

Des moyens insuffisants par rapport aux objectifs fixés

Depuis quelques années le rôle de l'Etat en matière d'orientations politiques vis-à-vis du CEA s'affaiblit, alors qu'augmentent par ailleurs ses contraintes budgétaires. La CFDT constate que les moyens mis en œuvre au CEA sont insuffisants par rapport aux objectifs fixés. Les engagements de l'Etat par rapport au dernier contrat d'objectifs du CEA sur la période 1999- 2003 ont d'ailleurs cessé d'être respectés dès 2001. La remise en cause depuis plusieurs années des financements publics a conduit le CEA à augmenter la part de financements privés dans son budget civil. Le CEA est progressivement passé d'un statut d'organisme public à objectifs fixés à celui d'une agence de moyens devant trouver ses clients dans le privé.

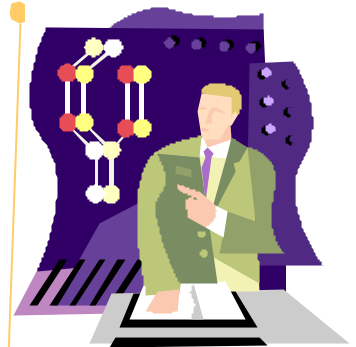
Cette évolution s'accompagne, qu'on le veuille ou non, de choix majeurs quant au devenir de l'organisme, les attermolements sur le Plan à Moyen et Long Terme qui se sont succédés pendant plus d'un an en témoignent.

L'écart entre le discours politique qui prétend traiter du long terme, et les actes à court terme comme le niveau de financement décidé annuellement, ne cesse d'augmenter. La Recherche a pourtant besoin de continuité en matière de stratégie comme de financement.

Les principes qui gouvernent la recherche fondamentale telles que la liberté des chercheurs, leur évaluation scientifique par les pairs... font qu'elle ne peut qu'être mise à l'écart de la sacro-sainte « loi du marché ». En y

échappant, elle reste totalement dépendante des états et doit être menée en interne dans des établissements publics de recherche tels que le nôtre.

La précarisation des statuts découle aussi de l'abandon des stratégies à long terme. La mise en place de CDD de 5 ans pour les jeunes chercheurs dans une société qui n'y est pas prête risque donc de conduire à une paupérisation de la fonction de chercheur au travers de longues périodes de chômage. Il n'existe pas de passerelles entre le secteur privé et les organismes d'Etat qui permettraient à ces jeunes chercheurs de trouver des points de chute au terme de leurs contrats et beaucoup d'entre eux quitteront inévitablement le pays.



Contribution de la CFDT du CEA au débat sur la recherche

Suite au mouvement « Sauvons la recherche » et aux Etats Généraux de la Recherche et dans le contexte du débat parlementaire à venir sur la programmation de la recherche publique française, la CFDT du CEA s'est interrogée sur le devenir du CEA, acteur incontournable de la recherche en France.

Après le constat qu'aujourd'hui les pouvoirs publics donnent des moyens insuffisants par rapport aux objectifs fixés, vous trouverez dans ce document une série de propositions dans le domaine de la stratégie, des programmes, du financement, de l'organisation et des ressources humaines pour que le CEA soit un organisme de recherche moderne qui réponde aux défis du 21^{ème} siècle.

Les pouvoirs publics doivent veiller à ce que la recherche dispose des espaces de liberté dont elle a besoin pour ouvrir les portes du futur. Pour cela, ils doivent lui garantir, sur le long terme, la mise à disposition des moyens nécessaires.

