

ERRS

PAR LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE CGT.

STATUTS...

Dans le courant du mois de février devrait se tenir au Ministère de la Recherche et de l'Industrie, une deuxième réunion de négociations avec les organisations syndicales, sur le statut cadre de titulaire des personnels des organismes publics de recherche.

La C.G.T. au cours de la 1ère réunion du 9 décembre, a porté une appréciation positive sur les orientations de l'avant projet du Ministère, fait des remarques, critiqué des points, demandé des éclaircissements et fait des propositions d'amélioration (voir par ailleurs la déclaration de la C.G.T.).

Nous avons rencontré le Ministère pour approfondir les positions de chacun dans deux réunions, la première le 14 décembre SNTRS CGT seul, sur les points particuliers et les répercussions au CNRS et à l'INSERM, la deuxième le 24 décembre dans une délégation fédérale.

Sur la gestion inter-organisme des administratifs, le Ministère a tenu compte des propositions formulées par la C.G.T., visant à avoir une gestion par organisme au même titre que pour les autres catégories de personnel.

La question qui est posée est surtout de reconnaître les spécificités de leur travail et de leur fonction, sans que cela entraîne des discriminations dans leur carrière.

Sur la mobilité, le Ministère a rappelé qu'elle est une conséquence de nouvelles missions de la Recherche. La mobilité doit être volontaire, incitative et contrôlée démocratiquement. C'est un équilibre entre les droits et les devoirs des personnels dans l'intérêt du service public de Recherche.

Sur les retraites, le coût du rachat de la retraite et les modalités de rachat dépendront de beaucoup des mesures qui seront prises par décret dans le cadre de la titularisation des non-titulaires. Le Gouvernement s'est déjà engagé à ce que le rachat soit au maximum 3 % du traitement au moment de la titularisation, cette cotisation restant fixe jusqu'à extinction du rachat.

Sur les grilles indiciaires et le déroulement de carrière le Ministère attend d'avoir rencontré les autres Ministères, Fonction Publique, Budget, pour faire des propositions plus précises aux organisations syndicales dans la deuxième réunion de négociations.

L'expression de la volonté des personnels en est d'autant plus importante, pour faire évoluer positivement toutes ces questions.

Aujourd'hui nous pouvons mesurer le poids des luttes que nous avons menées, souvent seuls, pour réformer profondément un statut inadapté aux besoins d'une recherche moderne, au travail collectif en équipe, à la nécessité de garantir la sécurité d'emploi pour permettre la mobilité, à la reconnaissance des qualifications et des classifications correspondantes.

Toutes ces raisons nous ont fait rejeter le statut Aigrain qui institutionnalisait la précarité de l'emploi scientifique, la déqualification, la gestion autoritaire des personnels.

Les mesures prises depuis le changement de mai 81 et l'arrivée d'un gouvernement d'union de la gauche marquent une rupture indéniable avec les conceptions qui avaient prévalu jusqu'alors.

- Développement de l'effort national de Recherche avec l'objectif de le porter de 1,8 % à 2,5 % du PIB et l'ambition de contribuer à sortir durablement le Pays de la crise et promouvoir un nouveau développement.

- Titularisation des travailleurs scientifiques de la Recherche Publique et exemplarité de ces droits pour les conventions collectives des travailleurs scientifiques dans les entreprises.

- Reconnaissance des métiers de la Recherche et de leurs qualifications et droits à la formation permanente.

Ces orientations devant permettre d'instaurer une mobilité volontaire créatrice d'un dynamisme nouveau de la Recherche.

Ces grandes lignes sont des orientations contenues dans la Loi d'Orientation et de programmation de la Recherche du 15 juillet 82, à laquelle la CGT a fortement contribué dans sa participation aux Assises et colloque de la Recherche.

Dans le projet du Ministère on retrouve sous forme statutaire, les grands principes définis dans la Loi d'Orientation et de Programmation, et ce que nous exigeons depuis des années notamment, ce que nous demandions pendant la lutte contre le statut Aigrain :

"l'élaboration par voie de négociation d'un statut de titulaire intégrant l'ensemble des personnels, ingénieurs, techniciens, ouvriers, administratifs par organisme de recherche, qui soit garanti par le statut général de la Fonction Publique,

↳ ACQUIS

et qui assure,

- une grille indiciaire nationale, unique, dont l'indice 100 de référence doit être égal à 3.500 F net au 1er septembre 1980.

- la garantie d'un déroulement de carrière d'ampleur suffisante au sein d'un même niveau.

↳ CES DEUX POINTS NE SONT PAS DEFINIS DANS L'AVANT PROJET DU STATUT.

- la garantie de l'emploi,

- l'attribution de toutes les garanties sociales des personnels titulaires (maladie, maternité, accident du travail, retraite, etc...),

↳ ACQUIS PAR LA TITULARISATION,

- la reconnaissance du droit à la mutation volontaire, avec la possibilité de passage d'un organisme à un autre

↳ ACQUIS (voir mobilité dans les orientations générales et dispositions communes de l'avant projet).

- la définition des niveaux de recrutement basée exclusivement sur les compétences professionnelles,

↳ ACQUIS (voir recrutement de l'avant projet).

- un système de promotion reconnaissant la qualification acquise par l'expérience professionnelle et la formation

↳ ACQUIS (voir avancement et méthodes d'évaluation de l'avant projet)

- des mesures assurant un véritable droit à la formation professionnelle,

↳ NON DEFINI, C'EST UNE LACUNE A COMBLER.

- le respect et l'extension des droits syndicaux et des libertés.

↳ ACQUIS dans la reconnaissance du droit syndical dans la Fonction Publique.

- la mise en place d'instances démocratiques, compétentes pour tout ce qui concerne le fonctionnement et l'orientation de l'organisme, de CAP démocratisées compétentes pour tout ce qui concerne la situation individuelle des agents".

↳ ACQUISE DANS LA REFORME DES STRUCTURES DU CNRS

Ce projet de statut constitue une avancée indéniable qui rompt avec les conceptions élitaires et ségrégationnistes du précédent gouvernement.

Même s'il reste des écarts sensibles entre les dispositions statutaires proposées et l'orientation nouvelle qui les inspire, cela constitue une reconnaissance décisive du rôle des ITA comme des chercheurs et du caractère collectif de la Recherche.

Il s'agit de s'appuyer sur le projet présenté par le Ministère et d'intervenir pour faire progresser les points sur lesquels il faut avancer.

Pour les adhérents du SMTRS CGT, il s'agit d'animer autour du statut, des discussions, de débattre avec les personnels de faire avancer nos propositions et conceptions, de prendre des initiatives pour que s'exprime l'opinion des personnels, pour faire évoluer les points qui sont insatisfaisants.

C'est une démarche d'action responsable qui permette à la fois de mesurer les avancées réalisées et d'améliorer les propositions, afin de définir un statut réellement novateur à la hauteur des ambitions affichées par le Gouvernement pour assurer le renouveau scientifique, technologique et économique du Pays.

Gérard MANDVILLE

DECLARATION LIMINAIRE DE LA C.G.T,
POUR L'OUVERTURE DES NEGOCIATIONS AU MINISTERE DE LA RECHERCHE
ET DE L'INDUSTRIE LE 9 DECEMBRE 1982.

Monsieur

Après le vaste débat du Colloque et des Assises, la promulgation de la Loi d'Orientation et de Programmation de la Recherche et du développement technologique, une phase importante reste à mettre en oeuvre : donner les moyens matériels et humains indispensables à chacun des organismes de recherche pour réaliser une politique dynamique susceptible de contribuer à sortir le pays de la crise et dont la loi du 15 juillet 1982 est porteuse.

Pour y parvenir, il faut doter l'ensemble des personnels de la Recherche publique de statuts de titulaires dans le cadre de la Fonction publique rénovée, en tenant compte des spécificités des métiers et des organismes de la Recherche.

