Le recrutement s'effectuera par cadre statutaire. Chaque ministère pourra, **s'il le souhaite**, ouvrir un nombre de postes déterminé dans une spécialité par un concours spécifique. Pour exemple, le ministère de la justice pourra ouvrir 50 postes, une année donnée, dans la spécialité greffier. Ce concours spécifique ne serait pas forcément renouvelé tous les ans.

Ces concours, par spécialité, comporteraient des épreuves communes dans le cadre statutaire correspondant et des épreuves spécifiques au métier pour lequel la spécialité est requise. Le candidat admis sera nommé dans le cadre statutaire et affecté pour son premier poste en fonction de la spécialité dans laquelle il a concouru.

Par la suite, le fonctionnaire aura vocation à **occuper tous les emplois correspondant à son cadre statutaire** sur l'ensemble des emplois correspondant aux cadres statutaires de même niveau que le sien.

L'AVANCEMENT DANS UN MEME CADRE STATUTAIRE (échelon et grade)

Le projet est caractérisé par **deux abandons importants** : l'ancienneté et la notation.

La durée totale de carrière serait allongée par une augmentation de la durée moyenne de séjour dans les échelons de début tout en maintenant des durées plus longues pour les échelons situés au sommet de chaque grade.

Une cadence unique d'avancement, sans majoration ni bonification serait adoptée.

Le mécanisme passerait d'un pyramidage du corps à un ratio de nombre de promus/nombre de promouvables (voir Décret n° 2005-1090 du 1er septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'Etat). Ce ratio serait un plafond pour laisser aux gestionnaires la possibilité d'effectuer **des arbitrages au sein de leur masse salariale**.

Si la notation est abandonnée, **l'évaluation devient l'élément central** de l'évolution dans les grades et les échelons. La promotion se ferait par référence au parcours professionnel. Ainsi, la promotion serait subordonnée à l'emploi occupé, aux formations suivies (par rapport au poste occupé) et à la performance individuelle.

L'AVANCEMENT DANS CADRE STATUTAIRE SUPERIEUR

De la même façon, l'ancienneté et la notation sont abandonnées. **La liste d'aptitude** constituerait la voie principale de promotion, les concours internes disparaîtraient quasiment.

La promotion au cadre statutaire supérieur se baserait sur les formations reçues, sur le parcours professionnel, sur la performance individuelle, mais aussi sur la validation des acquis obtenus hors Fonction publique.

Un fonctionnaire ayant occupé (faisant fonction de) un ou plusieurs postes correspondant à un cadre statutaire de niveau supérieur pourrait directement intégrer ce cadre, s'il est bien évalué. Si la liste d'aptitude serait la voie principale de promotion dans la même filière professionnelle, un **examen professionnel** pourrait être proposé aux fonctionnaires ayant le profil adéquat (occupation de postes sur diverses affectations par exemple et dans différentes filières) pour pouvoir prétendre à une promotion à un cadre statutaire supérieur mais dans une autre filière professionnelle.

LA MOBILITE

L'appartenance à un cadre statutaire donnerait vocation à occuper l'ensemble des emplois correspondant à ce cadre et permettrait de poser sa candidature à tous les emplois correspondant à des cadres de même niveau et de niveau immédiatement supérieur (voir paragraphe précédent). Il sera donc possible d'accéder directement à un emploi relevant d'un autre cadre de fonction d'un même niveau par simple changement d'affectation. Au bout d'un an, le fonctionnaire pourrait demander à être intégré dans ce nouveau cadre statutaire.

Tout cela pourrait être considéré par certains comme une avancée mais le texte précise que cela permettra aux **directeurs de programme LOLF de puiser dans de vastes viviers de candidats potentiels pour trouver celui dont le profil répondra le mieux aux exigences de l'emploi**. Il s'agit de rechercher une meilleure adéquation entre le profil de compétences des fonctionnaires et des caractéristiques des postes à pourvoir. Ici aussi jouent, l'évaluation, les formations, les postes occupés et les acquis obtenus hors fonction publique.

