

NOVEMBRE
DÉCEMBRE

NUMÉRO
245

B R S

Bulletin
édité par le Syndicat
National des Travailleurs
de la
Recherche Scientifique
(S.N.T.R.S. - C.G.T.)

ISSN 0180-5398

CP 50050

directeur de la Publication
A. MONTINTIN
57, avenue d'Italie 75013

SOMMAIRE

LE PROGRAMME MOBILISATEUR I.T.A. PAGES 2 à 10

MOBILITE PAGES 11 à 16

JOURNÉE D'ÉTUDES DU SNTRS-CGT qui fera la synthèse de l'élaboration de la réflexion
du Syndicat sur ces deux thèmes. PAGE 17

BOURSES POST-DOCTORALES PAGE 18

RECLASSEMENT - EMBAUCHE - PROMOTIONS -
PASSAGE EN ASSISTANT-INGENIEUR PAGES 19 à 22

RENCONTRE SYNDICATS-DIRECTION :
QUE S'EST-IL PASSÉ LORS DE LA REUNION DU 22 NOVEMBRE ?

LA DIRECTION GÉNÉRALE VIENT DE PRÉCISER SA STRATÉGIE EN MATIÈRE D'EMPLOI
ITA D'UNE PART AU TRAVERS D'UN "PROGRAMME MOBILISATEUR I.T.A." QUI VIENT
D'ÊTRE DISCUTÉ AU CONSEIL SCIENTIFIQUE ET D'AUTRE PART LORS D'UN RÉCENT
CONSEIL D'ADMINISTRATION OÙ LA MOBILITÉ A FAIT L'OBJET D'UN DÉBAT.

LE BUT DE CE B.R.S. EST D'ABORD D'INFORMER ET DE SOLLICITER LA CONTRI-
BUTION DES ADHÉRENTS DU S.N.T.R.S. SUR LES QUESTIONS ESSENTIELLES SOULE-
VÉES PAR LES DOCUMENTS QUE NOUS PUBLIONS ICI.

ENFIN, NOUS SOUHAITONS POUVOIR DÉGAGER DE CETTE REFLEXION, QUE NOUS VOU-
LONS LA PLUS LARGE POSSIBLE, LES BASES D'UNE DÉMARCHE REVENDICATIVE SUR
CHACUNE DES ÉTAPES QUI BALISENT LA CARRIÈRE DES ITA AU SEIN DU NOUVEAU
STATUT.

- PROGRAMME
MOBILISATEUR
I.T.A.

- MOBILITE

I. LE PROGRAMME MOBILISATEUR I.T.A.

Il se présente en 3 parties :

- 1) Plan de carrière et requalification des ITA
- 2) Nouvelles modalités d'application de régime indemnitaire
- 3) Vers une évaluation professionnelle des ITA.

1.) PLAN DE CARRIERE ET DE REQUALIFICATION

On retrouve naturellement dans cette partie les orientations du dernier schéma directeur concernant la recomposition de la pyramide des emplois : taux de croissance différencié en faveur des qualifications "hautes" et diminution des catégories inférieures à la 3B et 3D (statut de 59).

Si l'augmentation des catégories d'ingénieurs, techniciens supérieurs et cadres administratifs correspond à l'évolution du contenu du travail scientifique, la décision de ne plus accroître les catégories "basses" mérite un examen approfondi des besoins réels au niveau de chaque formation et nécessite une réflexion sur les modes de prise en charge de ces besoins. Il est à craindre qu'une approche rigide conduise à sous-estimer ces besoins et aboutisse à une redistribution des tâches dans l'équipe au détriment de la "productivité" du travail scientifique. Le plus grave est sans doute la tendance à pallier ce besoin par le recours aux TUC, comme on le constate aujourd'hui.

Par ailleurs, il est à craindre que les catégories non prioritaires soient écartées des actions de formation, et plus généralement qu'elles n'en pâtissent dans leur perspective de carrière.

- RESORPTION DU SOUS-CLASSEMENT

La Direction estime à 4 000 le nombre de changements de corps nécessaires pour résorber le sous-classement, après intégration... et après les promotions 85-86... A moins de considérer les sauts supérieurs à 2 catégories (statut de 59) comme inexistantes et/ou illicites, on ne peut pas tomber d'accord sur les chiffres qui sont en réalité 6974.

- PLAN DE RESORPTION

C'est donc un plan de résorption pour un sous-classement sous-estimé qui est proposé, qui donne cependant une idée de l'ampleur du mécontentement accumulé depuis des années.

Si on suit la Direction : qui estime à 350 les départs consécutifs à la retraite et à la mobilité (?), il est proposé d'affecter 40 % de ces postes libérés à la promotion interne soit 140 emplois dont les effets de cascade peuvent donner entre 140 et 280 changements de corps ou encore, 210 promotions internes moyennes, financées sur ressources propres.

Le CNRS escompte un nombre égal de transformations de postes (budget de l'Etat), soit 200 environ.

Ce qui donne au total 400 changements de corps, c'est à dire qu'il faudra 10 ans pour résorber le sous-classement !

Compte tenu de la sous-estimation initiale du sous-classement et du caractère aléatoire des hypothèses proposées cette projection est difficilement crédible. En tout état de cause, il est impensable que les ITA attendent encore 10 ans pour se voir reclassés ! La notion même de "plan de carrière" pourtant valable se trouve ainsi dévaluée dès le départ.

2.) NOUVELLES MODALITES D'APPLICATION DU REGIME INDEMNITAIRE

Cette 2ème partie est déjà d'actualité avec les incertitudes qui se profilent sur l'avenir du système de prime. La Direction est claire : elle veut transformer l'actuel système indemnitaire en "un système incitatif".

Au-delà des précautions de style sur cette question dont la Direction reconnaît qu'elle a fait "l'objet de nombreux mouvements de protestation", le document contient ni plus ni moins les bases d'une remise en cause complète des modalités d'attribution des primes sous forme d'une individualisation des salaires qui constituerait une atteinte inacceptable au principe de rémunération des ITA.

1er temps.

Le constat d'inégalité entre indemnités des Administratifs et primes des Ingénieurs et Techniciens conduit la direction à chiffrer à 2 millions les crédits supplémentaires nécessaires pour maintenir les heures supplémentaires à 90 % avec un crédit calculé sur 40 % des effectifs administratifs (système actuel). Ces 2 millions permettraient de maintenir la prime des Administratifs à la hauteur de celle du 2ème semestre 85, il faudrait plus pour avoir la parité des primes pour tous les Administratifs avec celles des Ingénieurs et Techniciens. Ce qui reste notre revendication fondamentale.

2ème temps.

La Direction décrit (sommairement) un système incitatif : prime à la mobilité, à la reconversion professionnelle et "aux résultats".

Il faut distinguer surtout la dernière : que veut dire "prime aux résultats" ? Un bonus pour récompenser les mérites personnels et efforts d'un agent dans son travail ? Cela au moment où se trouve posée la question d'une évaluation collective du travail d'équipe ! Dans les faits, c'est une "super prime" (institutionnalisée celle-là) qui est proposée. On se souvient des critères "douteux" qui présidaient à son attribution au milieu des années 70 ! On était souvent loin d'une contribution méritée "aux résultats" !

Aller dans cette direction c'est ouvrir la voie à l'individualisation des rémunérations au CNRS, ouvrir la voie à l'arbitraire et à l'inégalité. Il n'existe qu'un seul moyen de reconnaître les qualités professionnelles de quelqu'un : lui assurer la promotion correspondant à ses compétences. Le statut permet cela sans qu'il faille recourir au modèle de gestion sociale préconisé par le CNPF auquel semblent rêver certains directeurs scientifiques.

Enfin, il y a la proposition de "primes professionnelles" qui n'est rien d'autre que le palliatif inventé pour compenser l'insuffisance chronique du statut de la Fonction Publique devant l'embauche d'ingénieurs de haut niveau.

Il est vrai que la Direction propose une enveloppe égale à 1 % du montant total des primes pour ces fameuses incitations et une dérogation au statut général par la prime professionnelle.

Mais il est également vrai que ce qui vient de se passer ce dernier semestre 85 nous autorise à redouter que tout le système de prime aboutisse à une individualisation totale des rémunérations puisque les augmentations des indemnités des Administratifs et des primes des petites catégories n'ont été rendues possibles qu'en remettant en cause les principes d'attribution des primes en vigueur jusqu'à présent.

3.) VERS UNE EVALUATION PROFESSIONNELLE DES I.T.A.

Le plus frappant dans cette dernière partie, c'est l'affirmation quasi lithanique du rôle du Directeur d'Unité présenté comme "l'élément moteur de cette politique", à chacune des étapes de cette évaluation. Comme si la carrière des gens devait être vécue depuis leur entrée au CNRS jusqu'à leur retraite comme un tête à tête permanent avec leurs responsables de formation !