Au sein d'une Fonction publique au service de la Nation et des Citoyens, la Recherche doit apparaître comme le symbole de la qualité, de la diversité, de l'indépendance et de la transparence.

Nous apprécions l'ouverture de ces négociations avant les arbitrages ministériels, comme un souci d'ouverture aux propositions des organisations syndicales.

La Confédération Générale du Travail apprécie les grandes orientations affirmées dans l'avant projet de statut du 1er Décembre.

Nous y trouvons un certain nombre de réponses aux revendications exprimées par les personnels depuis de nombreuses années :

- la sécurité de l'emploi, avec protection sociale accrue,
- l'égalité en droits et devoirs des personnels,
- la reconnaissance de la complémentarité des divers métiers de la Recherche tout en affirmant les caractères spécifiques de chacun ; ce qui doit se traduire par un cadre unique,
- la revalorisation des carrières liée à la reconnaissance des qualifications réelles,
- l'autonomie de la démarche scientifique,
- la participation collective à l'évaluation des travaux,
- la mobilité volontaire aussi bien entre fonctions, qu'entre organismes, qu'avec le secteur nationalisé ou les entreprises,
- l'harmonisation des droits à publication.

Ces orientations constituent une rupture qualitative indéniable avec les conceptions qui ont prévalu avant le changement politique de mai et juin 1981 et qui ne visaient qu'à diviser arbitrairement les personnels de Recherche en considérant les I.T.A. comme des scientifiques de moindre valeur.

Au delà des principes communs définis par la Loi et le décret cadre, les statuts particuliers devront traduire les acquis et les réalités propres à chaque organisme, notamment les modalités de recrutement et d'évaluation qui y existent déjà.

Nous pensons que pour l'ensemble des métiers de la Recherche :

- pour une qualification donnée doit correspondre une classification précise qui induit une rémunération propre à cette qualification. Ce système doit aussi s'appliquer aux chercheurs en fonction des responsabilités qu'ils assument.
- comme les dérogations au recrutement au 1er échelon sont prévues, il faut définir celles qui permettront de déroger au recrutement dans le 1er grade de chaque corps.

Pour l'ensemble des métiers de la Recherche, la structure des corps de chercheurs, d'ingénieurs et techniciens, d'administratifs, doit être harmonisée.

Cela implique :

- d'éviter la multiplication des corps,
- de définir dans chaque grade, c'est à dire à niveau de qualification égale, des déroulements de carrière identique.

Nous apprécions positivement la reconnaissance de la qualification professionnelle, sanctionnée ou non par un diplôme, aussi bien pour le recrutement que pour l'avancement.

La CGT affirme une nouvelle fois que les membres élus au sein des instances diverses doivent être présentés par les organisations syndicales représentatives.

En ce qui concerne l'avancement, nous apprécions que les travaux liés à la diffusion de l'information scientifique et technique, à la valorisation, à la promotion de la recherche soient bien pris en compte.

Concernant les personnels administratifs, si le projet contient une avancée (la reconnaissance de la spécificité d'administratifs de la Recherche) il contient en même temps un risque de séparer les administratifs du reste des personnels en instituant une gestion inter-organisme qui irait à l'encontre de la cohésion reconnue dans le préambule et nuit à la cohérence d'une gestion autonome prévue par le nouveau statut d'EPST, ce que nous ne pourrions accepter.

Concernant les procédures de "mutation d'office" nous pensons que le dispositif prévu par l'article 46 de l'actuel statut constitue une procédure plus adaptée à la fois à la spécificité de la Recherche et aux besoins des personnels. L'ensemble des personnels Ingénieurs, Techniciens et Administratifs doivent bénéficier des mêmes garanties.

Le projet maintient la possibilité de recruter des contractuels par décret, nous pensons qu'il faut bâtir un statut novateur, qui permette de répondre à toutes les situations et en particulier, aux évolutions technologiques inhérentes au développement scientifique.

Nous serons très vigilants envers toute mesure qui viserait à créer de nouveaux corps de contractuels dans la Recherche publique, ou à recruter des hors statuts.

En ce qui concerne les dispositions transitoires :

- pour les agents actuellement en place, la totalité des services antérieurs devra être prise en compte et ils devront être titularisés par intégration directe,
- les mesures relatives au rachat des points de retraite restent dans le cadre des dispositions prévues dans le projet de titularisation des non-titulaires. Nous estimons cette mesure injustifiée, et gravement pénalisante, puisque les contractuels à statut n'avaient pas la possibilité d'être intégrés dans un corps d'accueil. Par ailleurs, le rachat des points de retraite risque d'être dissuasif à l'intégration massive dans les nouveaux statuts.

Cela implique que la loi de titularisation prévoit des mesures appropriées et spécifiques.

En ce qui concerne les primes, la CGT apprécie nettement la volonté d'harmonisation mais ré-affirme que ce type de rémunération doit être intégré au salaire dans le cadre de la remise en ordre des rémunérations de la Fonction publique.

Dans l'immédiat, le taux devrait être porté à 16%.

Afin de pouvoir porter une appréciation complète, un certain nombre d'éléments doivent nous être communiqués :

- 1) Aucune grille indiciaire n'est présentée. La CGT rappelle les principes sur lesquels elle devrait être fondée :
 - salaire minimum net de 4 200 F (au 1er janvier 1982)
 - relèvement indiciaire des débuts de carrière permettant de rendre le recrutement dans la Recherche publique attractif,
 - durée de carrière au sein d'un même grade, de l'ordre de 25 ans,
 - amplitude moitié atteinte au 1/3 de la durée de la carrière au sein d'un même grade,
 - amplitude de carrière au moins égale à 1,7 pour tous les corps à créer.
- 2) Dans le décret cadre, la possibilité pour tous de suivre une formation professionnelle doit être affirmée afin de permettre :
 - une mise à jour permanente des connaissances,
 - l'épanouissement de chacun.

- 3) Ce projet n'ayant pas reçu l'aval des autres ministères concernés, comment comptez-vous articuler ces négociations avec les consultations inter-ministérielles en cours ?

Quel est le calendrier prévu à cet effet ?

- 4) Le champ d'application du statut cadre n'est pas précisé. Nous ferons deux remarques à ce propos :

- les personnels des établissements d'Enseignement supérieur travaillent en liaison étroite avec leurs collègues des grands organismes, auront-ils le même statut ou non ?
- les personnels titulaires de l'Institut Scientifique et Technique des Pêches Maritimes bénéficiera-t-il du nouveau statut ? Nous pensons que le fait d'avoir décidé de transformer cet établissement en EPIC constitue une faute politique. Nous vous demandons de bien préciser le champ d'application du décret-cadre.

- 5) Le projet fait référence au Code général de la Fonction publique en discussion.

Quelle est l'articulation prévue entre le Code, la titularisation et le nouveau statut ?

Le nouveau statut doit permettre aux personnels de chaque organisme de bénéficier de meilleures garanties statutaires, les acquis devront être pris en compte lors de la publication des décrets particuliers.

Simultanément, il faut remédier aux déclassements accumulés depuis de nombreuses années.

Cela nécessite la négociation rapide d'un plan de reclassement pluriannuel.

Comme nous l'avons déjà fait, les réponses que vous nous apporterez seront soumises à l'appréciation des personnels, que nous appelons à intervenir pour améliorer les propositions afin de définir un statut réellement novateur, à la hauteur des ambitions affichées par le Gouvernement pour le renouveau scientifique, technologique, économique de notre pays, renouveau indissociable de tout progrès social.

AVANT PROJET DE STATUT DES PERSONNELS DE LA RECHERCHE

AVERTISSEMENT IMPORTANT :

Ce texte doit être considéré comme un document de travail propre au Ministère de la Recherche et de l'Industrie. Les orientations et les dispositions qu'il expose n'ont pas reçu l'aval des autres départements ministériels concernés.