Ces changements de cadre seraient facilités par l'harmonisation des grilles indiciaires et des cadences d'avancement entre cadres d'un même niveau mais de filières différentes. Le texte précise que chaque ministère devra doter son intranet d'outils de recrutement dématérialisés et que celui-ci devra être inter opérable avec ceux des autres ministères pour permettre d'examiner l'ensemble des candidatures provenant d'un même cadre statutaire avant d'avoir recours à la promotion interne. **En résumé vous êtes promouvable sur la liste d'aptitude à l'intérieur de votre ministère pour le cadre statutaire supérieur et vous êtes barré par un agent venant d'un autre ministère ayant un meilleur profil.**

----- EXTRAIT D'UN BLOG D'UN FONCTIONNAIRE DU FUTUR : -----

10 septembre 2008 : Après quelques années de chômage et trois CNE, je viens de passer le concours de greffier organisé par le ministère de la justice. J'ai eu de la chance, cinq postes étaient proposés au tribunal de Montpellier.

10 septembre 2010 : Je viens de passer mon évaluation ; cette année je ne progresserai pas ; je n'ai pas atteint mon objectif de 10 % supplémentaire de dossiers traités. Il faut dire que s'il y a deux ans nous étions cinq, nous ne sommes plus que deux aujourd'hui et nous sommes débordés. Tant pis pour ma prime modulable.

10 septembre 2012 : Mon poste est supprimé, la banque de données inter-ministérielle m'indique qu'aucun emploi correspondant à mon grade ne sera ouvert cette année. La seule possibilité est de passer dans un autre ministère ou de changer de filière. Ah, j'apprends que 10 postes sont à pourvoir comme assistant des finances, dont un à Sète où je vis maintenant ; je vais poser ma candidature.

15 décembre 2012 : La CAP inter régionale m'a affecté dans les services de la préfecture, toujours à Montpellier (vive la mobilité), encore 42 ans à tenir !!!

LA GESTION

PRINCIPE DE LA REFORME :

Le principe de la réforme est celui d'une gestion déconcentrée du recrutement et de la gestion des cadres statutaires. Une gestion nationale resterait possible lorsque les effectifs sont insuffisants et pour les cadres des niveaux IV et V (voir tableau de la page 5).

Pour les niveaux de cadres I et II le recrutement et la gestion se feraient dans un cadre déconcentré ministériel régional. Un échelon départemental ou un échelon interrégional pourrait être institué selon les effectifs et d'après le texte « dans des conditions raisonnables de coûts de gestion ».

Pour le niveau III, si le projet tient compte de l'existence d'écoles administratives, techniques ministérielles ou interministérielles c'est pour indiquer que plusieurs possibilités de recrutements nationaux ou locaux, ou nationaux avec affectations territoriales, pourraient être envisagées **mais que la gestion post-recrutement et la formation initiale auraient plutôt vocation à s'effectuer dans un cadre régional.**

MUTUALISATION :

Si les compétences des ministères semblent étendues, le projet insiste sur la mutualisation des moyens des services de l'Etat à mettre en œuvre. Pour exemple, l'organisation des concours de recrutement des niveaux I et II, l'action sociale, la formation professionnelle continue...

COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE :

Le projet porte fortement la question du maintien des CAP nationales ministérielles. La logique de la « réforme » vise plutôt à favoriser des CAP ministérielles et interministérielles déconcentrées. Si le premier projet envisageait plusieurs possibilités, il semble que des CAP par niveau de qualifications soient privilégiées.

Pour les cadres statutaires à gestion nationale (niveau IV et cadres à faibles effectifs), une CAP nationale inter-cadres dans chaque ministère et une CAP placée auprès de l'instance interministérielle nationale seraient instituées.

Pour les cadres statutaires à gestion déconcentrée, une CAP déconcentrée inter-cadres dans les services de chaque ministère et une CAP placée auprès de l'instance ministérielle régionale (ou départementale ?) seraient mises en place.

Le projet prévoit aussi comme hypothèse que les CAP seraient amenées à développer leur apport sur la politique de gestion des ressources humaines et une réflexion sur le devenir des métiers, leurs besoins, les aspirations....