Il aurait été plus juste d'appeler cette partie "redéfinition du rôle des Directeurs d'Unité". Il y est proposé rien moins qu'un rapport individuel de soumission au responsable de laboratoire. Si on met cela en rapport avec l'individualisation des rémunérations, les personnels n'ont qu'à bien se tenir et surtout ne pas déplaire à leur Directeur, lesquels doivent savoir que sans le Directeur Scientifique ils ne peuvent rien faire lequel dépend du Directeur Général, lequel dépend du Ministre, lequel dépend de ...

Mais ceci n'a rien à voir avec "un réel système d'évaluation" ou "un nouveau mode de recrutement et de promotion fondé sur la notion de métier".

Il faut tout simplement appliquer le statut. Ce qui ne signifie pas que les responsables d'Unités ne comptent pour rien ! Si leur avis et leurs appréciations sont importants, c'est aux différentes instances placées à chaque étape de la carrière qu'il appartient de prendre les décisions.

Recentrer professionnellement l'ITA au sein de l'équipe de recherche devrait concerner toute l'équipe et notamment le Conseil de l'Unité auquel il n'est nulle part fait mention.

On est loin du processus qui avait conduit au "suivi de carrière"...

Le projet d'associer le Comité National à l'évaluation des ITA rencontre une préoccupation que nous avons déjà exprimée. Mais on voit s'exprimer la reconnaissance scientifique du rôle des ITA au travers du modèle actuellement en vigueur pour l'évaluation des Chercheurs, (prioritairement individuelle) et en l'appliquant aux Ingénieurs de Recherche sans le remettre globalement en cause.

Il nous semble que le rôle du Comité National reste trop confiné à l'examen des carrières des personnels, et pas assez tourné sur l'évaluation des compétences qui composent chaque équipe, comme un ensemble de qualifications complémentaires et devant évoluer.

C'est dans ces termes que devrait se poser la liaison entre l'évaluation du travail personnel des ITA et l'évaluation de l'équipe et non pas en termes restrictifs : Chercheurs + Ingénieurs de recherche.

MINISTÈRE DE LA RECHERCHE ET DE LA TECHNOLOGIE
CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE 
15, QUAI ANATOLE FRANCE · 75700 PARIS · TEL. : 555.92.25 · TELEX : 260.034

Conseil Scientifique
du 10 octobre 1985

DIRECTION DU PERSONNEL
ET DES AFFAIRES SOCIALES

PROGRAMME MOBILISATEUR ITA

- I - Plan de carrière et requalification des I.T.A.
- II - Nouvelles modalités d'application du régime indemnitaire.
- III - Vers une évaluation professionnelle des I.T.A.

La mise en oeuvre effective du nouveau statut dans les derniers mois de 1985 et plus particulièrement en 1986 engendre une situation nouvelle pour les ITA.

La situation antérieure présentait les caractéristiques suivantes :

- OL - La faiblesse des moyens budgétaires dans les 10 dernières années a conduit à un blocage des carrières que les mesures récentes, plus favorables, n'ont pu atténuer (Cf. pièce n°1).
- En dépit d'une politique "attentive" de distribution des primes, les crédits n'ont permis, ni d'annuler la distorsion existant entre les Ingénieurs et Techniciens d'une part et les Administratifs d'autre part au regard du régime indemnitaire, ni d'envisager des actions incitatives.
- Les critères d'évaluation ont profondément évolué sans que les différents "acteurs" de la recherche aient bien mesuré le sens profond de cette évolution.

Une nouvelle évaluation des ITA doit se dessiner afin que leur rôle au sein de l'unité soit apprécié à sa juste valeur et leur compétence "technique" mesurée en fonction de critères "professionnels".

Le nouveau statut devrait être l'occasion de "re-situer" les ITA dans l'organisme dans la mesure où les moyens seront mis en place en vue de la réalisation effective d'un programme mobilisateur.

Ce programme pourrait se définir comme le développement d'une politique de requalification, d'"encouragement financier" et d'évaluation des ITA.

I - Plan de carrière et requalification des I.T.A.

1) Etat du "sous-classement" : les orientations déjà prises

Notre objectif doit être d'assurer à nos personnels un véritable plan de carrière qui permette la requalification de ceux qui sont actuellement sous-classés et la progression harmonieuse de tous les agents.

Lors de nos récentes demandes budgétaires (budget 1986), l'accent a été mis sur deux points :

- un taux de croissance de 3 à 4% des Ingénieurs de Recherche et des Assistants-Ingénieurs (comparable à celui des chercheurs)
- une transformation des emplois se situant dans les corps les moins qualifiés au bénéfice des catégories "stratégiques", en l'occurrence Assistant-Ingénieur et Attaché d'Administration de la Recherche (Cf. note du 13.12.84 + fiche demande budgétaire) (Cf. pièces n°2 et 3).

Si l'on considère maintenant la pyramide ITA "réelle", elle révèle un nombre de sous-classements résiduels (après intégration dans les nouveaux grades) exprimés en changements de corps de l'ordre de 4.739 (3.248 agents).

Compte tenu des promotions nourries par les budgets 85 et 86 de l'organisme (transformations d'emplois) il demeure un besoin "plafond" qui a pu être évalué à 4.000 changements de corps (Cf. pièce n°4).

2) Proportions pour un plan de résorption du sous-classement résiduel

Si l'on se réfère aux caractéristiques de la population ITA découlant :

- du vieillissement de la pyramide (accélération de la courbe des départs à la retraite), (Cf. pyramide - pièce n°5),
- du développement prévisible de la mobilité (détachement, mises à disposition - mobilité industrielle) engendré par le statut de titulaire (Cf. note du 13.12.84) (Cf. pièce n°2).

On peut raisonnablement envisager d'affecter à la promotion interne un volant d'emplois vacants (ressources propres de l'organisme) égal à 40% du total des départs estimé à environ 350.

Les catégories libérées par ces mouvements (départs autres que les retraites) n'étant pas maîtrisables, c'est à dire totalement prévisibles, on ne peut bâtir qu'une pyramide approximative des emplois ainsi offerts aux concours internes.

Le volant ainsi dégagé annuellement serait de l'ordre, toutes catégories confondues, de 140 emplois qui engendreront au maximum 280 changements de corps et au minimum 140.

Cet effort de l'organisme qui, compte tenu des quotas statutaires "externe-interne" supposera un volant important de recrutements externes devra être conforté par des mesures budgétaires d'accompagnement.

Ainsi pour maintenir le rythme des promotions 85-86, il faudrait que les 210 promotions en moyenne (140 minimum - 280 maximum) financées sur les ressources propres de l'organisme soient assorties d'un nombre comparable de transformations d'emplois (200 comme en 86).

Il n'a été envisagé volontairement que les changements de corps et non les changements de grade car les premiers correspondent seuls à une véritable requalification des ITA.

La requalification de la pyramide serait réalisée en moins de 10 ans. Pour secondar cette "remise à niveau" des ITA et favoriser leur mobilisation, des moyens d'encouragement financier doivent être développés.

II - Nouvelles modalités d'application du régime indemnitaire

Les "mesures d'intervention" devront porter tout particulièrement sur les points sensibles de la population ITA au regard de notre politique d'attribution des primes.

- 1) Le maintien, voire l'amélioration du régime indemnitaire applicable aux Administratifs.
- 2) La nécessité d'un crédit spécifique permettant des actions incitatives : prime "mobilité", prime "reconversion", prime "aux résultats".
- 3) La possibilité d'attribution de "primes professionnelles" dans les branches d'activité où le marché est "porteur" afin d'assurer la qualité des recrutements.

1) Amélioration du régime indemnitaire des Administratifs

Le régime de primes actuel, versé aux personnels Administratifs (1^{er} échelon - 2^D 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} échelon - 3^D 1^{er} au 7^{ème} échelon - 4^D - 5^D - 6^D et 6^{Dbis}) est régi par le décret n°50.1248 du 6 octobre 1950.

Par lettre du Ministère de l'Economie et des Finances en date du 9 juillet 1974, le C.N.R.S a été autorisé à calculer le crédit destiné au paiement des Heures Supplémentaires sur la base de 40% de l'effectif alors que le décret suscitait fixait le pourcentage à 15%.

En 1981, le Ministère de la Recherche et de la Technologie a donné l'autorisation au C.N.R.S d'augmenter les attributions individuelles, dans la limite des crédits disponibles, afin de tendre à un alignement de la prime des Administratifs sur la prime des Techniciens.