1ERE PARTIE : ORIENTATIONS GENERALES

Le projet s'inscrit dans le cadre des principes énoncés par la loi d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France. Il consacre la reconnaissance des métiers de la recherche et de leur fonction sociale nécessaire et permanente. Il vise à répondre de ce fait aux légitimes aspirations des personnels telles qu'elles ont pu s'exprimer à l'occasion du colloque national sur la recherche. En contrepartie, cette responsabilité sociale implique de la part des personnels de recherche un élargissement de leurs missions, une politique de mobilité volontaire et des méthodes d'évaluation adaptée de leurs travaux.

I - LA RECONNAISSANCE DES METIERS DE LA RECHERCHE

Le projet de statut répond aux souhaits des personnels de recherche en matière :

- . de sécurité de l'emploi,
- . de reconnaissance de la complémentarité des métiers de la recherche,
- . de revalorisation de leur carrière,
- . d'autonomie de leur démarche scientifique et de participation à l'évaluation des travaux qui leur incombent

A - Le projet de statut, pris en application de l'ordonnance du 4 février 1959 portant statut général des fonctionnaires permet de donner aux personnels les garanties qu'ils souhaitent en matière de sécurité d'emploi, de protection sociale et de droits à la retraite.

Il met en outre fin, pour les chercheurs, à la situation antérieure dans laquelle la stabilité d'emploi ne leur était acquise qu'à l'issue d'une période probatoire de quatre ans correspondant au grade d'attaché de recherche.

Il confirme le principe d'un recrutement normal dans les organismes après obtention de la thèse de troisième cycle ou après production de travaux équivalents.

B - Le projet de statut ne soumet pas l'ensemble des personnels aux mêmes dispositions. Il tient compte des caractères particuliers des différents métiers de la recherche - chercheurs, ingénieurs et techniciens et responsables d'administration de la recherche - en ce qui concerne notamment les conditions de recrutement et l'évaluation scientifique et technique. La spécificité des métiers d'administration de la recherche est particulièrement affirmée en ce qu'elle se distingue non seulement des métiers d'ingénieurs et de techniciens mais aussi des fonctions d'administration classique.

Spécifiques, ces métiers sont également complémentaires et l'égalité des droits et des devoirs des personnels qui les exercent est reconnue. Le choix d'un statut unique des personnels de recherche permet de mettre en lumière cette égalité en regroupant dans un titre commun à l'ensemble des personnels les dispositions communes qui les régissent en ce qui concerne notamment les positions, le droit des inventions et celui des publications, la réglementation des cumuls et des conditions de travail.

Le projet prévoit par ailleurs une sensible harmonisation des indices terminaux des différents métiers.

C - Le projet vise en troisième lieu à revaloriser la carrière des personnels dans une double finalité : il s'agit tout d'abord d'affirmer le caractère porteur de prestige qui doit être reconnu à la fonction de recherche et l'attraction qu'elle doit exercer ; il s'agit en second lieu de donner aux personnels les garanties d'une carrière minimale permettant que les changements de corps ou les promotions de grade puissent n'être prononcés que sur l'aptitude des candidats à l'exercice des métiers de la recherche. Ce principe préside aux propositions de structuration des corps de chercheurs, comme d'ingénieurs ou de techniciens ou de responsables d'administration de la recherche.

En ce qui concerne les chercheurs, le nouveau statut se fonde sur deux échelles distinctes de classement des personnels, leur échelonnement indiciaire dans les grilles de la fonction publique pour ce qui est de leur rémunération, leurs titres scientifiques au regard des titres universitaires et des corps techniques, sur le plan de leur statut socio-professionnel.

Les propositions relatives aux grilles de la fonction publique portent sur une structuration en deux corps eux-mêmes divisés en classe. L'aptitude à accéder au corps supérieur est définie comme une aptitude à maîtriser des stratégies de recherche ou de valorisation et la reconnaissance d'une notoriété scientifique ou technologique de niveau international. Elle doit être appréciée indépendamment des fonctions de directeur de laboratoire qui pourront être ou non confiées aux intéressés. Le corps de base permettra d'assurer une carrière minimale allant jusqu'à l'indice terminal actuel des maîtres de recherche pour tous les chercheurs qui feront preuve de réelles qualités scientifiques sans pour autant répondre aux conditions exigées pour l'accès au corps supérieur.

L'accès au corps supérieur correspondra à un choix qualitatif très important qui pourra se faire plus ou moins tôt dans la carrière du chercheur et qui impliquera des modalités plus spécifiques d'évaluation.

Les titres de chargés de recherche, maîtres de recherche et directeurs de recherche sont décernés exclusivement sur critères scientifiques et professionnels. Ils permettent l'expression d'une politique des personnels de la recherche, cautionnée et conduite par le ministre chargé de la recherche.

Les personnels ingénieurs et techniciens d'une part et administratifs d'autre part sont répartis en corps, eux-mêmes structurés en grades.

Les grades, pour la plupart d'entre eux, regroupent plusieurs catégories du statut actuel d'I.T.A., de sorte que chaque grade corresponde à des niveaux de formation et de fonction homogènes. Ils comportent par ailleurs une augmentation de leur échelonnement indiciaire terminal, afin de permettre un déroulement normal des carrières à l'intérieur d'un même grade. Enfin, la structuration en un petit nombre de corps - trois pour les personnels ingénieurs et techniciens, quatre pour les personnels administratifs, permet d'assouplir les règles actuelles trop restrictives en matière de changement de catégories.

D - Enfin, le projet donne aux personnels les garanties de l'autonomie de leur démarche scientifique et de la participation collective à l'évaluation de leurs travaux.

Il s'agit d'une situation préexistante pour les chercheurs, mais qui n'a pu être maintenue dans le projet de statut de titulaires que grâce aux dérogations prévues par la loi d'orientation et de programmation. La situation est en revanche nouvelle pour les personnels ingénieurs et techniciens dont le recrutement et les changements de corps sont soumis à des commissions comprenant notamment des représentants du personnel.

II - LES DEVOIRS DES PERSONNELS DE RECHERCHE

Le projet de statut traduit l'élargissement des missions auxquelles concourent les métiers de la recherche : développement des connaissances, transfert et application, diffusion de l'information, formation et administration de la recherche. Il permet aux personnels d'exercer ces différentes missions simultanément ou successivement.

A - Une politique de mobilité volontaire qui s'appuie à la fois sur la suppression des barrières et sur des mesures d'incitation.

1° Grâce à l'obligation d'affichage des postes vacants, à l'harmonisation des statuts entre organismes et à l'institution de passerelles entre organismes et entre métiers, il permettent aux personnes intéressées de postuler une affectation dans un autre laboratoire, voire dans un autre organisme.

Ils favorisent par ailleurs la mobilité des personnels à l'extérieur des organismes de recherche, dans les services publics de toute nature et notamment les établissements d'enseignement supérieur, et dans les entreprises. C'est dans l'esprit du maintien de liens étroits avec l'enseignement supérieur que la carrière de chercheur proposée demeure harmonisée avec celle des enseignants du supérieur. Par ailleurs des procédures très souples de mise à disposition et de détachement permettant des garanties de retour dans l'organisme sont développées et généralisées à l'ensemble des personnels alors qu'elles bénéficiaient jusqu'à présent aux seuls chercheurs. Il est notamment prévu de permettre aux personnels visant à valoriser les résultats de leurs travaux de créer une entreprise sans perdre leurs droits à une réintégration éventuelle.

Enfin les statuts favorisent également l'accueil temporaire ou l'intégration définitive de personnels ayant acquis une expérience en dehors des organismes de recherche : la possibilité de créer des postes de chercheurs contractuels est prévue pour l'accueil temporaire d'étrangers ou de chercheurs en provenance de l'industrie. De même des dérogations au principe de recrutement au premier échelon du premier grade sont aménagés pour permettre des intégrations directes à un échelon, voire à un grade supérieur.

2° Des mesures d'incitation à la mobilité sont également prévues dans la mesure où celle-ci est prise en compte parmi les critères de jugement de l'ensemble des personnels de recherche.