Le CEA doit remettre en place des stratégies à plus long terme

Le CEA a une compétence particulière en matière d'interactions énergie/ rayonnements/ matière. Non seulement il ne doit pas la perdre, mais il doit également pouvoir la développer et la diffuser. Il semble important qu'existe au niveau national une structure d'évaluation croisée à composante mixte (à l'instar du « visiting committee »), qui soit à la fois cohérente, efficace, acceptée, et qui donnerait un avis circonstancié sur les orientations et missions futures du CEA. Cette évaluation permettrait une estimation pluri-annuelle des moyens à renforcer ou à mettre en œuvre. Le CEA couvre depuis ses origines toutes les composantes de la recherche, depuis les aspects les plus fondamentaux jusqu'à la recherche appliquée et les innovations technologiques. C'est ce qui a permis le succès du programme nucléaire français.

Et c'est bien de ses connaissances et travaux dans tout ce qui a trait aux interactions énergie/ rayonnements/ matière que sont issus les programmes actuels liés à la santé, aux micro et nanotechnologies, et nouvelles technologies pour l'énergie. Pour jouer pleinement son rôle de leader dans ces

domaines phares, il est indispensable que notre établissement conserve et amplifie ses connaissances, et garde une forte composante de recherche fondamentale. Ceci suppose un travail de fond sur la connaissance de la matière, mais également la vérification d'hypothèses par la mise en place de prototypes. Pour que cette recherche fondamentale puisse se faire dans des conditions appropriées, il faut qu'elle soit reconnue comme l'une des missions principales du CEA.

Par ailleurs, le CEA possède des infrastructures lourdes (Orphée, Osiris, Atalante, Tore supra, Platteau...) qui présentent, jusqu'à aujourd'hui, des conditions de sûreté et sécurité excellentes et reconnues. Ces infrastructures permettraient d'accueillir des chercheurs de différentes origines. La mixité des laboratoires, où les discussions et débats s'installent, favorise l'émergence de centres d'excellences grâce à une mutualisation des moyens et des budgets tant au niveau régional que national. La pérennité de ces installations ne peut être assurée que par le maintien de moyens suffisants en terme de support, de sécurité, de budgets et d'effectifs.

Micro et nano technologies

Il faut un soutien constant de l'Etat pour conserver le leadership

C'est dans ce domaine que la continuité recherche Amont - Applications innovantes, tant industrielles que pour la santé, est la plus manifeste. Le CEA a



une carte à jouer pour être le leader du centre d'excellence européen en matière de miniaturisation, d'intégration et de technologie des logiciels. Il ne doit cependant pas être piloté par les seuls bénéfices industriels anticipés liés à une compétition industrielle et économique toujours prégnante. Une stratégie à long terme suppose de ne pas pénaliser la recherche amont, base de nouvelles innovations industrielles potentielles. Cela suppose un soutien constant et fidèle de l'Etat, soutien qui depuis plusieurs années n'est plus assuré.

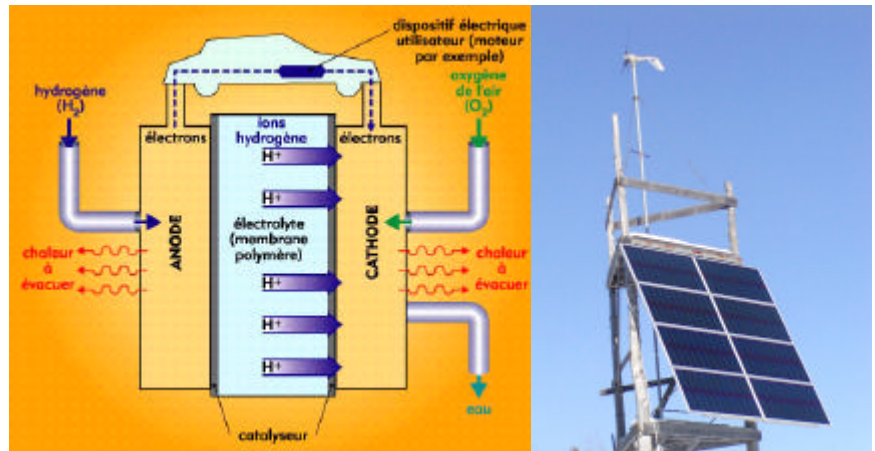
C'est bien de ses connaissances et travaux dans tout ce qui a trait aux interactions énergie/ rayonnements/ matière que sont issus les programmes actuels liés à la santé, aux micro et nanotechnologies, et nouvelles technologies pour l'énergie. Pour jouer pleinement son rôle de leader dans ces domaines phares, il est indispensable que notre établissement conserve et amplifie ses connaissances, et garde une forte composante de recherche fondamentale. Ceci suppose un travail de fond sur la connaissance de la matière, mais également la vérification d'hypothèses par la mise en place de prototypes. Pour que cette recherche fondamentale puisse se faire dans des conditions appropriées, il faut qu'elle soit reconnue comme l'une des missions principales du CEA.