C'est ainsi que les personnels Administratifs des catégories suscitées perçoivent une attribution moyenne de 90 heures au lieu de 65 heures, ce qui permet la réglementation, dans la mesure où ces versements se situent à l'intérieur de l'enveloppe globale des crédits destinés à cet effet.

Le régime actuel des primes servies aux personnels Administratifs peut être résumé dans le tableau ci-dessous, étant entendu que notre politique de "parité" concerne les seuls bénéficiaires des Heures Supplémentaires, les personnels Administratifs des catégories supérieures (OD - 1^D (3^{ème} échelon et suivants) - 2^D (4^{ème} échelon et suivants) - 3^D (8^{ème} échelon et suivants)) étant assujettis au régime des Indemnités Forfaitaires.

Catégorie	Indice moyen	Montant budgétaire	Montant actuellement	Pourcentage par rapport	Montant moyen (65 H)	Nouveau pourcentage
OD	533	4.944,00*	4.944,00*	45,8 %	4.944,00	45,8 %
1D	481	4.944,00*	4.944,00*	67,7 %	4.944,00	67,7 %
2D	379	4.944,00*	4.944,00*	86,0 %	3 317,44	57,7 %
3D	336	3.954,00	3.954,00	77,6 %	3 240,46	63,6 %
4D	261	3.853,87	3.853,87	97,3 %	2 522,44	63,7 %
5D	255	3.752,43	3.752,43	96,6 %	2 466,34	63,5 %
6Dbis	242	3 638,84	3 638,84	99,5 %	2 344,77	64,0 %
6D	232	3 520,37	3 520,37	100,0 %	2 251,27	63,9 %

* 4 944 F = Indemnité Forfaitaire

Comme on peut le constater aisément, l'attribution moyenne de 65 heures conduirait à pénaliser très fortement les personnels Administratifs principalement dans les petites et moyennes catégories.

Pour que l'organisme puisse assurer la continuité de cette politique sans pour autant grêver le budget afférent aux autres indemnités (PPRS notamment), des crédits supplémentaires de l'ordre de 2.000.000 F minimum devraient venir abonder la ligne budgétaire des "Heures Supplémentaires".

Il est nécessaire de rappeler l'extrême sensibilité des personnels sur ce sujet qui a déjà fait, dans le passé et même récemment, l'objet de nombreux mouvements de protestations.

2) Crédits pour des actions incitatives

Des actions incitatives à la mobilité, à la reconversion professionnelle et "aux résultats" permettraient une véritable mobilisation des ITA.

L'autorisation d'une enveloppe spécifique "primes" d'un montant correspondant à 1% du crédit global des primes ITA permettrait d'encourager avec succès ces actions.

3) Primes "professionnelles"

Afin d'éviter l'hémorragie et d'assurer au contraire le recrutement, de personnels hautement qualifiés dans certains secteurs d'activité du C.N.R.S (technologies de pointe), la reconduction du régime indemnitaire actuellement servi (Prime spéciale aux Ingénieurs - Indemnité de sujétions spéciales) pourrait faire l'objet de mesures dérogatoires au régime général de la Fonction Publique.

III - Vers une évaluation professionnelle des ITA

Le programme mobilisateur serait incomplet si, parallèlement à ces mesures incitatives, n'étaient mises en place de véritables procédures d'évaluation, tant des métiers de la recherche que des agents ITA.

Ces procédures sont induites par le statut et devraient permettre de recentrer professionnellement l'ITA au sein du programme et de l'équipe de recherche.

Pour cela il faut développer un réel système d'évaluation des ITA et un nouveau mode de recrutement et de promotion, fondé sur la notion de métier.

Les Directeur d'Unité de Recherche "Hommes de terrain" constituent l'élément moteur de cette politique.

Leur rôle s'exprime plus particulièrement dans les phases suivantes :

- **recrutement** : - Après avoir déterminé besoins et priorités, il définit un profil précis qui permet une meilleure insertion du nouvel agent dans le projet et dans l'équipe de recherche - sa participation au jury joue un rôle déterminant.

Le stage d'une année, renouvelable une fois, doit être l'occasion de corriger le cas échéant des "erreurs" de recrutement et d'assurer l'insertion du candidat dans l'organisme.

Le rapport de fin de stage établi par le responsable de l'unité revêt une importance toute particulière puisqu'il conduit soit à confirmer l'agent dans son emploi soit à prononcer son licenciement. Le stage aura permis ainsi d'affirmer les compétences professionnelles de l'agent et de lui apporter le complément de formation nécessaire pour favoriser son intégration dans l'équipe.

- **évaluation** : - Il doit assurer l'interaction harmonieuse de l'évolution "poste-agent" et "agent-poste".

Dans la modification du profil du poste, le Directeur d'Unité a un rôle incitatif au regard de l'évolution de l'agent (conseil pour des actions de formation) : il assure la requalification de l'agent.

Dans la modification du profil de l'agent, il doit aménager le profil du poste afin d'utiliser au mieux les nouvelles compétences acquises par l'agent.

Dans le cas de modifications importantes de la structure ou du projet de recherche, il doit favoriser la reconversion de l'agent (métiers en perte de vitesse).

Il va sans dire que nous nous situons délibérément dans l'hypothèse où le Directeur d'Unité de recherche a préalablement obtenu l'aval de son Directeur Scientifique sur la politique qu'il entend mener en matière de définition des profils d'emplois nécessaires à la réalisation des objectifs scientifiques qui lui sont impartis.

L'affectation des postes d'I.T.A., notamment à l'occasion de la vacance de l'un d'entre eux, doit procéder des choix du Directeur Scientifique effectués dans le contexte de la politique de son département

- **mobilité** : - Son rôle est prédominant dans l'accueil du nouvel agent dont il favorise l'intégration dans l'équipe.

- Si l'adéquation "poste-agent" ne s'inscrit plus dans le cadre de sa structure, il doit participer au projet de mobilité de l'agent (permutations, redéploiement).

- **promotion** : - C'est l'aboutissement du plan de carrière qui doit être défini, dès la phase initiale du recrutement, par le Directeur d'Unité en relation avec l'agent.

Pour réussir dans son nouveau rôle, le Directeur d'Unité a besoin de trouver certains appuis logistiques fournis par la Direction du C.N.R.S.

Ces appuis se manifestent par l'intermédiaire des différentes instances traitant du recrutement, de l'évaluation, des promotions et de la mobilité.

a) **Rôle du jury** :

Le jury doit réaliser l'adéquation entre candidats et profil. D'où l'importance que doit revêtir :

- la constitution des jurys (recherche des experts compétents),
- l'établissement du profil : la définition des métiers, réalisée au niveau national, doit tenir compte des évolutions des métiers détectées par les Directeurs d'Unité.

b) **L'évaluation** :

L'évaluation des I.T.A. doit revêtir un triple aspect

- * évaluation individuelle de l'agent,
- * recentrage de cette évaluation dans l'équipe de recherche et le programme de recherche,

Nous avons en effet préconisé par ailleurs de demander au Directeur d'Unité de "re-situer" l'agent dans le contexte global de l'équipe.

* bilan des procédures d'évaluation :

Il nous paraît important de prévoir "un retour" de l'information lorsque cette évaluation aura été effectué et ceci dans deux directions :

- vers le laboratoire :

Les résultats de l'évaluation devront être portés à la connaissance du Directeur de l'Unité qui pourra ainsi réfléchir à sa propre politique en matière de recrutement et de promotion.

Le Directeur de l'Unité devra être informé des besoins de formation et de requalification qui ont surgi à l'occasion de l'évaluation.

- vers le niveau national :

Cette information permettra une appréciation globale du fonctionnement des procédures, la réflexion de base étant de s'interroger sur la conformité de la procédure (ex recrutement) par rapport aux objectifs.

La phase évaluation est sans conteste celle à laquelle l'I.T.A. sera tout particulièrement sensible. Elle permettra de le situer sur deux plans :

- au sein de l'unité de recherche où sa contribution aux résultats de la formation devra être mise en évidence,

- au sein de sa profession où son niveau de qualification devra être clairement établi.

L'évaluation de l'I.T.A. au sein de l'unité de recherche ne doit pas être dissociée de la propre évaluation de celle-ci. C'est donc le Comité National qui doit en être saisi.

L'évaluation au sein de la profession doit par contre être effectuée par des experts indépendamment des résultats obtenus par l'ensemble de l'unité.

Il faudra dessiner avec un soin tout particulier les contours de ces deux évaluations. Toute confusion des rôles impartis aux uns et aux autres conduirait sans nul doute à un rejet pur et simple de l'évaluation effectuée par le Comité National qui nous paraît être une innovation pertinente.

Un problème difficile se pose cependant : quels sont les I.T.A. dont l'activité au sein de l'unité doit être évaluée ? s'agit-il de tous les I.T.A. ou d'une partie d'entre eux ?