En clair, les CAP seraient déconcentrées, interministérielles et ne couvriraient que très partiellement la défense des agents. Quant au rôle des CTP, il n'est même pas évoqué dans le projet. **La défense des agents est compromise au maximum.**

Solidaires
Union syndicale

Pour résumer, ce projet est le premier pas d'une volonté libérale de casser un statut qui gêne l'idéologie véhiculée par ce gouvernement. La communication gouvernementale voudrait nous faire croire que le bien-être des agents passe par une « réforme » plaçant la mobilité et le mérite individuel au centre des préoccupations des fonctionnaires.

Il s'agit en fait d'établir un système qui permet de gérer la pénurie d'effectifs et de diminuer encore plus les crédits alloués au fonctionnement d'un véritable service public. Moins d'Etat, plus de précarité et de flexibilité : la logique libérale continue.

Nous devons organiser les luttes collectives et unitaires pour refuser ce projet et exiger une autre politique basée sur un meilleur service public, l'arrêt des suppressions d'emplois, l'amélioration du pouvoir d'achat, et l'amélioration du déroulement des carrières.

PROJET DE REFORME DES STATUTS

28 CADRES STATUTAIRES REPARTIS EN 5 NIVEAUX ET 6 FILIERES (CHAQUE CADRE EST EGALEMENT DIVISE EN SPECIALITES)

		<u>ADMINISTRATIO</u> <u>N</u>	<u>FORMATION ET CULTURE</u>		<u>FINANCES</u>	<u>SANTE/SOCIAL</u>		<u>TECHNIQUE</u>	<u>SECURIT</u> <u>E</u>
NIV 5 DIR EXP	49 CORPS EFFECTIF 27000	<u>CADRE D'EXPERTISE, DE COORDINATION ET DE CONSEIL DE L'ETAT</u>					<u>CADRE DE CONTROLE DE L'ETAT</u>		
NIV 4 CADRE SUP.	52 CORPS EFFECTIF 121000	<u>CADRE SUPERIEUR D'ADMINISTRATION</u> 10 CORPS EFFECTIF 5400	<u>CADRE SUP. DE L'EDUCATION ET DE LA CULTURE</u> 13 CORPS EFFECTIF 21700	<u>PROFESSEUR ET CHERCHEUR DE NIVEAU IV</u> 16 CORPS EFFECTIF 88300	<u>CADRE SUPERIEUR DES FINANCES</u> 8 CORPS EFFECTIF 1200	<u>MEDECIN</u> 1 CORPS EFFECTIF 1400		<u>CADRE SUPERIEUR TECHNIQUE</u> 3 CORPS EFFECTIF 700	<u>CADRE SUPERIEUR DE SECURITE</u> 1 CORPS EFFECTIF 2100
NIV 3 CADRE	120 CORPS EFFECTIF 812000	<u>CADRE D'ADMINISTRATION</u> 48 CORPS EFFECTIF 27100	<u>CADRE DE L'EDUCATION ET DE LA CULTURE</u> 14 CORPS EFFECTIF 245000	<u>PROFESSEUR ET CHERCHEUR DE NIVEAU III</u> 18 CORPS EFFECTIF 709000	<u>CADRE DES FINANCES</u> 9 CORPS EFFECTIF 33500	<u>CADRE MEDICO SOCIAL</u> CORPS EN COURS DE CONSTITUTION		<u>INGENIEUR</u> 31 CORPS EFFECTIF 17900	<u>OFFICIER DE SECURITE NIVEAU B</u> 2 CORPS EFFECTIF 16200
NIV 2 ASSISTANT	125 CORPS EFFECTIF 176000	<u>ASSISTANT D'ADMINISTRATION</u> 38 CORPS EFFECTIF 61200	<u>ASSISTANT DE L'EDUCATION ET DE LA CULTURE</u> 19 CORPS EFFECTIF 12800		<u>ASSISTANT DES FINANCES</u> 4 CORPS EFFECTIF 49100	<u>INFIRMIER ET ASSISTANT PARAMEDICAL</u> 10 CORPS EFFECTIF 7300	<u>ASSISTANT SOCIAL ET EDUCATIF</u> 18 CORPS EFFECTIF 10800	<u>TECHNICIEN</u> 36 CORPS EFFECTIF 35000	<u>TECHNICIEN DE SECURITE NIVEAU A</u> 2 CORPS EFFECTIF 119000
NIV 1 ADJOINT	212 CORPS EFFECTIF 390000	<u>ADJOINT D'ADMINISTRATION</u> 56 CORPS EFFECTIF 137000	<u>ADJOINT DE L'EDUCATION ET DE LA CULTURE</u> 4 CORPS EFFECTIF 5100		<u>ADJOINT DES FINANCES</u> 4 CORPS EFFECTIF 71600	<u>ADJOINT DE SANTE</u> 8 CORPS EFFECTIF 1400		<u>ADJOINT TECH. ET DE SERVICE</u> 140 CORPS EFFECTIF 174700	
TOT		152 CORPS EFFECTIF 231000	84 CORPS EFFECTIF 861000		25 CORPS EFFECTIF 152000	37 CORPS EFFECTIF 21000		210 CORPS EFFECTIF 228000	5 CORPS EFFECTIF 138000