Le CEA doit rester leader dans le domaine du nucléaire, mais son rôle doit être étendu à d'autres formes d'énergie

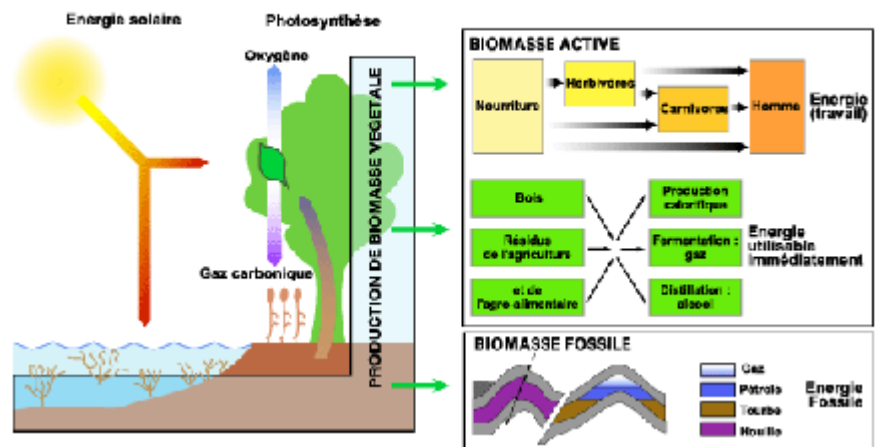
L'Etat doit renforcer la légitimité du CEA en tant que leader dans le domaine de l'énergie nucléaire. Ce rôle doit en outre être étendu à d'autres formes d'énergie, notamment les énergies renouvelables. En effet, la politique énergétique est un tout. Il faut avoir une définition claire des filières à développer, décider des moyens à mettre en œuvre et tenir les engagements à long terme. Ces moyens et les besoins de cette mission de service public doivent être mutualisés.

En matière d'image, un investissement important dans les recherches liées aux énergies alternatives aurait un impact très favorable car tout à fait en accord avec une demande croissante de respect de l'environnement et une sensibilité accrue du citoyen aux problématiques liées au développement durable. Notre établissement doit renforcer sa contribution en ce qui concerne la filière hydrogène, les piles à combustible, le solaire, la biomasse, domaines où le retard pris par la France vis à vis de ses partenaires Européens commence à devenir préoccupant, compte-tenu des défis à relever notamment dans l'évolution climatique ...

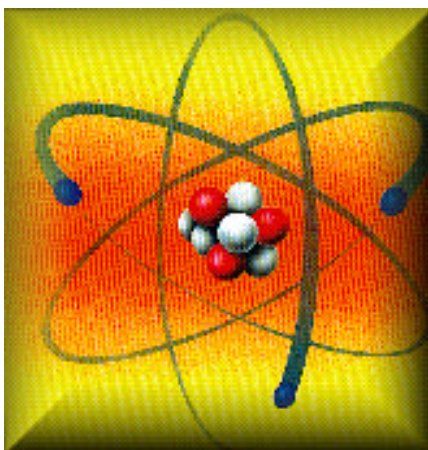
Dans le domaine de l'énergie nucléaire, le CEA est l'organisme public désigné par les autorités politiques pour être responsable de la maîtrise du cycle du combustible, et, en collaboration avec