De notre point de vue, les Ingénieurs de Recherche relèvent sans aucun doute de cette procédure d'évaluation. Faut-il aller au-delà et prendre le risque d'alourdir les travaux du Comité National avec, en contre-partie, un travail fait à la hâte ? Faut-il écarter les autres personnels de cette évaluation ? Les choix seront difficiles et les conséquences d'une césure dans les corps d'I.T.A. devront être examinées avec soin. Quoi qu'il en soit tout ce qui peut renforcer les liens entre Chercheurs et Ingénieurs de Recherche doit être envisagé.

c) La promotion :

La promotion apparaît comme l'aboutissement de l'évaluation au sein de la profession, c'est-à-dire la reconnaissance d'une qualification ou d'une requalification de l'agent.

La participation des Directeurs d'Unité aux instances consultatives ou aux travaux d'experts précédant l'avis de ces instances paraît tout à fait souhaitable.

Au travers de la permanence du rôle d'experts (rôle fréquemment joué par les Directeurs d'Unité) dans les différentes manifestations de la vie professionnelle des I.T.A., on discerne un facteur favorable à une cohésion de la politique des I.T.A.

Le plan de carrière défini dès la phase initiale du recrutement par le Directeur d'Unité en relation avec l'agent est un élément important qui peut se dérouler à deux niveaux :

- au sein du laboratoire,
- au sein de l'organisme ou dans l'ensemble constitué par les E.P.S.T.

Un plan de carrière se développant au sein du laboratoire doit être l'exception. Il est peu vraisemblable, en effet, que la structure des emplois d'une unité de recherche suive la même progression que celle du niveau de qualification de ses agents.

Aussi, les concours internes étant l'instrument de mesure des niveaux de qualification, est-on tenté d'associer étroitement concours et mobilité, et d'afficher la liste des postes à pourvoir avant l'ouverture des concours.

Une telle démarche nous paraît dangereuse. En effet, en préconisant l'évaluation des I.T.A. dans le contexte général de l'équipe, nous avons voulu mettre en évidence leur contribution au travail collectif.

Le corollaire doit être, nous semble-t-il, un renforcement des liens de l'I.T.A. avec son équipe. Tout départ ne peut donc être envisagé qu'au regard des problèmes qu'il pose à l'équipe.

Liens renforcés avec l'équipe et plan de carrière se développant hors de l'équipe semblent procéder de démarches contradictoires. Pour éviter ce hiatus, il nous paraît nécessaire d'admettre que l'affectation des candidats reçus aux concours internes soit décidée après la proclamation des résultats en fonction des besoins des unités de recherche.

Le Directeur de l'Unité de recherche ne doit en aucun cas être mis devant le fait accompli. Tout départ d'un collaborateur de son unité est organisé en fonction des programmes engagés. La contribution du directeur de l'unité à l'évaluation de l'I.T.A. au sein de sa profession en sera plus objective à nos yeux.

d) La mobilité :

La commission mobilité permet une relation harmonieuse des besoins, souvent antinomiques, des agents et des unités. Elle est, avec la commission d'évaluation, le "garant" de la définition des emplois et de l'expression des souhaits des agents. Elle révèle parfois des "conflits" internes à l'unité qu'elle permet de "dé-dramatiser" et de solutionner.

La participation du Directeur d'Unité au sein de cette commission mobilité permettrait de motiver les responsables aux phénomènes de mutation.

PLAN DE TRANSFORMATIONS D'EMPLOIS ITA MAXIMUM

(AVEC SAUT DE CATEGORIE)

sous classés après intégration dans le statut :

- 3 promotions de 3A en 1A
- 2 promotions de 3A en 0A
- 3 promotions de 1B en 1A
- 15 promotions de 0B en 2A
- 1 promotion de 0B en 1A
- 1 020 promotions de 2B en 1B
- 28 promotions de 2B en 3A
- 74 promotions de 2B en 2A
- 257 promotions de 3B en 1B
- 15 promotions de 3B en 3A
- 22 promotions de 3B en 2A
- 44 promotions de 4B en 3B
- 49 promotions de 4B en 2B
- 8 promotions de 4B en 1B
- 1 promotion de 4B en 2A
- 489 promotions de 5B en 3B
- 68 promotions de 5B en 2B
- 14 promotions de 5B en 1B
- 1 promotion de 5B en 3A
- 255 promotions de 6B en 5B
- 26 promotions de 6B en 4B
- 56 promotions de 6B en 3B
- 7 promotions de 6B en 2B
- 4 promotions de 6B en 1B
- 2 promotions de 6B en 2A
- 42 promotions de 7B en 5B
- 2 promotions de 7B en 3B
- 1 promotion de 0D en 0A
- 29 promotions de 1D en 0D
- 69 promotions de 2D en 1D
- 4 promotions de 2D en 0D
- 27 promotions de 3D en 1D
- 1 promotion de 3D en 0D
- 392 promotions de 4D en 3D
- 36 promotions de 4D en 2D
- 1 promotion de 4D en 1D
- 20 promotions de 5D en 3D
- 2 promotions de 5D en 2D
- 21 promotions de 6D bis en 4D
- 27 promotions de 6D bis en 3D
- 8 promotions de 6D en 5D
- 1 promotion de 6D en 4D
- 1 promotion de 6D en 3D

OBSERVATIONS :
 Ce tableau omet :
 751 promotions de 3A et 1B en 2A
 929 promotions de 3B en 2B
 311 promotions de 3D en 2D
 1 991

EVOLUTION DES PROMOTIONS D'ITA 1971 - 1983

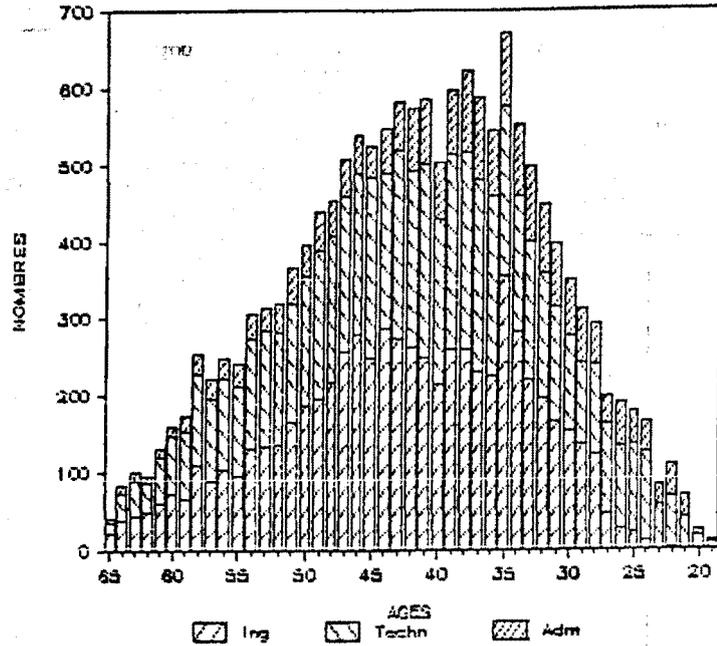
 GROUPE C.N.R.S.

ANNEES	POSTES BUDGETAIRES	POSSIBILITES DE CHANGEMENTS DE CATEGORIES	TAUX DE PROMO-
	TOTAL GROUPE C.N.R.S.		TIONS. = Nombre de Prom. Nombre de Postes
1971	9 664	463	4,79
1972	10 160	513	5,05
1973	10 679	532	4,98
1974	10 823	549	5,07
1975	11 208	595	5,31
1976	11 481	643	5,60
1977	12 144	554	4,56
1978	12 408	422	3,40
1979	12 635	376	2,98
1980	12 937	274	2,12
1981	13 024	245) *	4,56
1982	13 314	350)	4,21
1983	13 534	(151) **	2,65
1984		(410)	
		360	
		145	

* 1ère tranche du plan de reclassement 1981
 ** 2ème tranche du plan de reclassement 1982