REPRESENTATIVITE SYNDICALE : UN DENI DE DEMOCRATIE

Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'Etat (CSFPE) sera renouvelé fin septembre.

A l'heure où nous écrivons ces lignes, le gouvernement se refuse toujours à reconnaître l'existence de l'Union syndicale Solidaires Fonctions publiques et Assimilés.

Pourtant, vous êtes de plus en plus nombreux à faire confiance et à adhérer à un syndicalisme indépendant, revendicatif, proche des salariés, ancré dans le milieu professionnel mais aussi acteur essentiel du mouvement social.

Alors même que nous sommes majoritaires dans certains ministères ou/et établissements publics, que nous progressons quand nous pouvons nous présenter à vos suffrages et que nous siégeons dans la Fonction publique hospitalière, dans l'éducation nationale et dans un certain nombre de CTPM, notre union est ignorée par le nouveau ministre de la Fonction publique.

Pourtant, l'Union syndicale Solidaires Fonction Publiques et Assimilés qui représentent 20 syndicats ou fédérations nationales (18 dans la Fonction publique d'Etat) a pu totaliser un résultat de 8,96 % dans la Fonction Publique d'Etat.

Ce résultat qui est supérieur à celui de la CFTC et de la CGC réunies (qui occupent chacune un siège au CSFPE) nous permettrait d'obtenir au moins un siège au CSFPE.

Au-delà de ce déni de démocratie dans la Fonction publique, c'est bien la possibilité de chaque salarié de choisir le syndicat de son choix qui est remise en cause. Pour remédier à cet autre autisme du gouvernement, nous vous invitons à signer la pétition de la campagne 2005 sur la représentativité de Solidaires. Vous pouvez vous la procurer auprès de votre correspondant syndical ou en ligne sur www.solidaires.org

Résultats Fonction Publique d'Etat

(source DGAFP, « Résultats », élections en CAP 2002-2004)

	Nombre de voix	Pourcentage	Variation voix 2002/2004	Variation % 2002/2004
FSU	267 102	18,94 %	- 14 212	- 0,81
CGT	230 495	16,35 %	+ 7 095	+ 0,67
UNSA	218 755	15,51 %	- 15 440	- 0,93
FO	193 151	13,70 %	- 8 243	- 0,44
CFDT	179 868	12,75 %	- 19 332	- 1,26
Solidaires 	126 406	8,96 %	+ 10 044	+ 0,80
CGC	46 683	3,31 %	+ 3 289	+ 0,26
CFTC	30 702	2,18 %	+ 57	+ 0,03
Divers	117 027	8,30%	+22 133	+1,67
Total exprimés	1 410 189	100 %	- 14 231	

SIGNEZ LA PETITION :

L' Union syndicale Solidaires mène une campagne active pour le respect de la démocratie syndicale.

La première étape de cette campagne est la signature d'une pétition.

Nous exigeons l'abrogation du décret de 1966 fixant la liste des organisations représentatives et l'abrogation de la loi Perben fixant les règles de la représentativité.