Le cycle de production de biomasse



Notre établissement doit renforcer sa contribution en ce qui concerne la filière hydrogène, les piles à combustible, le solaire, la biomasse, domaines où le retard pris par la France vis à vis de ses partenaires Européens commence à devenir préoccupant, compte-tenu des défis à relever notamment dans l'évolution climatique ...



d'autres organismes publics, il doit être capable de répondre aux objectifs fixés par la loi de 1991 (retraitement poussé et transmutation des déchets à vie longue, entreposage et stockage en toute sûreté des déchets ultimes). Le démantèlement des installations nucléaires du passé est un enjeu sociétal et budgétaire primordial. Mais nous devons également nous tourner vers les énergies du futur avec ITER, et les réacteurs des générations 3+ (EPR) et 4 en participant à la

hauteur qui convient à leur financement international.

Toutes les activités liées à l'énergie doivent être regroupées au sein d'une même direction afin de garantir un meilleur équilibre dans les choix stratégiques entre les différentes filières.

Le parc actuel de réacteurs est vieillissant. Il est indispensable de garder les compétences nécessaires en matière de soutien de ce parc dont on entend prolonger significativement la durée de vie.

La Recherche doit proposer et valider toutes les formes d'énergie, d'origine nucléaire aussi bien qu'alternatives au nucléaire et au pétrole. Or le CEA ne dispose pas de moyens suffisants vis-à-vis des enjeux industriels que ces énergies alternatives représentent.

Intégrer une gestion pluriannuelle pour s'adapter au déroulement des projets

La trop grande multiplicité des sources de financement complique le pilotage des unités et alourdit considérablement le fonctionnement administratif. Les nouveaux modes de financement comme l'ANR ou AII et les financements Européens, qui échappent aux organismes et disposent de très gros budgets risquent de rendre impossible une politique d'organisme.

La gestion annuelle des budgets au CEA se traduit par des à-coups de fonctionnement qui sont parfois sources d'incohérences et de gaspillage. Ce processus comptable doit absolument intégrer une gestion pluriannuelle pour s'adapter au déroulement des projets.

Les difficultés budgétaires des organismes de recherche engendrées par les décisions du gouvernement en 2002 et 2003 ont contribué au déclenchement du mouvement SLR. Les gels et annulations budgétaires décidés en 2002 et 2003 venaient en effet s'ajouter à une situation financière qui se dégradait depuis déjà de nombreuses années pour la recherche en France, situation qui fut pourtant maintes fois dénoncée par les organisations syndicales de ces organismes. Aujourd'hui on entend parler d'augmentation de la part de PIB à consacrer à la recherche en France, en Europe mais le contexte budgétaire reste toujours aussi contraint. En effet, la réduction des déficits publics reste une priorité

On a mis en place des fondations, des agences de financement (ANR, AII).

Sur ces différents types de fonctionnement, on ne peut en exclure aucun, mais certains principes doivent demeurer dans tous les cas, le premier étant la diversification des sources, en maintenant 3 classes de financements paritaires adaptés à la nature du travail à réaliser :

Le 100 % de financement propre pour la R&D et dans les objectifs à long terme que le CEA considère comme stratégique.