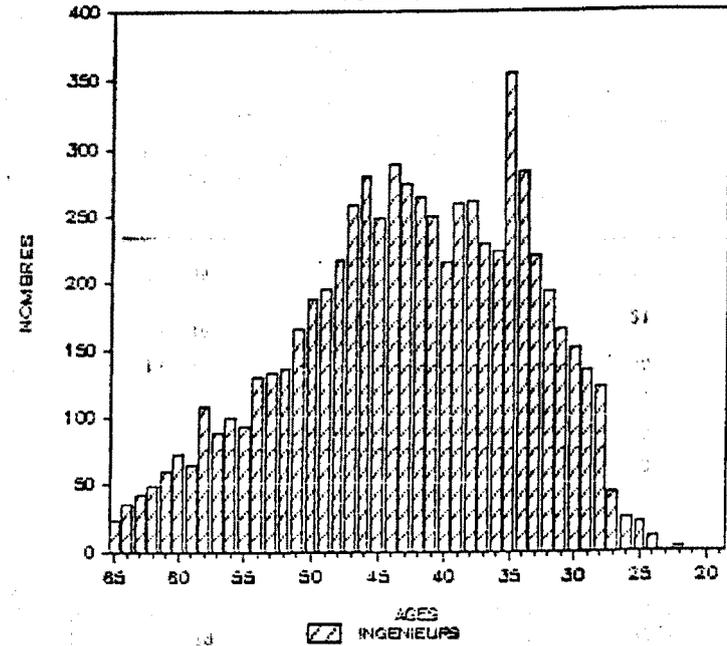
PYRAMIDE DES ITA

AGES DE 65 à 19 ANS



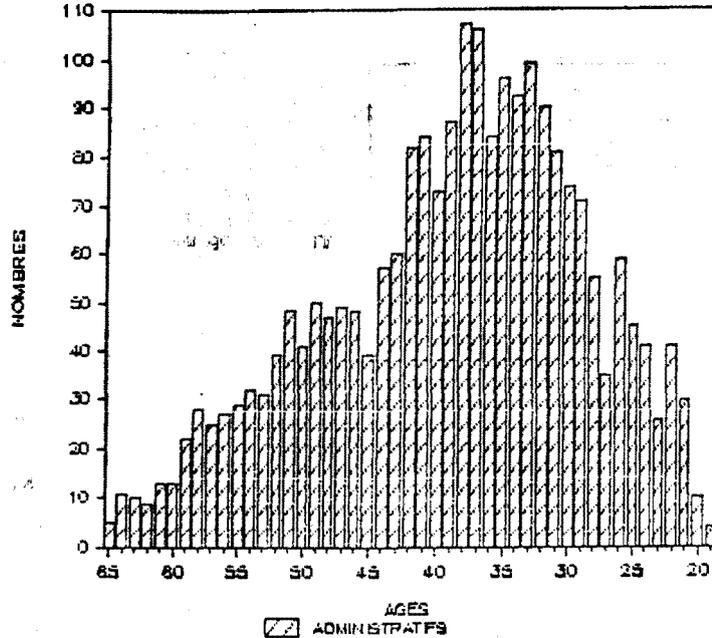
PYRAMIDE DES INGENIEURS

AGES DE 65 à 20



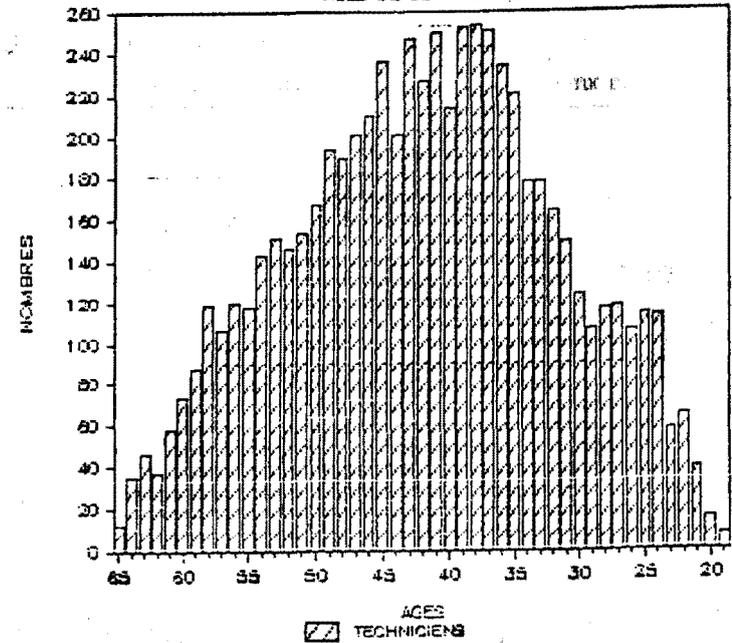
PYRAMIDE DES ADMINISTRATIFS

AGES DE 65 à 19 ANS



PYRAMIDE DES TECHNICIENS

AGES DE 65 à 19 ANS



II. LA MOBILITE.

La première observation que l'on pourrait faire porte sur la méthode : il n'est pas certain qu'il faille persister à mesurer distinctement mobilité Chercheurs et ITA pour apprécier le taux de renouvellement souhaitable dans les équipes, et pour apprécier le flux de mobilité vers l'aval. (C'est d'ailleurs ce qui a été mis en évidence par le C.A. du CNRS).

La deuxième observation porte sur l'insuffisance d'une analyse des causes externes au CNRS : capacité de l'industrie à recruter, structures d'accueil convenables...

Enfin on retrouve dans les "mesures pour faciliter la mobilité des personnels" une modification des règles de gestion et notamment une majoration des primes...

En tous les cas, il n'est pas pensable qu'aucune négociation n'ait lieu sur ces questions.

Note d'introduction au dossier "MOBILITE"

La mobilité dans la recherche publique française a fait l'objet d'une étude spécifique commandée par le CSRT et qui a porté sur les trois formes principales de la mobilité :

- . Mobilité interne avec ou sans changement géographique,
- . Mobilité externe notamment vers l'industrie,
- . Mobilité thématique.

Un colloque a rendu compte de ces travaux en mars 1985 à Marseille et confirme une insuffisance des trois types de mobilité dans les différents organismes de recherche, ainsi qu'une connaissance beaucoup trop sommaire des données de base elles-mêmes.

Les trois notes de ce dossier font le point pour le CNRS des données relatives à la mobilité interne, à la mobilité croisée avec l'Education nationale et à la mobilité vers l'industrie. La mobilité croisée avec les autres EPST permise par les nouveaux statuts n'a pas encore fait l'objet d'évaluation détaillée.

La mobilité thématique n'a fait l'objet nulle part d'évaluation quantitative sérieuse. Le schéma directeur triennal, les actions d'intervention lancées tant par les départements que par les programmes interdisciplinaires de recherche, la création de nouveaux laboratoires, les affichages de poste, amènent à un renouvellement des thèmes que l'on peut considérer comme à peu près satisfaisant pour l'organisme, compte tenu de la nécessaire continuité de l'action dans les disciplines de base. Cette mobilité demandera toutefois à être mieux cernée et mieux prise en compte par le comité national.

La mobilité interne vise à éviter l'endogamie dans les laboratoires, à faciliter les opérations de restructuration et de décentralisation décidées par l'organisme, et d'une manière générale à une meilleure efficacité de celui-ci. La mobilité des chercheurs en sciences exactes (2,7 % / an) ne permet pas encore que la majorité des candidats à une direction de recherche aient effectivement une mobilité au début de leur carrière. La situation est encore plus sévère en sciences humaines et sociales. La mobilité des ITA (0,8 % / an en mobilité inter-régions et 3 % / an de mobilité inter-laboratoires) serait plus satisfaisante si de nombreux blocages n'entravaient des opérations souhaitées.

La mobilité externe vise à la fois au renouvellement des équipes de recherche et à l'essaimage des connaissances acquises dans l'industrie, l'université et les autres organismes de recherche. Une arrivée de sang neuf dans les laboratoires de 8 à 10 % de l'effectif chercheur par an est souhaitable.

La décomposition moyenne :

28,1	. 3,5 %	recrutement supplémentaires
	. 1,2 %	de départs naturels (retraites et décès)
	. 0,4 %	vers l'industrie
	. 0,3 %	vers l'université
	. 0,2 %	divers
	. 2,2 %	mutations internes

montre que le taux de 8 % n'est pas encore atteint avec 3,5 % de recrutements nouveaux. Des mesures pour augmenter les flux de sortie vers l'industrie, l'université, les autres EPST et EPIC sont donc nécessaires. Par ailleurs, la faible mobilité des chercheurs en SHS devrait nous amener à augmenter le nombre des postes d'accueil réservé aux universitaires dans ce domaine.

La mobilité est intégrée à la politique scientifique du CNRS ; elle doit se traduire par l'affichage de projets, d'opérations scientifiques importantes (créations de laboratoires, opérations de décentralisation), de postes de chercheurs et d'ITA.

Il est donc indispensable d'avoir une connaissance exacte de la mobilité au sein du CNRS et de mettre en oeuvre des dispositions qui permettent de la favoriser. Ce dossier donne d'une part des informations sur la connaissance actuelle de la mobilité au CNRS (en particulier vers les entreprises) et présente d'autre part des propositions pour la favoriser.