La démocratie amputée est une atteinte aux droits de tous.

Signez la pétition en ligne :

<http://www.solidaires.org>

Lutte contre la précarité !

En 2000, le Ministre de la fonction publique signait avec les fédérations syndicales reconnues représentatives dans la fonction publique, un nouveau dispositif de résorption de la précarité, dit "dispositif Sapin" (sauf la CGT qui refusait d'avaliser par sa signature un plan de résorption qui ne couvrait pas l'ensemble des situations de précarité). Celui-ci faisait suite à deux précédents plans de résorption: Le Pors et Perben, qui n'avaient pas porté leurs fruits puisque de nombreux non-titulaires concernés n'étaient toujours pas titularisés et que le recrutement de personnes précaires se poursuivait toujours sous diverses formes.

Alors qu'elle reconnaît environ 430 000 précaires, la Fonction Publique estime à 100 000 (au terme de 2006) le nombre de personnels qui bénéficieront de ces plans de résorption. En effet, le plan Sapin exclut nombre de non-titulaires employés sous différents statuts (emplois aidés, précaires de certains établissements publics, salariés d'associations para administratives...).

L'administration refuse d'aborder le problème de fond : la non-crédation d'emplois publics.

Le plan Sapin arrivant à son terme, la politique du gouvernement en matière d'emploi public étant ce quelle est, le projet de loi de transposition du droit communautaire à la fonction publique, à travers l'application de la directive européenne 99/70 du 28 juin 1999 permettait d'espérer la stabilisation des non-titulaires.

Il aura fallu cinq ans au gouvernement pour se pencher sur cette directive qui pointe le fait que les employeurs des trois fonctions publiques (Territoriale, hospitalière et d'Etat) s'autorisent des renouvellements de CDD, pour un même salarié, sans aucune limitation dans le temps, et considérant qu'une telle pratique est contraire au minimum des droits sociaux devant exister dans la communauté.

Le résultat : la loi du 26 juillet 2005, portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique, introduit dans le chapitre III des dispositions pour la « lutte contre la précarité ».

Ces dispositions visent à la transformation de CDD en CDI dans les 3 fonctions publiques.

La transformation est effective à la date de publication de la loi, mais elle se limite aux agents qui au 1^{er} juin 2004:

- ont au moins 50 ans
- ont une durée de services effectifs au moins égale à six ans au cours des huit dernières années
- sont en fonction ou en congé en application des dispositions des décrets concernant les agents non titulaires (se référer aux textes correspondant pour chacune des fonctions publiques : loi n°84-16 du 11 janvier 1984 pour la fonction publique d'Etat, loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 pour la fonction publique territoriale, loi n°86-33 du 9 janvier 1986 pour la fonction publique hospitalière)
- occupent un emploi en application des textes concernant l'emploi des agents non titulaires pour chacune des fonctions publiques.

Pour ceux qui n'entrent pas dans ces critères, cette loi introduit une « autre » précarité, la crainte du non renouvellement au bout de 6 ans de contrat ; le texte souligne en effet que pour un « agent en fonction depuis 6 ans au moins de façon continue, son contrat ne peut, à son terme, être reconduit que par décision expresse et pour une durée indéterminée ».

A la lecture de ces conditions, nous mesurons l'ambition réelle du gouvernement en matière de « lutte contre la précarité ».

La transposition de la directive européenne en ces termes ne peut nous satisfaire, car elle s'effectue sans création d'emploi, sur des emplois budgétés qui auraient dû être occupés par des personnels titulaires et permet à certains employeurs de ne pas renouveler des contrats.