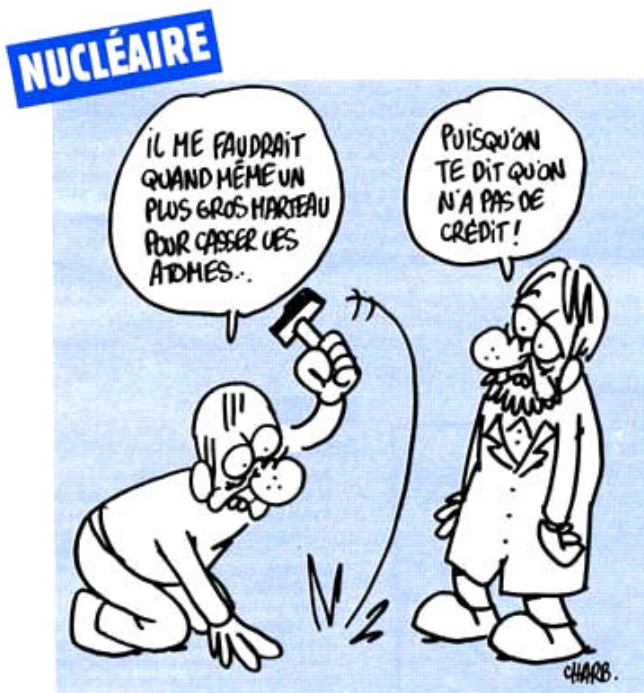
Le 20 % (financement extérieur) - 80% (financement propre) pour des objectifs à long terme prioritaires au CEA

Le 50% - 50% pour des recherches collectives assumées également par chacun des partenaires

Le 80% - 20% pour des projets à court terme proches de l'industrialisation, pour lesquels le CEA doit conserver la part de financement propre de 20% en échange d'une

participation aux bénéfiques (sous forme de royalties, accords de licence, ou prise de brevets communs).

C'est en effet une manière de faire remonter vers les laboratoires une partie des bénéfiques industriels, qui arrivent souvent très longtemps après l'initiation des recherches qui les ont permis. Le CEA, en toutes



circonstances, doit rester maître de ses orientations stratégiques. Il ne faut pas systématiquement privilégier les partenaires les plus gros, de façon à conserver des marges où peuvent se développer des innovations.

L'exemple de l'affectation des dividendes d'AREVA par l'actionnaire majoritaire CEA est sur ce point édifiant : la direction d'AREVA a totalement « oublié » que COGEMA est née des recherches menées au CEA voici 30 à 40 ans, et qu'elle continue à exploiter, même à vendre à d'autres (usine japonaise de traitement des combustibles usés de Rokashomura) et réclame une autonomie financière fondée sur des raisonnements à court terme. En l'occurrence, AREVA doit rester sous le contrôle majoritaire du CEA. C'est le seul moyen de remonter les dividendes vers la structure de recherche et de financer le démantèlement- assainissement des installations nucléaires.

C'est au niveau du laboratoire que l'animation scientifique est à développer

Tous les avis convergent pour attribuer au CEA un rôle d'interface essentiel pour la continuité des relations entre l'amont (Université, grands organismes de recherche) et l'aval (industriels, utilisateurs finaux de la recherche appliquée). Dans ce rôle, l'organisation générale du CEA, structurée en pôles, n'est pas remise en cause, mais on constate qu'il apparaît de fortes différences entre ce qui est souhaité et organisé au niveau de la direction générale et ce qui se fait dans les laboratoires. A la CFDT nous attribuons ces incohérences à la lourdeur de l'organisation du CEA.

Le CEA a depuis longtemps montré sa capacité à gérer des projets de toutes dimensions, ce type de fonctionnement par projet fait partie de sa culture, cependant il ne doit pas en devenir le mode unique. Les projets permettent certes d'associer différentes disciplines et des ressources humaines, néanmoins, ils ont une durée de vie limitée et ne peuvent se créer et réussir que s'ils s'appuient sur des structures pérennes.

Les dernières réorganisations du CEA ont un peu remanié le « dessus du panier » sans pour autant diminuer le nombre de postes de responsabilité qui sont mal définis. C'est pourquoi il importe de s'intéresser à la structure de base au CEA : le laboratoire.

C'est en effet au niveau du laboratoire que l'animation scientifique est à développer car la cohésion y est la plus forte. La souplesse de la structure autorise une réactivité plus grande, et laisse plus de place pour l'innovation.