Conseil d'Administration du C.N.R.S.
du 17 octobre 1985

DIRECTION DU PERSONNEL
ET DES AFFAIRES SOCIALES

MOBILITE INTERNE

I - LE CONSTAT

II - MESURES POUR FACILITER LA MOBILITE

I - LE CONSTAT :

Avant de proposer des mesures permettant de stimuler les mouvements de personnels, il est intéressant d'évaluer le phénomène mobilité tel qu'il s'est développé jusqu'à aujourd'hui, tant pour les chercheurs que pour les I.T.A.

A - Quelques données sur la mobilité chez les chercheurs :

La mobilité interne, c'est-à-dire avec changement de laboratoire, a pu être mesurée pour les chercheurs sur une période assez longue, 1978-1984, dans les départements S.P.I et T.O.A.E. Des données supplémentaires ont été obtenues pour 1982 et 1983 pour le département M.P.B. et pour 1984 pour le département CHIMIE. Le tableau ci-dessous rassemble ces données :

: DEPARTEMENTS : CONCERNES	: SPI + TOAE				: SPI+TOAE+MPB:		: SPI+TOAE
	: 1978 :	: 1979 :	: 1980 :	: 1981 :	: 1982 :	: 1983 :	: 1984
: Nombre de : mutations : accordées	: 19	: 21	: 37	: 38	: 73	: 63	: 92
: Effectifs : totaux dans les : départements : pris en compte	: 1 232 :	: 1 257 :	: 1 314 :	: 1 388 :	: 2 570 :	: 2 702 :	: 3 435
: Rapport des : mutations aux : effectifs pris : en compte (en %)	: 1,54 :	: 1,67 :	: 2,81 :	: 2,73 :	: 2,84 :	: 2,33 :	: 2,68

Quelle que soit l'hétérogénéité de ces données, on constate quand même deux choses :

- un taux de mobilité voisin de 2,7%, à peu près constant depuis 1980 ;
- une forte augmentation de 1979 à 1980.

Un autre ensemble de données a été obtenu pour le département S.P.I. concernant les séjours à l'étranger d'une durée supérieure à deux mois. Depuis 1981, le taux de chercheurs pratiquant ces séjours est voisin de 7% .)

Considérant le seul département S.P.I., on constate donc une mobilité totale voisine de 11%, hors passage à l'enseignement supérieur : environ 3% de mobilité interne, 1% de mobilité vers l'industrie, 7% de mobilité vers l'étranger.

.../...

B - Quelques données sur la mobilité chez les I.T.A. :

En fait, le phénomène de mobilité n'est pas univoque mais diversifié : il n'y pas une mais des "Mobilités".

- Mobilité interne "volontaire" ou "involontaire" sur poste vacant,
- Mobilité interne "redéploiement", sectorielle ou inter sectorielle (transfert de l'agent avec son poste).
- Mobilité externe avec sa facette inverse "réintégration".

Ce qui est d'emblée exclu dans la présente étude, c'est la facette "externe" de la mobilité, l'objectif principal étant de révéler, voire encourager les dominantes géographiques des mutations.

Quelques chiffres :

* Mobilité interne "sur poste vacant".

- en 4 ans, le "marché" de la mobilité a permis d'offrir 2630 emplois, soit 20 % du stock actuel des postes d'I.T.A. Sur ce marché, 20 % des postes ont été pourvus essentiellement pour des raisons d'ordre géographique.

* Mobilité "redéployée".

Phénomène plus important, cette mobilité a permis le redéploiement :

- de 458 agents transférés en 83, alors que 138 l'ont été sur postes vacants,
- de 433 agents transférés en 1984 (soit 3% de la population I.T.A.) alors que 97 l'ont été sur postes vacants.
- les transferts intersectoriels sont particulièrement faibles alors, qu'ils sont déterminants pour une mobilité professionnelle :

. 59 en 83, contre 399) à l'intérieur d'un
. 49 en 84, contre 384) même département.

Afin d'isoler l'aspect "mobilité interne géographique", deux voies s'offrent à nous :

- Exploration des motivations propres à ceux qui souhaitent changer de lieu, d'équipe, voire de métier : les "souhaits".
- Le constat des changements effectifs de région.

"Photographie" de la mobilité géographique : souhaits et constat.

* analyse des motivations des candidats à la mobilité.

A partir d'un fichier de 300 candidats "déclarés" à la mobilité, il a été possible de dégager les constantes suivantes :

- sur 300 agents, 224 (soit 75%) se sont prononcés pour une région déterminée.
- Les candidats à la mobilité sont issus à 70% de la région parisienne qui recueille 58% des demandes de mutation en sa faveur.
- après la région parisienne, le Sud-Est recueille le plus fort pourcentage de demandes (20%) alors que les agents I.T.A. mutants originaires de cette région recouvrent 11% de l'ensemble (2ème pourcentage après celui de la région parisienne).
- l'Est de la France attire seulement 3% des demandes.

Enfin, la quasi totalité des agents demandant une affectation en région parisienne sont actuellement en poste dans cette région ; le Sud-Est et le Sud-Ouest attirent des agents d'autres régions géographiques. Mais en règle générale, il semble que les agents préfèrent muter dans la même région.

* constat des changements effectifs de région.

- image nationale :

117 agents (sur 530 agents mutés et redéployés) ont effectué une mobilité géographique en 1984, soit 22% des agents mutés.

—> Le déplacement géographique n'est donc pas un corollaire de la mutation qui s'effectue en grande majorité dans la même région.

- l'axe privilégié

L'axe privilégié est le déplacement Paris —> Province :
57 agents soit 49%.

Le mouvement Province —> Paris ne représente que 22% (26 agents) des déplacements alors que les mutations "inter régions" recouvrent 29% de la mobilité géographique.

- Les catégories mobiles

Les catégories à fort taux de mobilité géographique sont les Ingénieurs et les Techniciens supérieurs (2B —> Assistants Ingénieurs).

2B : 19% des mouvements
Ingénieurs : 53% des mouvements

Les catégories "peu mobiles" sont les Administratifs : ** I**

10% des mouvements - alors que l'étude générale "mobilité ITA/BC ITA juin 84" révélait une forte mobilité de ces mêmes personnels (mobilité ne s'accompagnant pas d'un déplacement géographique).

- L'importance des transferts

La mobilité géographique n'est pas la résultante de l'affichage des postes vacants mais d'un redéploiement des agents qui implique souvent le souhait de la Direction Scientifique de régler des cas particuliers (ex. suppression d'une formation dans une ville où le redéploiement est impossible).

84% de la mobilité géographique résulte de transferts.

- Le poids respectif des Directions Scientifiques

Compte tenu du nombre important de transferts, le "leader" de la mobilité géographique n'est autre que les "Sciences de la Vie" (31%) suivi du département SHS (25%) et du département SPI (11%).

- La "physionomie" de l'agent mutant"

L'agent soucieux de mobilité géographique est Ingénieur (ou Technicien 2B), compte une ancienneté relativement importante (ce n'est pas une mobilité après "premier" emploi) et est âgé en moyenne de 40 ans.

Cette population se répartit également entre hommes et femmes (53%).

Il est intéressant de noter qu'un nombre sensible d'agents ayant une forte ancienneté (+ 15 ans) effectue une mobilité géographique sur l'axe prioritaire Paris —> Province (Sud-Est)

II - MESURES POUR FACILITER LA MOBILITE DES PERSONNELS

Certaines de ces mesures relèvent d'un aménagement des règles internes de gestion au C.N.R.S; elles sont mentionnées en première partie pour la bonne information du Conseil. La dernière mesure, qui fait l'objet de la seconde partie de ce document, est soumise à l'approbation du Conseil.

A - AMENAGEMENT DES REGLES INTERNES DE GESTION.

Ces mesures peuvent être conduites suivant leur nature, soit au niveau national, soit au niveau local.

A1) Mesures d'ordre général :

Ces mesures relèvent d'une part de l'application réglementaire (octroi d'un échelon accéléré, majoration de la P.P.R.S.), d'autre part d'un développement des techniques nouvelles (télématique).

1. échelon accéléré :

Sur le plan de la carrière, certains organismes ou ministères attribuent systématiquement un échelon accéléré aux agents ayant accepté une décentralisation (Météo, Education

Nationale).

Une mesure comparable pourrait être retenue pour toutes les opérations de décentralisation ou les mutations en dehors de la région Ile de France, étant entendu que la procédure administrative d'examen en commission administrative paritaire serait respectée.

2. majoration de P.P.R.S. :

Enfin, il pourrait être envisagé d'attribuer pendant deux semestres une prime de participation à la recherche scientifique (P.P.R.S.) au taux maximum pour les agents ayant accepté une mutation.

Pour les administratifs, il serait nécessaire de passer par le biais de l'aide exceptionnelle pour attribuer un montant équivalent.