B - Des méthodes d'évaluation adaptées

L'évaluation de la qualification qui était jusqu'à présent limitée aux chercheurs est dorénavant étendue à l'ensemble des catégories de personnels tant en ce qui concerne les recrutements que les changements de corps. La procédure de recrutement par concours est aménagée pour tenir compte de la spécificité des fonctions d'ingénieurs et de techniciens. L'évaluation de la qualification est par ailleurs organisée de manière particulièrement approfondie à l'occasion des changements de corps puisqu'elle peut éventuellement comporter des épreuves.

Le projet de statut traduit d'autre part une adaptation des instances d'évaluation à la diversification des missions des personnels de recherche : l'appréciation de la qualité des travaux des personnels de recherche au cours de leur carrière pourra en effet être faite le cas échéant par des commissions ad hoc.

2ème PARTIE : DISPOSITIONS STATUTAIRES

I. GRANDES OPTIONS STATUTAIRES

1° Les statuts des personnels de recherche feront l'objet d'un décret cadre "relatif au statut particulier des personnels affectés aux métiers de la recherche".

Des décrets seront pris au niveau de chaque organisme pour leur appliquer ce statut particulier en l'adaptant sur certains points ou en le complétant, pour tenir compte de la spécificité particulière de chaque établissement.

2° Ce décret cadre portera sur l'ensemble des métiers de la recherche, tels qu'ils sont prévus par l'article 20 de la loi, qu'ils soient exercés par des chercheurs, des ingénieurs, des techniciens et des aides techniques, ou des responsables d'administration de la recherche.

3° Les chercheurs seront répartis en deux corps comprenant :

- . un corps de base
- . un corps supérieur

4° Les ingénieurs, techniciens et aides techniques de laboratoire seront répartis en trois corps comprenant :

- . le corps des ingénieurs,
- . le corps des techniciens de laboratoires,
- . le corps des aides techniques de laboratoires.

.../...

5°/ Les responsables d'administration de la recherche seront répartis en quatre corps comprenant :

- . le corps des administrateurs de la recherche,
- . le corps des chargés d'administration de la recherche
- . le corps des techniciens d'administration de la recherche
- . le corps des aides techniques d'administration de la recherche

II. DISPOSITIONS CONCERNANT LES CHERCHEURS

Le nouveau statut se fonde sur deux échelles distinctes de classement des personnels chercheurs :

- . leur échelonnement indiciaire dans les grilles de la fonction publique pour ce qui est de leur rémunération,
- . leurs titres scientifiques au regard des titres universitaires et des corps techniques, sur le plan de leur statut socio-professionnel.

A - Structure des corps de chercheurs

Les chercheurs seront rangés dans la catégorie A définie à l'article I7 de l'ordonnance du 4 février 1959.

Le corps de base permettra d'assurer une carrière minimale allant jusqu'à l'indice terminal actuel des maîtres de recherche pour tous les chercheurs qui feront preuve de réelles qualités scientifiques sans pour autant répondre aux conditions exigées pour l'accès au corps supérieur. L'accès au corps supérieur correspondra à un choix qualitatif très important qui pourra se faire plus ou moins tôt dans la carrière du chercheur et qui impliquera des modalités plus spécifiques d'évaluation.

1°/ Le corps de base comprendra trois classes dont les indices de départ ne seront pas inférieurs respectivement pour la 3ème, la 2ème et la 1ère classe, aux indices de départ des actuels grades d'attachés, de chargés et de maîtres de recherche.

L'ensemble des actuels attachés de recherche, chargés de recherche et maîtres de recherche seront reclassés dans ce corps respectivement dans les 3ème, 2ème et 1ère classe.

. La première classe permettra d'assurer une carrière minimale aux chercheurs qui feront preuve de réelles qualités scientifiques sans pour autant répondre aux conditions exigées pour l'accès au corps supérieur.

2°/ Le corps supérieur

Le candidat au corps supérieur devra apporter la preuve de son aptitude à maîtriser des stratégies de recherche ou de valorisation et d'une notoriété scientifique ou technologique de niveau international. Cette aptitude sera appréciée indépendamment des fonctions de directeur de laboratoire qui pourront être ou non confiées aux intéressés.

Il comprendra donc une classe normale plafonnant en hors échelle C et une classe exceptionnelle allant en hors échelle D et E.

B - Les titres scientifiques

Ces titres en nombres limités fixés chaque année après avis du Conseil Supérieur de la Recherche et de la Technologie par arrêté du Ministre chargé de la Recherche, sont conférés sur propositions des instances d'évaluation des organismes, par décisions de leurs directeurs généraux par délégation du Ministre chargé de la Recherche. Celui-ci garantit le niveau scientifique et technique de ces titres et leur reconnaissance, aussi bien dans le secteur universitaire que dans le domaine industriel.

Au fur et à mesure du développement de leurs activités au service de la Recherche, sur la base de la reconnaissance de la qualité de leurs travaux et de leurs capacités professionnelles, les chercheurs peuvent se voir décerner les titres de :

- chargé de recherche, lorsque l'intéressé (e), après son entrée dans l'organisme, a témoigné de son aptitude à exercer le métier de chercheur,
- maître de recherche, lorsqu'il est jugé apte à concevoir et mettre en oeuvre un projet de recherche, à diriger une unité de recherche, ou à exercer une responsabilité équivalente dans un des métiers de la recherche,
- directeur de recherche, lorsqu'il est jugé apte à concevoir et mettre en oeuvre un programme ou une politique, aux plans d'un laboratoire, ou d'une discipline, ou d'un organisme ou sur le plan national, dans les divers métiers de la recherche.

Les chargés de recherche appartiennent au rang B des collèges électoraux tandis que les maîtres et directeurs de recherche appartiennent au rang A.

Les fonctions et responsabilités assumées constituent des motifs à postuler à un classement indiciaire ou à un titre scientifique particulier, mais le fait de se l'avoir vu attribuer n'ouvre pas le droit d'exercer ou de continuer ces fonctions ou responsabilités.

C - Recrutement

1°/ Les conditions générales pour être admis à concourir

- a) Pour l'ensemble des chercheurs, il sera dérogé à la condition de nationalité française.
- b) Dans le corps de base :

. limite d'âge : la clause selon laquelle les candidats au corps de chercheurs doivent être âgés de 27 ans au plus sera supprimée et remplacée par une limitation à trois candidatures présentées consécutivement.

. pour être admis à concourir au recrutement dans le corps de base le candidat devra apporter la preuve de son aptitude à entreprendre des recherches, c'est-à-dire justifier d'un doctorat de 3ème cycle ou de travaux de niveau équivalent.

. des concours d'accès direct à la 2ème classe du corps de base pourront être organisés dans une limite fixée par les statuts particuliers et dans certaines conditions.

- c) dans le corps supérieur :

Pour être admis à concourir au recrutement dans le corps supérieur, le candidat devra remplir certaines conditions d'ancienneté et de titres. Il devra notamment posséder le titre de maître de recherche.

2°/ Conditions de nomination dans les différents corps et classes

Le recrutement s'effectuera par concours national sur titres et travaux. Les concours seront ouverts par disciplines ou groupes de discipline correspondant aux instances consultatives spécialisées des organismes. Les postes ouverts au concours feront l'objet d'une publication qui pourra préciser le domaine d'activité scientifique et l'affectation prévue.

a) En ce qui concerne l'accès au corps de base, les concours seront organisés en distinguant l'admissibilité et l'admission.

1 - Les jurys d'admissibilité seront constitués par les instances scientifiques spécialisées auxquelles s'ajoutera le cas échéant un représentant de la direction de l'organisme. Ils fonctionneront de la manière suivante :

.../...