C'est également à l'échelle de cette structure que peuvent se capitaliser les connaissances et se transmettre les savoirs. De ce point de vue, l'ouverture d'un certain nombre de postes dans les laboratoires à des enseignants-chercheurs (à travers des accords à définir) devrait favoriser cette diffusion des connaissances dans et hors des laboratoires. L'accueil envisagé de jeunes maîtres de conférence déchargées est à encourager.

De même, c'est au niveau du laboratoire que les partenariats avec d'autres

structures peuvent se développer sur des missions bien finalisées. Le CEA dispose de moyens lourds (plateformes technologiques, ou instruments plus fondamentaux) qui le rendent attractif tant pour l'amont que pour l'aval. Il faut y ajouter systématiquement la valorisation (appuyée sur les moyens du CEA en matière de propriété industrielle et de diffusion technologique).

Pour piloter les structures mixtes, on doit mettre en place des comités paritaires. Il en va de même pour les labos uniquement CEA où il faut instaurer des conseils de laboratoire chargés de proposer des thématiques de recherche et d'organiser le travail en interne.

Enfin, une évaluation externe et indépendante des laboratoires doit être menée selon les critères suivants :

- ? Progression de la connaissance (plutôt pour la recherche amont)
- ? Formation de nouvelles compétences
- ? Développement de nouveaux objets (plutôt pour la recherche appliquée)
- ? Intérêt socio-économique des travaux réalisés
- ? Intérêt stratégique (à long et à court terme)

? Réponse aux attentes du ou des organismes partenaires

? Adéquation entre les moyens des laboratoires (humains et financiers) et les objectifs qui leur sont assignés

Cette évaluation se doit d'être

« cohérente, acceptée, et suivie d'effets ». Elle serait conduite avec une périodicité de tous les 2 ans, et transmise

aux instances de pilotage, pour leur permettre de juger de la pertinence de

la structure et/ou de la réorienter. Les évaluations croisées conduites par les

organismes partenaires dans les unités mixtes pourraient servir de modèles.

De même, on doit bien séparer les rôles entre agences d'objectifs, qui ne doivent pas avoir à gérer de moyens lourds, et agences de moyens, à qui il faut laisser la souplesse et l'autonomie

sur la manière d'atteindre les objectifs.

Le cas particulier des TGE (Très Grands Equipements) réclame un financement indépendant des organismes de recherche, contractualisé sur une période significative de leur durée de vie, de manière à éviter des à-coups de fonctionnement et/ou le saupoudrage du coût des équipements sur des structures qui n'en ont pas l'usage.

De même, s'il faut passer par des fondations, leur rôle ne doit pas être de fournir des personnels ou de gérer des projets, mais seulement de réunir et d'attribuer des financements. De plus, de telles fondations doivent être soumises à certaines règles notamment en matière de cotisations sociales, de types de contrats de recherche qu'elles pourraient financer etc... afin d'éviter ce qui se passe actuellement en recherche médicale où les recherches sont financées souvent par des contrats à durée très limitée et qui ne prévoient pour les chercheurs ainsi payés aucune couverture sociale ni cotisation retraite. De même, les exonérations fiscales prévues par le gouvernement pour l'investissement des entreprises dans la recherche doivent être conditionnées par la création d'emplois stables de recherche.

Enfin, pour conserver la réactivité et la capacité d'innovation dans les unités, la CFDT propose de rendre les directions « bicéphales » en séparant les fonctions de gestion et d'administration de celles de direction scientifique, qui s'appuierait sur des conseils de laboratoire. Pour conserver la transparence, chaque unité doit être responsable de son budget, qui doit être consolidé au niveau du service ou département en fonction des supports et outils communs à plusieurs laboratoires. On peut d'ailleurs s'interroger sur la nécessité de maintenir partout au CEA, les 4 niveaux : laboratoire / service/département/direction de centre.