3. la mobilité télématique :

Dans le cadre des mesures d'ordre général, il a été envisagé une nouvelle procédure d'affichage des emplois vacants d'ITA qui est actuellement en cours de réalisation informatique.

Cette application télématique de la mobilité permettra, dès le 15 novembre 1985, date de début de la première campagne de mobilité interne sur minitel, de stimuler les mouvements de personnels conformément aux modalités suivantes :

L'implantation massive de "minitel" dans les unités de recherche et dans les Administrations Déléguées permet à tout agent ITA du groupe CNRS (et ultérieurement aux agents des autres EPST) de consulter en temps réel, de manière instantanée et permanente, le stock global des emplois vacants de l'organisme par grade, branche d'activité professionnelle, avec mention du profil, l'affection géographique et la Direction Scientifique de l'emploi.

Cette bourse des emplois, offerte à tous, permet également au consultant de postuler en temps réel sur l'emploi afférent à son grade et correspondant à ses desideratas.

Une telle ouverture télématique devrait permettre d'alimenter le marché interne de la mobilité de manière satisfaisante en introduisant une nouvelle dynamique.

A2) Mesures d'ordre local :

Un certain nombre de mesures ne peuvent pas être conduites depuis l'échelon central.

Il en est ainsi des réservations de logements, de lits dans les crèches, des démarches à entreprendre pour l'emploi des conjoints qui ne peuvent aboutir que si un responsable du C.N.R.S. les prend en charge localement. L'administrateur délégué (ou un agent relevant de son autorité) semble tout désigné pour mener à bien ces démarches.

A cette occasion, il serait sans doute nécessaire de revoir la politique du C.N.R.S. en matière de réservation de logements.

En effet, l'expérience montre d'une part, qu'il est très difficile de réserver des logements compte-tenu de la modestie des crédits que le C.N.R.S. est autorisé à y consacrer et que, d'autre part, la demande des agents évoluant, certains logements réservés ne trouvent plus preneur au bout d'un certain temps.

En cas de mutation collective importante (déplacement d'un service ou d'un laboratoire) la solution la plus adéquate consisterait sans doute à ce que le C.N.R.S. loue des logements dans lesquels il logerait ses personnels, ces derniers subissant sur leur salaire un précompte correspondant à tout ou partie du loyer.

En définitive, les mesures proposées étant indépendantes les unes des autres peuvent être retenues dans leur totalité ou seulement pour certaines d'entre elles.

Elles nécessitent un abondement des comptes budgétaires de missions, d'aides et de primes correspondant au montant souhaité.

Outre l'aménagement des règles internes de gestion, une mesure d'ordre strictement financier peut venir compléter ce dispositif d'encouragement à la mobilité.

B - INSTITUTION DE PRETS A L'ACCESSION A LA PROPRIETE A UN TAUX PREFERENTIEL.

Les organismes qui ont réussi à construire une politique de mobilité disposent de la possibilité d'offrir à leurs agents des prêts pour faciliter l'achat de logements.

Dans cette perspective, il serait intéressant d'envisager une solution qui consisterait à ce que le C.N.R.S. utilise le C.A.E.S. comme relais pour accorder des prêts à ses agents à un taux intéressant.

On peut noter qu'une telle formule existe déjà pour les prêts solidarité ou les prêts complémentaires accordés aux jeunes ménages. Pour ceux-ci, le C.A.E.S. utilise la Banque Centrale des Coopératives et des Mutuelles qui se charge de suivre les remboursements de chaque agent et en tient informé le C.A.E.S. Cette solution très souple pour le C.A.E.S. et le C.N.R.S. pourrait être utilisée dans le cas de prêts à l'accession à la propriété.

RECEPTE

N°

DATE

MONTANT

A titre d'exemple, le tableau ci-après indique les crédits à mettre en place pour 50 prêts de 50.000 F, remboursables en 5 ans sans intérêts.

CREDIT A METTRE EN PLACE POUR PERMETTRE D'OCTROYER

CHAQUE ANNEE 50 PRETS DE 50.000 F, REMBOURSABLES EN 5 ANS

SANS INTERETS.

ANNEE	CREDIT A METTRE EN PLACE
1986	50 prêts de 50.000 F..... 2.500.000 F
1987	- Remboursement de la 1ère annuité des prêts 1985 50 x 10.000 F = 500.000 F - Crédit à mettre en place : 2.500.000 F - 500.000 F..... 2.000.000 F
1988	- Remboursement de la 2ème annuité des prêts 1985 (500.000 F) - Remboursement de la 1ère annuité des prêts 1986 (500.000 F) - Crédit à mettre en place : 2.500.000 F - 1.000.000 F..... 1.500.000 F
1989	- Crédit à mettre en place :..... 1.000.000 F
1990	- Crédit à mettre en place :..... 500.000 F

En 1991, les remboursements des prêts en cours permettent d'octroyer chaque année 50 prêts.

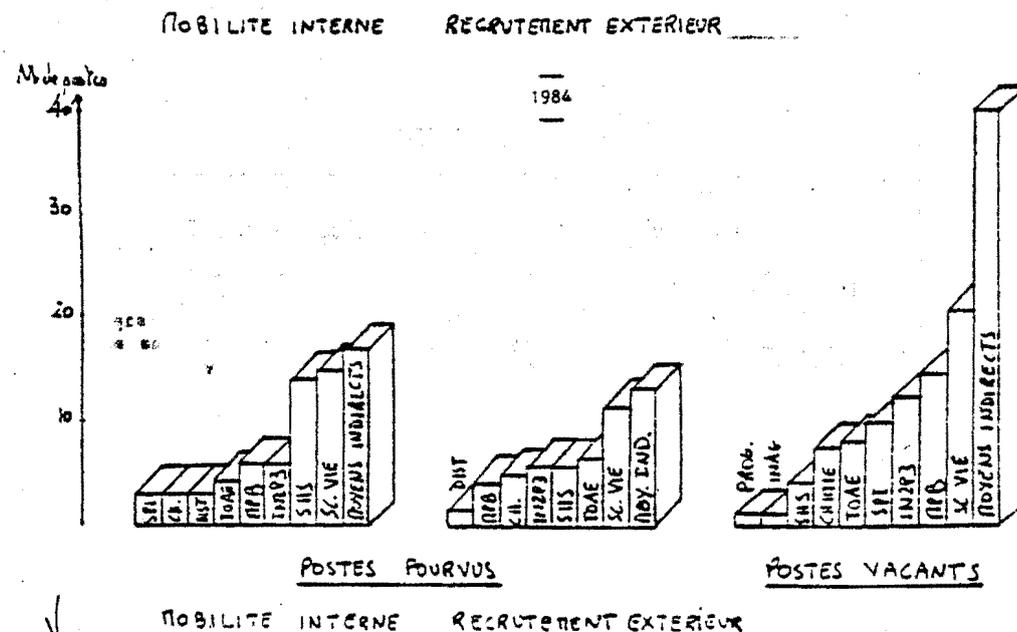
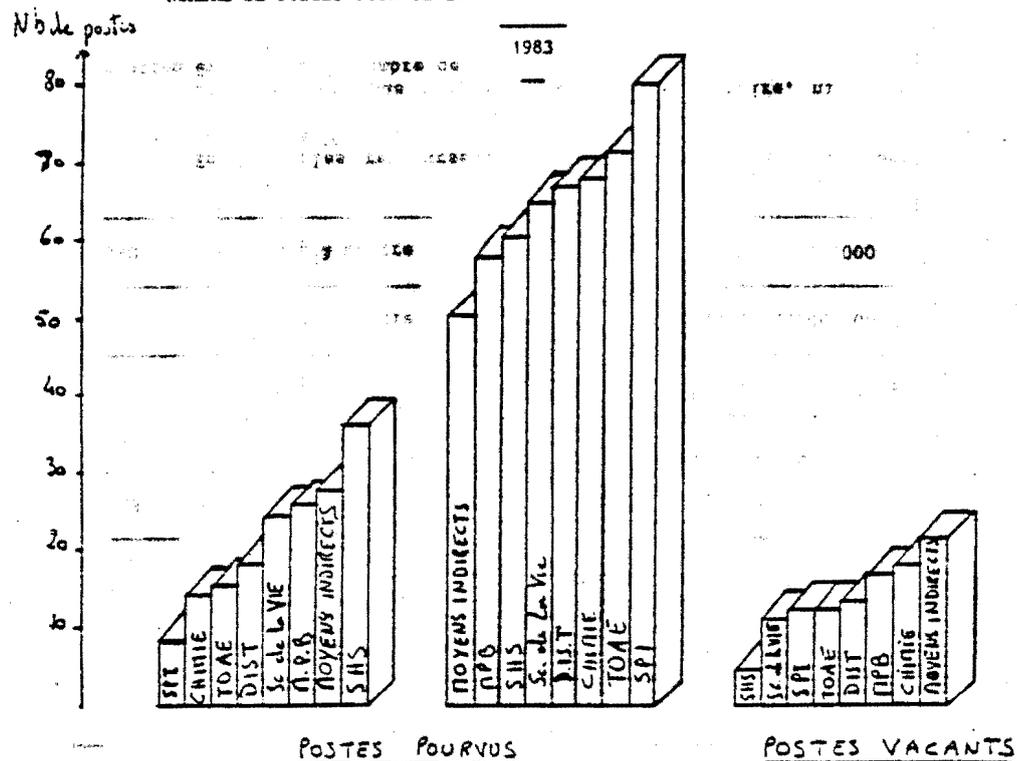
Ceci ne tient pas compte d'une érosion monétaire, ni d'une augmentation éventuelle du nombre de possibilités.