. Dans un premier temps, les candidatures seront examinées par des sections de jury dont les membres seront désignés par le directeur de l'organisme parmi les membres du jury et qui correspondront à un domaine défini d'activités scientifiques. Chacune de ces sections de jury procédera à un examen de la valeur scientifique des candidats relevant du domaine considéré. Cet examen consistera :

en premier lieu, dans l'examen pour chaque candidat d'un dossier comprenant notamment un relevé des diplômes, titres et travaux et un rapport sur les recherches qu'il se propose d'entreprendre, ainsi qu'une attestation d'une personnalité scientifique susceptible d'en assurer la direction ;

en deuxième lieu dans une audition des candidats.

. Au vu du rapport établi par ces sections, le jury établira, en les classant, la liste des candidats admissibles dont le nombre ne pourra excéder de 50 % des postes mis au concours.

2 - Les jurys d'admission seront composés de membres nommés par le Ministre, et seront présidés par le Directeur de l'organisme. Ils arrêteront la liste des candidats admis au vu des dossiers des candidats admissibles qui comporteront notamment le rapport établi sur la candidature par le jury d'admissibilité.

b) En ce qui concerne les concours d'accès au corps supérieur, les jurys seront constitués au niveau des conseils scientifiques de l'établissement.

. Dans un premier temps les candidats seront examinés par les instances scientifiques spécialisées, examen qui selon les organismes comportera ou non une audition.

. Les instances scientifiques spécialisées présenteront dans un deuxième temps un rapport étayé au jury qui établira l'ordre de classement des candidats. Le directeur de l'organisme procédera aux nominations en respectant cet ordre de classement.

3°/ Stage et titularisation

La période probatoire sera supprimée et remplacée pour l'accès au corps de base par un stage d'un an renouvelable une fois. La titularisation sera décidée par le directeur de l'organisme à l'issue du stage, après avis de l'instance scientifique spécialisée. Si cet avis est négatif, l'avis du conseil scientifique de l'organisme sera alors requis.

Le chercheur sera titularisé dans un grade et affecté à un laboratoire.

Lorsque le recrutement se fera par accès direct au corps supérieur, le candidat sera dispensé du stage.

4°/ Dérogations à la règle de classement dans le premier échelon de la classe.

D - Notation et avancement

1°/ Dérogation au principe de la notation par l'autorité hiérarchique : les dossiers des chercheurs seront examinés tous les deux ans par les instances consultatives compétentes.

2°/ Mise en place du principe de l'examen contradictoire prévu par la loi.

écrit Les chercheurs auront connaissance du rapport/les concernant à l'occasion de l'examen périodique de leur activité et à l'occasion des procédures d'avancement. Ils auront la possibilité de contester ce rapport auprès de l'autorité hiérarchique.

3°/ Avancement d'échelon

Les chercheurs pourront bénéficier d'avancement d'échelon suivant les durées de service qui seront précisées par le statut particulier.

4°/ Les avancements de classe se dérouleront au choix après avis des sections consultatives compétentes et sous certaines conditions d'ancienneté.

5°/ Changement de corps (passage du corps de base au corps supérieur)

. cf. supra les conditions d'accès au corps supérieur.

E - Critères de jugement pris en compte pour le recrutement et la carrière des chercheurs

Ces critères devront permettre d'établir et de favoriser, sans préjudice pour leur carrière, la libre circulation des personnels au sein du même organisme entre les divers métiers de la recherche, entre les organismes publics de recherche et d'enseignement supérieur, et entre les organismes publics de recherche et le secteur des entreprises et des administrations.

1°/ Le chercheur sera jugé non seulement sur la qualité des recherches qu'il aura accomplies, mais aussi sur son aptitude à exercer des activités de valorisation, d'information scientifique et technique, d'administration de la recherche et de formation, et une attention toute particulière sera portée à la diversité des services rendus à la recherche par le chercheur.

A cette fin, le dossier d'après lequel le chercheur sera jugé devra comprendre non seulement ses publications mais aussi un bilan des autres activités énumérées ci-dessus.

2°/ L'appréciation de la qualité des travaux des chercheurs au cours de leur carrière pourra être faite non seulement par les instances spécialisées par discipline jugeant de leur aptitude sectorielle, mais aussi, le cas échéant, par des commissions ad hoc.

Ces commissions ad hoc permettront aux chercheurs qui le désirent d'être jugés à la fois sur leurs qualités de chercheurs et sur les qualités dont ils font preuve dans l'exercice des autres fonctions : pourront relever de ces commissions des chercheurs en fonctions dans l'organisme, comme des chercheurs mis à disposition d'organismes extérieurs ou détachés.

3°/ Les chercheurs pourront également sur leur demande intégrer le corps des ingénieurs de recherche, le corps des administrateurs de recherche ou être détachés sur un emploi d'administration de la recherche dans des conditions fixées pour l'accès à ces corps et à ces emplois.

Ils pourront être mis à disposition d'un autre organisme de recherche. Si, à l'issue de la période de mise à disposition, ils souhaitent être réintégrés sur un poste de chercheur de l'organisme à la disposition duquel ils ont été mis, leur intégration sera prononcée par décision du directeur général, après avis de l'instance d'évaluation compétente.

4°/ Enfin les chercheurs pourront être détachés ou mis à disposition dans le secteur des entreprises selon les dispositions prévues ci-dessous (p.11)

F - Conditions d'obtention des titres scientifiques

Les titres scientifiques sont décernés à la suite d'un examen approfondi par les instances scientifiques d'évaluation du dossier des chercheurs qui les postulent.

Les instances scientifiques décident chaque année, dans les limites des quota attribués, des candidatures qu'elles retiennent. Elles classent les candidatures qu'elles proposent à la décision de la direction de l'organisme.

Leur examen prend exclusivement en compte pour chaque candidat (e) :

. la qualité des travaux scientifiques,
. la qualification acquise dans l'exercice des fonctions et responsabilités assumées dans les divers métiers de la recherche,

.../....

. le rayonnement au sein de la communauté scientifique et technique,
. l'apport personnel à la mise en oeuvre de la politique de recherche aux niveaux de l'équipe de l'unité de recherche, du laboratoire, de la discipline, de l'organisme, ainsi qu'aux plans national et international.

Cet examen se distingue des jugements portés lors des diverses étapes de la carrière indiciaire dans la mesure où ceux-ci peuvent intégrer des considérations d'ancienneté.

Le titre scientifique institue la reconnaissance de la qualité et de la qualification intrinsèques du chercheur au fur et à mesure du déroulement de sa carrière, sans relation directe avec sa position indiciaire mais dans la perspective du rythme et du profil de la carrière : ces dispositions sont au nombre de trois :

1. Le titre de chargé de recherche peut être décerné à des chercheurs du corps de base (sous réserve qu'ils aient terminé leur période de stage) plus ou moins rapidement selon les qualités dont ils font preuve.
2. Le titre de maître de recherche peut être décerné à des chercheurs à partir du moment où ils ont accédé à la 2ème classe du corps de base. Il est nécessaire pour pouvoir postuler le passage au corps supérieur.
3. Le titre de directeur de recherche peut être décerné à des chercheurs du corps supérieur dès l'instant où ils ont fait preuve des qualités requises. Le titre de directeur de recherche est nécessaire pour accéder à la classe exceptionnelle.

De cette manière, les titres scientifiques se distribuent de la façon suivante :

1°) <u>Corps de base</u>	3ème classe : chercheurs chargés de recherche
	2ème classe : chargés de recherche quelques maîtres de recherche
	1ère classe : chargés de recherche maître de recherche
2°) <u>Corps supérieur</u>	Classe normale : maîtres de recherche directeur de recherche
	Classe exceptionnelle : directeurs de recherche.

III. DISPOSITIONS CONCERNANT LES CORPS D'INGENIEURS, TECHNICIENS ET AIDES TECHNIQUES DE LABORATOIRES

A - Structures de ces corps

- 1°/ Le corps des ingénieurs appartient à la catégorie A de la Fonction Publique.
- 2°/ Le corps des techniciens de laboratoire appartient à la catégorie B de la Fonction Publique.
- 3°/ Le corps des aides techniques de laboratoire appartient à la catégorie C de la Fonction Publique.
- 4°/ Chacun des corps ci-dessus comprend les grades ci-après (cf. tableau 1) qui correspondent à un niveau homogène de formation et dont l'échelonnement indiciaire couvre une amplitude qui varie selon les grades I,5 à 2.
- 5°/ L'échelon terminal du corps d'ingénieur correspond, comme pour le corps de chercheur de base et celui d'administrateur de la recherche, à la hors échelle A.