Un statut unique pour les doctorats

La formation par la recherche reste un point fort du CEA, mais aujourd'hui, parmi les très nombreux doctorats « hébergés » et apportant une valeur ajoutée à la recherche au CEA, seuls les contrats dits CFR (Contrat de Formation par la Recherche, environ 490 actuellement) ont un statut, une rémunération et une comptabilisation claire dans les statistiques. Or il existe des moyens de financements très différents pour une thèse de doctorat : Europe, Région, CIFRE, BDI-CNRS, CNES...

Les rémunérations et les prestations sociales correspondantes varient bien sûr : un facteur 2,5 est courant entre le bas de

l'échelle (Bourse MRT au niveau du SMIC) et le haut (CIFRE cofinancée par un industriel).

Nous proposons un statut unique de doctorat, basé sur le contrat CFR. Ceci signifie, en terme de rémunérations, qu'il devra exister une « enveloppe » CEA permettant à chaque statut « externe » d'être revalorisé à la hauteur du financement et des prestations sociales CFR. Ceci ne peut être qu'un accord gagnant-gagnant, le chercheur encadrant la thèse étant assuré ainsi :

? d'obtenir un recrutement de qualité

? d'assurer une meilleure ambiance via l'égalité entre doctorants.

Nous attirons aussi l'attention sur la nécessité de faire la chasse aux « encadrant fantômes ». Ceci peut tout à fait être régi par une meilleure évaluation des chercheurs encadrants (cf. IV - 3). N'oublions pas, enfin, qu'un chercheur qui fut doctorant au CEA et qui estime avoir eu un bon encadrement de sa thèse ainsi que des conditions de travail satisfaisantes gardera des relations privilégiées avec le CEA. S'il trouve un poste dans l'industrie, il deviendra, la plupart du temps, un futur « client » ou partenaire.

Valorisation des chercheurs encadrants

Tout d'abord, pour pallier le déficit criant en gestion des RH, nous proposons la mise en place d'une cellule RH par département. Cette cellule dépendra directement du chef de centre, afin d'éviter la collusion directe avec la hiérarchie immédiate et faciliter la mobilité « intelligente ». Ce nouvel acteur sera chargé de veiller à l'évolution de la carrière de tous les salariés, ce terme incluant la mobilité dans un sens très large (séjours à l'étranger), la formation, y compris les formations diplômantes, et bien sûr, l'évaluation. Notons que

la diversité des domaines de travail du CEA implique une diversité des évaluations.

Il faut donner des possibilités de carrières dans la filière scientifique et technique afin que les seules évolutions ne soient pas hiérarchiques ou administratives.

Il faut que le CEA conserve en son sein des chercheurs qui peuvent encadrer les thésards. Pour cela, il doit se donner les moyens de former et d'évaluer ses chercheurs encadrants, que ce soit par une reconnaissance universitaire

telle que l'Habilitation à Diriger les Recherches (HDR) ou par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Les carrières dans la recherche, quel que soit le niveau auquel on y rentre, doivent se traduire par une augmentation permanente des connaissances et des compétences, et tous doivent y prendre part, grâce aux acquis de l'expérience ou à la formation...

Il faut que le CEA conserve en son sein des chercheurs qui peuvent encadrer les thésards. Pour cela, il doit se donner les moyens de former et d'évaluer ses chercheurs encadrants, que ce soit par une reconnaissance universitaire telle que l'Habilitation à Diriger les Recherches (HDR) ou par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Non aux contrats précaires dans la recherche

De nouveaux types de contrats tendent à se généraliser dans la recherche. Le CEA n'y échappe pas. De trop nombreux contrats d'ingénieurs en CDD posent le problème du fonctionnement en mode projet : la compétence est perdue au CEA, il n'y a plus ni capitalisation ni renouvellement des connaissances.

Jusqu'alors, les fonctionnements des CDD et intérim n'ont pas posé de gros problèmes (excepté pour le personnel administratif et support qui doit faire l'objet d'un examen particulier). En revanche, nous jugeons extrêmement dangereux socialement les nouveaux contrats du type :

- CDD de mission de 5 ans
- libéralités (sans droits sociaux) liées aux fondations et associations.