L'union syndicale Solidaires revendique :

- **Un arrêt immédiat des recrutements de précaires dans les fonctions publiques et dans les établissements publics où l'ensemble des personnels doit bénéficier de garanties statutaires**
- **La titularisation des précaires par application du principe à travail égal, salaire égal et statut égal**
- **Lorsque les postes existent : il faut les pourvoir et les pérenniser ;**
- **Lorsqu'ils n'existent pas : il faut les créer (si aucun statut ne convient ou n'existe, des corps ou des cadres d'emplois doivent être créés).**

Recherche publique : **Précarisation de l'emploi et privatisation du** **service public**

Le gouvernement essaie de « redorer son blason » en mettant en avant une politique volontariste de développement de la recherche et de l'innovation. Mais le projet de budget 2006 est loin d'être à la hauteur des ambitions affichées d'atteindre les 3% du PIB (45 milliards €) pour la recherche publique et privée en 2010. Et surtout, tout est fait, à travers les mesures fiscales comme à travers les réformes structurelles de la recherche publique, pour que cet **argent public soit mis au service des intérêts privés et crée encore plus de précarité !**

Comme dans le reste de la fonction publique, le gouvernement poursuit ses objectifs libéraux. Ceux-ci se traduisent par une série de création d'agences et autres Instituts, chargés de distribuer la « manne » budgétaire censée remettre la recherche française sur les rails de la compétition internationale.

Ainsi, en l'espace d'1 an, et avant même tout débat sur le Pacte sur la Recherche (Loi d'orientation), nous assistons à la création précipitée de :

- l'Agence Nationale de la Recherche (ANR), dotée à terme d'1 milliard € à répartir sur appels d'offres, orientant ainsi fortement les recherches publiques vers une plus grande concurrence, une productivité immédiate, et l'intérêt économique des entreprises, tout en multipliant les possibilités de recruter des CDD ;

- l'Agence pour l'Innovation Industrielle (AII), gérant également 1 milliard € + 1 autre milliard en 2006, à destination des industriels, sans contrepartie de création d'emplois ;

- les Instituts Carnot, l'Institut National du Cancer, les Fondations de recherche, les pôles de compétitivité et bientôt les Pôles de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES). Toutes ces structures sont susceptibles d'embaucher du personnel propre sur CDD de droit privé.

Progressivement, les EPST* perdent leur pouvoir d'orientation des recherches, et deviendront à terme de simples agences de gestion de moyens.

À travers ces **démembrements des Établissements de recherche existants et du statut de fonctionnaire d'État du personnel**, ce gouvernement cherche à rentabiliser son « investissement » au bénéfice des entreprises privées (sous prétexte de développement de la croissance et de l'emploi). Il oriente ainsi dangereusement les recherches publiques vers le marché des nouveaux produits, négligeant la mission de service public de l'État : maintenir à niveau **toutes** les connaissances et orienter la recherche finalisée (en santé, environnement, transports, agriculture, énergie...) vers des objectifs d'**intérêt général** et non vers la recherche du **profit pour les entreprises privées !**

Pendant ce temps, les solutions revendiquées par les organisations syndicales restent aux oubliettes : la programmation budgétaire du soutien de base des labos, le plan pluriannuel de créations d'emplois, le plan de titularisation des personnels précaires, et de reclassements des agents sous-payés, la création d'un véritable statut de salarié de droit public pour les doctorants. Mais de quoi se plaint-on ? Grâce à une disposition sortie cet été, les administrations (dont font partie les EPST) auront la possibilité, dans leur grande bonté et en tout arbitraire, de garder en CDI des travailleurs précaires maintenus 6 ans en CDD !

Quand donc comprendra-t-on qu'un chercheur doit être recruté immédiatement après la thèse sur un poste de titulaire, et qu'il est tout à fait anormal de continuer à le considérer comme un étudiant et d'exiger qu'il fasse encore ses preuves sur des « petits boulots » précaires baptisés « post-doc », même s'ils étaient « améliorés » en CDD de 2-3 ans renouvelables ?

Pour que la recherche publique reste indépendante des seuls intérêts privés, qui forcément l'orienteront **sans respecter les impératifs sociaux ou de préservation de l'environnement**, c'est bien des fonctionnaires qu'il nous faut ! Il nous faut aussi des structures de recherche indépendantes des gouvernements, capables de réfléchir sur les politiques de recherche publique à long terme, sans échéance électorales !

* EPST : Etablissements Publics à caractère Scientifique et Technologique (CNRS, INSERM, INRA, Cemagref, INRETS, INRIA, IRD, LCPC et INED)