B - Professions correspondant aux différents grades.

Le système actuel selon lequel les grades correspondent à des professions limitativement énumérées (par exemple en IB, bibliographie, bibliothécaire, biologiste, etc...) sera maintenu.

C - Recrutement

1°/ Les conditions pour être admis à concourir

Dérogation à l'exigence de nationalité française.
Exigence d'un diplôme correspondant au grade ou d'une qualification professionnelle correspondant à la profession.

2°/ Organisation des concours

Les concours pourront être organisés pour chaque vacance de poste ou pour plusieurs d'entre elles.
Les directeurs de laboratoire concernés seront de droit membres du jury.
Les emplois à pourvoir feront l'objet d'un affichage national.
Le recrutement se fera sur titre et travaux ou sur épreuves.

3°/ Nature des instances de recrutement

. pour les corps d'ingénieurs, l'instance de recrutement sera nécessairement nationale. A cet effet une commission nationale de recrutement composée de membres élus et de membres nommés et fonctionnant en jury de concours sera mise en place.

. pour les corps des techniciens de laboratoires, l'instance de recrutement pourra être selon les organismes, nationale ou régionale : à cet effet des commissions régionales seront mises en place, organisées selon le même modèle que la commission nationale.

. pour les corps d'aides techniques de laboratoire, il sera dérogé à la règle du concours.

4°/ Dérogation à la règle de classement dans le premier échelon du grade

D - Avancement

1°/ Le changement de corps pourra s'effectuer selon deux voies

a) La première s'inspirera de la notion de concours interne tout en y dérogeant pour tenir compte des problèmes spécifiques de gestion du corps des ingénieurs et techniciens.

Le directeur général fixera annuellement le contingent par corps des emplois à pourvoir au titre de la promotion interne.

Pour les corps d'ingénieurs d'une part, et pour les corps de techniciens et d'aides techniques d'autre part, le total des emplois ainsi pourvus ne pourra excéder respectivement 1/3 et la moitié des postes vacants ou susceptibles de le devenir dans ces corps.

Le changement de corps s'effectuera après avis d'une commission nationale chargée d'évaluer la qualification et la compétence professionnelle des agents.

La commission évaluera les agents au vu d'un dossier contenant leurs notes et titres et, lorsqu'il y aura lieu leurs travaux et d'un rapport sur leur aptitude professionnelle : cette évaluation pourra en outre comporter des épreuves. Les ingénieurs auront la possibilité de rédiger un rapport d'activité.

Cette commission sera composée de manière tripartite de personnalités désignées par les commissions scien-
.../...

tifiques, de représentants du personnel et de membres nommés. Le travail de cette commission sera préinstruit par des sous-commissions fonctionnant par secteurs scientifiques ou spécialités professionnelles, ainsi que par une sous-commission jugeant spécifiquement des activités de valorisations.

b) La deuxième voie est l'inscription sur une liste d'aptitude, après avis de la C.A.P., pour 1/6 ou 1/9 des postes vacants (avancement à l'ancienneté).

2°/ Avancement de grade : au voix par voie d'inscription à un tableau d'avancement établi sur avis de la C.A.P. par appréciation de la valeur professionnelle des agents

3°/ Avancement d'échelon : après avis de la C.A.P.

4°/ Critères de jugement pris en compte pour la carrière des ingénieurs, techniciens et aides techniques de laboratoires.

Nécessité d'une reconnaissance de la qualification réelle jugée objectivement.

La mobilité sera également prise en compte de manière positive pour les changements de corps et de grades des ingénieurs et techniciens de laboratoires.

5°/ Des passerelles seront organisées pour permettre cette mobilité :

1. Entre métiers de la recherche :

Les personnels pourront :

. soit exercer des métiers de valorisation, d'information scientifique et technique, d'administration de la recherche et de formation, simultanément avec les métiers d'ingénieur ou de technicien.

. soit être mis à disposition d'un autre organisme, ou détachés.

2. Entre catégories de personnels :

Les ingénieurs et techniciens de laboratoire pourront dans certaines conditions être intégrés dans le corps des chercheurs.

3. Entre organismes de recherche :

Enfin, des ingénieurs, techniciens et aides techniques de laboratoires pourront être mis à disposition d'un autre organisme de recherche. Si, à l'issue de leur période de mise à disposition, ils souhaitent être intégrés sur un poste de corps équivalent de l'organisme à la disposition duquel ils ont été mis, leur intégration sera prononcée par décision du directeur général, après avis de la C.A.P. compétente.

4. A l'extérieur des organismes de recherche :

Les ingénieurs, techniciens et aides techniques pourront être détachés, ou mis à disposition conformément aux dispositions relatives aux positions analysées ci-dessous.

6°/ Mise en place du principe de l'examen contradictoire prévu par la loi

Les ingénieurs, techniciens et aides techniques auront connaissance du rapport écrit les concernant à l'occasion des procédures d'avancement. Ils auront la possibilité de contester ce rapport devant l'autorité hiérarchique.

IV - DISPOSITIONS CONCERNANT LES CORPS DE RESPONSABLES D'ADMINISTRATION DE LA RECHERCHE

A - Structures de ces corps

1°/ Les corps d'administrateurs de la recherche et de chargés d'administration de la recherche appartiennent à la catégorie A de la Fonction Publique.

2°/ Le corps de techniciens d'administration de la recherche appartient à la catégorie B de la Fonction Publique

3°/ Le corps des aides techniques d'administration de la recherche appartient à la catégorie C de la Fonction Publique

4°/ Chacun des corps ci-dessus comprend les grades ci-après (cf. tableau 2) qui correspondent à un niveau homogène de formation, et dont l'échelonnement indiciaire couvre une amplitude qui varie selon les grades des 1, 5 à 2.

5°/ L'échelon terminal du corps d'administrateur de la recherche correspond, comme pour le corps de chercheur de base et celui d'ingénieur à la hors échelle A.

B - Caractère interorganisme des corps de responsables d'administration de la recherche

Le recrutement et l'avancement des personnels régis par ces corps seront organisés pour l'ensemble d'entre eux par le Ministère de la recherche et de l'industrie qui affectera les agents soit dans les organismes de recherche, soit dans les services d'administration de la recherche du ministère de la recherche et de l'industrie (services qui relevaient antérieurement du M.R.T.).

Les personnels contractuels actuellement en fonction dans les services qui relevaient du M.R.T. auront en conséquence vocation à être intégrés dans les nouveaux statuts.

C - Recrutement

1°/ Organisation de concours par grade sur le mode administratif mais adaptation des épreuves aux spécificités de l'administration de la recherche

2°/ Dérogations à la règle de classement dans le premier échelon du grade.

D - Avancement

1°/ Changement de corps : 2 voies cumulées

- a) concours interne pour le 1/3 ou la 1/2 des postes vacants.
- b) inscriptions sur une liste d'aptitude après avis de la C.A.P. pour 1/6 ou le 1/9 des postes vacants (avancement à l'ancienneté).

2°/ Avancement de grade et d'échelon : même système que pour les ingénieurs et techniciens.

3°/ Critères de jugement pris en compte pour la carrière des responsables d'administration de la recherche

Comme pour les ingénieurs et les techniciens de laboratoires, la mobilité sera également prise en compte de manière positive pour les changements de corps et de grades des responsables d'administration de la recherche et des passerelles seront également organisées entre métiers de la recherche, entre catégories de personnels, entre organismes de recherche et à l'extérieur des organismes de recherche.

4°/ Mise en place du principe de l'examen contradictoire prévu par la loi.