Nous demandons au CEA de refuser purement et simplement ce type de contrat, au nom du risque de précarisation du travail.

Institution d'une charte pour les post-doctorats

Depuis la réforme « Allègre » introduisant les post-docs au CEA, nous sommes allés de dérives en dérives. En effet, si 57% des post-docs sont recrutés à la DAM, seulement 25% le sont dans les autres Directions.



Beaucoup d'entre eux restent au chômage ou poursuivent avec un second post-doc. Il s'ensuit une forte augmentation de la précarité de ces chercheurs, véritables CDD qui n'ont plus rien à voir avec un réel stage post-doctoral.

Dernier exemple en date : les post-docs liés au financement dit « RTB » (Recherche Technologique de Base). Le principe était le suivant : 1 an renouvelable (en principe renouvelé), un

« démonstrateur » à la fin. Au printemps 2004, la nouvelle tombe : 50 à 60 % du financement RTB est retiré, d'où l'équivalent sur les post-docs. C'est ainsi qu'à cette époque, des jeunes chercheurs pensant être stabilisés sur une étude pour 2 ans, se retrouvent au chômage au bout de 12 mois, ayant en fait travaillé 8 à 10 mois, sans aucune valorisation. Le type même du contrat « perdant-perdant » et le sommet de la précarité à bac+8 ! Il faut rendre le post-doc à sa vraie vocation : une formation professionnelle pour et par la recherche qui permet une spécialisation pointue dans un domaine précis et sert de transition entre la thèse et un poste de chercheur à part entière.

Nous demandons aux pouvoirs publics d'instituer une charte du post-doctorat, basée par exemple, sur les exigences du CNRS en la matière :

- travail d'approfondissement dans un domaine spécialisé
- ? ? préparation à une carrière de chercheur
- ? ? publications et (ou) brevets
- ? ? encadrement de stagiaires ou doctorants.

Dans cette attente, nous demandons expressément au CEA de refuser la qualification de post-docs à tout contrat temporaire ne répondant pas aux critères ci-dessus.

Le CEA doit refuser la précarisation des métiers de la recherche, dangereuse autant pour le suivi des compétences que socialement.



Union Fédérale des Syndicats
du Nucléaire

www.cfdt-ufsn.fr

Le CEA un acteur incontournable de la recherche en France

Le CEA, par sa spécificité complémentaire à celles développées dans d'autres organismes (INSERM ; CNRS...), et par sa capacité à concrétiser les études fondamentales dans des applications technologiques, est un acteur incontournable de la Recherche en France.

On doit donc lui donner les moyens tant budgétaires que humains, de remplir ces missions dans la durée.

Formation, des efforts à faire en direction des jeunes

Dans une phase de transition et d'orientations nouvelles, il est bien évident que le volet formation ne doit en aucun cas être réduit.

Outre la formation continue du personnel à des activités toujours à la pointe, les reconver-

sions nécessaires de certains personnels ne sont pas à négliger. En particulier, la réforme mise en place actuellement au CEA et qui vise à simplifier le fonctionnement administratif du CEA et ainsi à réduire le nombre de salariés travaillant dans les

services administratifs doit être accompagnée par la mise en place d'une cellule qui permettra aux salariés concernés une réelle reconversion vers des métiers scientifiques.

Le positionnement unique du CEA dans la recherche publique en France doit aussi se concrétiser par un effort soutenu de formation en direction des jeunes en liaison avec les organismes d'enseignement, mais aussi en direction de toutes les autres tranches de la population de manière à favoriser l'élévation du niveau moyen de culture scientifique des citoyens.

UFSN CFDT CEA CESTA

Jocelyne CHENET BP 2 33114 LE BARP

Tel : 05.57.04.45.05 Fax 05.57.04.54.49 Portable 06.78.98.92.37

jocelyne.chenet@cea.fr