Les personnels administratifs auront connaissance du rapport écrit les concernant à l'occasion des procédures d'avancement. Ils auront la possibilité de contester ce rapport devant l'autorité hiérarchique.

V - DISPOSITIONS COMMUNES A L'ENSEMBLE DES PERSONNELS DE LA RECHERCHE

A - Positions

Certains aménagements au régime des positions seront prévus lorsque les dispositions du statut général de la fonction publique ne seront pas suffisantes pour assurer la libre circulation des personnels.

Ces aménagements porteront sur :

1°/ Le détachement

Le champ d'application du 7° du décret de 1959 sur les possibilités de détachement dans des entreprises à des fins de recherche et de valorisation sera étendu :

Les personnels des E.P.S.T. pourront être détachés dans des entreprises ou des groupements d'intérêt public pour exercer des fonctions de recherche, de mise en valeur des résultats de recherche, de formation et de diffusion de l'information scientifique et technique.

2°/ La position de mise à disposition prévue dans le projet de statut général de la fonction publique sera utilisée et adaptée.

La mise à disposition sera pour les personnels des E.P.S.T. d'une durée maximale de trois ans renouvelable, après avis de l'instance scientifique compétente lorsqu'il s'agira de chercheurs.

Les personnels pourront être mis à disposition des administrations et de tout organisme extérieur public ou privé, français ou étranger.

3°/ Un cas nouveau de disponibilité sera prévu à titre dérogatoire, pour les personnels de recherche : la disponibilité pour création d'entreprise à des fins de valorisation de la recherche Sa durée pourra être de trois ans renouvelable.

B - Mobilité

1°/ Mesures facilitant la mobilité volontaire :

Les organismes seront tenus de mettre à jour dans chaque domaine de recherche la liste des vacances d'emplois et de les rendre publiques .

La clause selon laquelle les demandes de mutation des I.T.A. doivent être adressées au directeur d'organisme sous couvert de leur chef hiérarchique sera supprimée.

2°/ Garanties contre les mutations d'office

- a) en ce qui concerne les I.T.A. :

Les garanties dont bénéficient actuellement l'ensemble des I.T.A. de ne pas être mutés d'office géographiquement à l'extérieur du département sera maintenant limitée aux personnels techniciens et aides techniques (y compris les corps d'administration de la recherche).

Les personnels appartenant aux autres corps (ingénieurs, chargés d'administration de la recherche et administrateurs de la recherche) seront soumis au statut général de la fonction publique : ils pourront donc être mutés d'office après avis de la commission administrative paritaire.

La réaffectation des personnels sera préparée dans chaque grande discipline par des groupes de travail comprenant notamment des représentants du personnel. En outre, ceux que leur mutation d'office conduirait à changer de département bénéficieront d'un doublement de leur prime.

- b) en ce qui concerne les chercheurs, les changements d'affectation seront décidées après avis des instances scientifiques spécialisées.

C - Conditions de travail

Les personnels de recherche seront tenus de consacrer toute leur activité professionnelle aux travaux auxquels ils devront participer au sein de la formation de recherche à laquelle ils seront affectés.

Ils pourront toutefois être autorisés par le directeur de la formation à exercer une autre activité, de valorisation, de formation, de diffusion de l'information scientifique et technique ou d'administration de la recherche, rétribuée ou non, sous réserve que cette activité soit compatible avec celle visée à l'alinéa précédent.

Si cette activité est exercée en dehors de l'organisme de recherche, elle sera soumise aux règles de la fonction publique en matière de cumul d'emplois et de rémunérations.

D - Harmonisation des droits des chercheurs et des I.T.A. quant aux inventions et publications

Il sera cependant précisé en ce qui concerne les ingénieurs et techniciens que les travaux auxquels ils sont associés ou appelés à collaborer ou ceux qui sont en rapport direct avec leur activité dans l'organisme ne peuvent donner lieu de leur part, à publication, communication ou conférence qu'après autorisation du directeur de laboratoire ou du chef de service accordée après avis du conseil de laboratoire.

E - Harmonisation du régime de prime des personnels de recherche

L'ensemble du régime des primes des chercheurs et I.T.A. sera refondu en un système unique et modulable de primes de participation aux métiers de la recherche.

VI - DECRET PARTICULIER FIXANT LA LISTE DES EMPLOIS DE CONTRACTUELS DONT LA CREATION POURRA ETRE PROPOSEE AU MINISTERE DU BUDGET

La possibilité de recruter des contractuels prévue par le projet de loi sur la titularisation sera utilisée par les E.P.S.T. Un décret fixera la liste des emplois dont la création pourra être proposée au ministère du budget. Il s'agira :

. d'une part de postes pour lesquels la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient : postes d'accueil temporaire de chercheurs ou postes d'ingénieurs nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées. Ces agents seront recrutés dans ces emplois par des contrats d'une durée maximale de trois ans renouvelable une fois pour une même période.

. d'autre part de postes correspondant à un besoin occasionnel : les contrats seront conclus pour une durée de trois mois exceptionnellement renouvelables pour une même durée maximale.

VII - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

1°/ Les personnels auront un droit d'option entre le maintien de leur statut de titulaires ou de contractuels sur des corps en extinction et le nouveau statut.

2°/ Les personnels contractuels seront intégrés selon les conditions prévues par le projet de loi de titularisation dans les cas d'intégration dans des corps spécialement créés à cet effet.

Conformément aux possibilités ouvertes par ce projet de loi :

- . la totalité des services antérieurs accomplis en qualité d'agents non titulaires sera prise en compte,
- . les agents seront titularisés par intégration directe.

En outre, un certain nombre de dispositions seront prévues pour les personnels de recherche :

a) concernant le champ des intéressés qui bénéficieront de la titularisation :

- auront vocation à être titularisés les personnels sur poste à la date d'entrée en vigueur des nouveaux statuts,
- la nationalité française ne sera pas exigée comme condition de titularisation.

b) concernant le calendrier de la titularisation

Tous les personnels ayant vocation à la titularisation seront soumis au nouveau statut de titulaires dès son entrée en vigueur. Toutefois ceux qui n'auront pas accompli au moins deux ans de service, conformément à la condition exigée par le projet de loi de titularisation, demeureront stagiaires pendant cette durée.

c) concernant le rachat des points de retraite

le versement des cotisations de rachat des points de retraite sera étalé au rythme de 3 % du traitement de référence.

D E R N I E R E M I N U T E

L'Assemblée Régionale d'information organisée le 27 Janvier dernier au Quai Anatole France par le SNTRS et le SNGS a connu un franc succès.

Plusieurs centaines d'ITA et de chercheurs ont débattu sur le contenu de la titularisation et sur les actions nécessaires à développer pour construire un bon statut de titulaire.

Une délégation des 2 syndicats mandatée par l'assemblée a été reçue le jour-même au Ministère de la Recherche et de l'Industrie. Elle a rappelé les appréciations et les points sur lesquels il faut avancer.

La représentante du Ministère a indiqué que la deuxième réunion de négociations aurait lieu après la tenue des Groupes de Travail Techniques décidés lors des consultations qui ont suivi la réunion du 9 décembre.

- RETRAITES : 28 Janvier
- MOBILITE : 2 Février
- DROIT DE PUBLICATION : 10 Février
- EVALUATION DES QUALIFICATIONS DES ITA : 16 Février

Après le succès de cette initiative qui a regroupé des personnels du CNRS et de l'INSERM venant de tous les centres de la Région Parisienne, l'intervention responsable et constructive des personnels doit s'amplifier dans les laboratoires, ateliers et services autour des propositions, des revendications des chercheurs et des ITA.

TABLEAU I

CORPS	GRADE	STATUT ACTUEL
INGENIEURS	Ingénieurs-maitres	0A
	Ingénieur de recherche	1A - 2A
	Ingénieurs d'études	3A - 1B - 1B bis
TECHNICIENS DE LABORATOIRES	Techniciens supérieurs	2B
	Techniciens	3B
AIDES TECHNIQUES DE LABORATOIRES	Aides techniques principaux	4B - 5B
	Aides techniques	6B - 7B

TABLEAU II

CORPS	GRADE	STATUT ACTUEL
ADMINISTRATEURS DE LA RECHERCHE	Hors classe 2ème classe 1ère classe	
CHARGES D'ADMINISTRAT. DE LA RECHERCHE	Chargé principal d'administration de la recherche	1 D bis
	Chargé d'administration de la recherche	1 D
TECHNICIENS D'ADMINISTRAT. DE LA RECHERCHE	Techniciens principaux d'administration de la recherche	2 D
	Techniciens d'administration de la recherche	3 D
AIDES TECHNIQUES D'ADMINISTRAT. DE LA RECHERCHE	Aides techniques principaux d'administration de la recherche	4 D - 5 D
	Aides techniques d'administration de la recherche	6 D - 6 D bis

TABLEAU des SALAIRES au 1er JANVIER

1983 édité par le SNTAS-CGT

GRILLE B.R.S. N° 217

La prime forfaitaire pour la 9B et la 8B n'est pas incorporée aux salaires dans ce tableau

Cette grille annule et remplace la grille du BRS n° 216

Dans ce tableau, vous trouverez pour toutes les catégories et tous les échelons de contractuels, les salaires au 1er
 Ces chiffres représentent les salaires bruts mensuels de la région parisienne : traitement principal (TP) sur la base annuelle de F. au 1er
 l'indice 100, plus indemnité de résidence (IR) de Paris (4% du traitement principal pour les salaires supérieurs à l'indice 281 et IR afférent à l'indice 281 pour les salaires inférieurs à l'indice 281).
 Les indices utilisés sont les indices au 1.9.79

POUR LA PROVINCE : appliquer les coefficients suivants :
 Zone 2° 3°-4°-5°-6°
 Coefficient à appliquer 2% 1%
 Pour avoir les salaires nets, il convient de déduire la sécurité sociale l'IRCANTEC, la MGEN (voir le calcul au bas de la page) d'y ajouter les allocations familiales le supplément familial de traitement et la cotisation solidarité.

	1er échelon	2è échelon	3è échelon	4è échelon	5è échelon	6è échelon	7è échelon	8è échelon	9è échelon	10è échelon	11è échelon	12è échelon
	Ind. salaire											
0A	647 12396,71	723 13852,89	810 15519,83	A1 15519,82	A2 16669,44	A3 18240,65						
1A	571 10940,54	671 2396,71	723 13852,89	772 14791,75	810 15519,83							
2A	400 7664,10	426 8162,26	453 8679,58	481 9216,05	503 9637,59	539 10327,37	571 10940,54	608 11649,47	647 12396,71			
3A	374 7165,94	393 7529,94	415 7951,49	437 8373,04	456 8737,04	481 9216,05	499 9560,98	525 10059,14	550 10538,15	578 11074,61	608 11649,47	
1B	357 6840,25	371 7108,48	389 7453,33	406 7779,03	430 8238,88	453 8679,58	478 9158,59	493 9445,97	519 9944,22			
1Bbis	357 6840,25	371 7108,48	389 7453,33	406 7779,03	430 8238,88	453 8679,58	478 9158,59	493 9445,97	519 9944,22	544 10423,23	563 10787,23	586 11227,93
2B	274 5255,08	294 5633,16	314 6016,31	334 6399,55	348 6667,78	365 6993,48	378 7243,42	394 7549,18	410 7855,72	431 8258,03	454 8698,73	478 9158,59
3B	262 5034,00	269 5163,00	285 5460,69	293 5613,92	309 5920,54	322 6169,62	339 6495,32	357 6840,25	372 7127,64	383 7338,41	402 7702,41	410 7855,72
4B	240 4717,08	248 4836,50	255 4905,00	264 5070,83	271 5199,83	280 5365,58	291 5575,61	298 5709,77	306 5863,00	317 6073,77	324 6207,93	
5B	230 4529,16	240 4717,08	249 4839,83	258 4960,33	266 5107,66	276 5291,91	286 5479,84	294 5633,16	302 5786,38	310 5939,70	324 6207,93	
6B	214 4228,50	222 4378,83	227 4472,83	234 4604,33	241 4735,91	247 4833,16	253 4868,16	259 4978,75	264 5070,83	269 5163,00		
7B	213 4228,50	215 4247,33	222 4378,83	227 4472,83	234 4604,33	241 4735,91	245 4811,08	251 4846,41	258 4960,33	264 5070,83		
8B	211 4172,16	211 4172,16	215 4247,33	216 4266,08	220 4341,25	222 4378,83	226 4454,00	230 4529,16	236 4641,91			
9B	211 4172,16	211 4172,16	211 4272,16	211 4272,16	213 4209,75	213 4209,75	213 4209,75	214 4228,50	215 4247,33			
102°gr	388 7434,18	416 7970,64	453 8679,58	489 9369,36	519 9944,22	556 10653,07	601 11515,31	647 12396,71	677 12971,49	519 9944,22	544 10423,23	586 11227,93
101°gr	331 6342,00	352 6744,40	369 7070,18	388 7434,18	405 7759,87	430 8238,88	453 8679,58	478 9158,59	496 9503,52	519 9944,22		
20	279 5347,16	297 5690,62	322 6169,62	345 6610,32	368 7050,94	386 7395,87	410 7855,72	431 8258,03	454 8698,73	478 9158,59		
30	262 5034,00	269 5163,00	285 5460,69	293 5613,92	309 5920,54	322 6169,62	339 6495,32	357 6840,25	372 7127,64	383 7338,41	402 7702,41	410 7855,72
40	228 4491,58	235 4623,16	241 4735,91	246 4829,83	251 4846,41	258 4960,33	264 5070,83	268 5144,50	274 5255,08	279 5347,16	285 5460,69	290 5556,46
50	222 4378,83	227 4472,83	233 4585,58	239 4698,33	245 4811,08	250 4843,08	257 4941,91	263 5052,41	267 5126,08	272 5218,25	277 5310,33	282 5403,23
60bis	216 4266,08	219 4322,50	223 4397,66	228 4491,58	233 4585,58	238 4679,50	243 4773,50	247 4833,16	252 4849,75	255 4905,00	259 4978,75	264 5070,83
60	213 4228,50	215 4247,33	216 4266,08	221 4360,08	224 4416,41	229 4510,41	234 4604,33	239 4698,33	244 4792,25	248 4836,50		

CALCUL DES DEDUCTIONS POUR COTISATIONS DIVERSES

101°gr - 13è échelon - Ind. 631 - Salaire 12.090,09

Sécurité Sociale : maladie : 5,50 % (4,50 % au 1.2.81 sur totalité salaire (S.Br+Pr ou H.S. + SF) vieillesse + veuvage : 4,80 % jusqu'au plafond S.S. (7410F.)
 IRCANTEC : 1,12 % jusqu'au plafond S.S. (7410F.) au-dessus du plafond : 340 % de (S.Br + Pr ou S.S. - A) ; MGEN (facultatif) : 2,00 % de T.P. depuis le 1.1.73
 A = Plafond mensuel des traitements soumis à cotisation de Sécurité Sociale (7410F.)
 S.Br = Salaire Brut (figurant au tableau ci-dessus pour la région parisienne)
 Pr ou H.S. = Prime ou heures supplémentaires
 S.F. = Supplément familial de traitement ; T.P. = traitement principal.
 Cotisation solidarité : 1 % de (S.Br + Pr) - (S.S. + IRCANTEC) hors supplément familial sont exemptés de cette cotisation, les agents dont le traitement net est inférieur à 4629,41 au 1.1.83

Augmentation par rapport à la grille du BRS n° 216

- au 1.1.83 : 2 % du salaire de janvier 82 ,
 2 % du salaire de janvier 82 pour les agents dont l'indice majoré est inférieur ou égal à 246