NOMBRE DE POSTES AFFICHES PAR SECTEUR, TOTAL DES POSTES ITA DU SECTEUR
POURCENTAGES CORRESPONDANTS

SECTEUR	POSTES AFFICHES		TOTAL POSTES ITA	
	NOMBRE DE POSTES	POURCENTAGE	NOMBRE DE POSTES	POURCENTAGE
M.P.B.	217,5	8,26%	1103,5	7,89%
S.P.I.	274,5	10,42%	1083,5	7,75%
MOYENS DE CALCUL	13	0,49%	142,5	1,02%
CHIMIE	292	11,09%	1571	11,24%
T.O.A.E.	226,5	8,60%	1579,5	11,30%
SC. VIE	496,5	18,86%	2991	21,39%
S.H.S.	326,5	12,40%	1786	12,77%
M.I.	537	20,39%	2082	14,89%
D.I.S.T.	77,5	2,94%	479,5	3,43%
I.N.Z.P.3	123	4,67%	1070	7,65%
I.N.A.G.	8	0,34%	75	0,54%
P.I.R.M.E.D.	5	0,19%	1	0,01%
P.I.R.E.N.	15	0,57%	2	0,01%
P.I.R.D.E.S.	18,5	0,70%	13	0,09%
P.I.R.O.	2	0,08%	3	0,02%
TOTAL.....	2632,5	100,00%	13982,5	100,00%

C'est un historique de la procédure. L'affichage existe depuis 1980. Il y a eu jusqu'à ce jour 24 affichages, qui ont concerné 2632,5 postes de tous les secteurs du C.N.R.S., des Instituts et des Programmes Interdisciplinaires liés au Centre.

NOMBRE DE POSTES POURVUS ET DE POSTES VACANTS PAR DEP. SCIENTIFIQUE



EN GUISE DE CONCLUSION :

L'importance des questions soulevées et les réponses proposées par la Direction méritent un examen attentif de notre part. Les commentaires qui accompagnent la publication des documents ne constituent pas la réponse du syndicat, ils ont pour objectif de lancer le débat indispensable à l'élaboration collective des réponses à apporter.

Une JOURNEE D'ETUDE fera la synthèse de cette élaboration.

PROGRAMME MOBILISATEUR I.T.A....

MOBILITE...

JOURNEE D'ETUDES
DU S.N.T.R.S. - C.G.T.

JEUDI 30 JANVIER 1986

DE 9 HEURES A 17 HEURES

AU C.N.R.S. SALLE DE PROJECTION (*rez-de-chaussée*)
27, RUE PAUL BERT 94 200 IVRY

Nous vous invitons à réfléchir sur ces questions dans votre section afin que cette journée d'étude soit le reflet d'un débat en profondeur.

BOURSES POST-DOCTORALES.

La Direction a présenté au CTPC du 9/10/85 un projet visant à instituer au CNRS des bourses post-doctorales (voir le projet de décision ci-joint).

De quoi s'agit-il ?

Ce qui est proposé vise à permettre l'accueil pendant deux ou trois ans, de titulaires de doctorat, sur des bourses de 13 000 F/mois cofinancées par le CNRS (8 000 F.) et les entreprises ou centres techniques industriels ou EPIC (5 000 F). La garantie d'embauche dans l'entreprise est prévue à partir de la troisième année.

Nous sommes loin du projet initial de la Direction figurant dans le schéma directeur du CNRS que le SNTRS-CGT a combattu (voir SNTRS info n°9 du 22 Mars 1985). La Direction prévoyait alors d'assurer un flux d'environ 300 chercheurs par voie de contrat de trois ans non renouvelable.

La Direction a reculé, elle revient à un projet plus conforme aux nouvelles missions du CNRS concernant notamment la formation des cadres scientifiques pour le secteur productif.

Le Directeur général, devant le CTPC, s'est engagé à ce que le nombre de boursiers "post-doc" présents en même temps au CNRS n'exède pas 30 environ.

Il s'est également engagé à ce qu'un bilan soit fait de la mise en place de ces bourses, au bout de deux ans, devant les conseils de département et le CTPC.

Considérant notre position clairement exprimée de voir le CNRS assumer une mission de formation et de perfectionnement à la recherche (voir la position de la CGT lors du Colloque Recherche, lors des négociations sur le nouveau statut du CNRS et lors de notre dernier congrès), nous avons approuvé le projet. Cela tout en partageant l'avis exprimé par le SNCS de veiller à ce que les entreprises embauchent les boursiers à l'issue de la formation.

Le SNCS estimant que le danger existait de voir de nouveaux hors statut a conditionné son acceptation à une obligation d'embauche de la part des entreprises et a voté contre.

Nous nous sommes trouvés séparés sur cette question comme nous l'avons déjà été sur la question des hors-statuts : nous n'avons jamais considéré qu'il ne pouvait y avoir qu'un seul statut pour les personnels de la recherche, un statut public et le "reste" formant des hors-statuts. Nous maintenons cette position dans le cas des bourses "post-doc".

Nous ne pouvons pas prendre la responsabilité d'empêcher des gens d'être rémunérés pendant deux ans sous prétexte qu'ils ne seraient pas embauchés la troisième ou la quatrième année ! ou qu'ils mettraient en danger les personnels en place. Ce serait tout confondre : la lutte à conduire à l'issue de la bourse avec les syndicats des entreprises concernées, et la nécessité de contribuer à former des scientifiques pour l'industrie.

Notre divergence avec le SNCS porte moins sur le fond que sur une évaluation différente des risques. Il est vrai qu'il existe une espèce de "sous-tendance" d'Unité et Action dite "pour un syndicalisme de lutte" qui manifeste un intérêt marqué pour tout ce que fait le SNTRS et qui assimile notre position au CTP à celle de FO ou du SNIRS, allant jusqu'à comparer les post-doc à des TUC (à 13 000 F par mois, ça fait cher du TUC !). Nos positions sur ces questions ne sont pas circonstancielles et même les camarades "pour un syndicalisme de lutte" doivent s'y faire : l'activité du SNTRS se décline au SNTRS.

En tout état de cause, le SNTRS-CGT restera vigilant, il veillera à ce que les engagements pris soient tenus.

BOURSES POST-DOC TORALE - PROJET DE DECISION

Article 1 :

Des bourses post-doctorales peuvent être attribuées à des candidats qui désirent acquérir ou compléter une formation par la recherche. Elles sont réservées aux titulaires d'un doctorat ou d'un titre équivalent âgés de 28 ans au plus. Dans certains cas une dispense d'âge peut être accordée par décision du Directeur général.

Article 2 :

Les bourses sont cofinancées par le CNRS et une entreprise ou un centre technique industriel. Leur montant est fixé à 13 000 F bruts mensuels dont 8 000 à la charge du CNRS et 5 000 à la charge du cocontractant. Ce taux est révisable annuellement.

Article 3 : Ces bourses sont attribuées pour une durée d'un an renouvelable une deuxième année. Elles peuvent être renouvelées une troisième année si le candidat est assuré d'avoir un emploi à l'issue de son stage.

Article 4 : Pour ce qui concerne le CNRS, l'attribution et le renouvellement des bourses sont décidés après avis d'un comité composé de membres désignés par le Directeur général du CNRS. Elles sont attribuées d'un commun accord entre le CNRS et l'entreprise ou le centre technique industriel et donnent lieu à l'établissement d'un contrat de cofinancement entre le CNRS et son partenaire.

Article 5 : Le boursier sera affecté à une unité du CNRS. Il partagera son temps de travail entre cette unité et un laboratoire de l'entreprise.

Article 6 : Le thème de la bourse est défini d'un commun accord entre le CNRS et l'industriel.

Article 7 : Les boursiers bénéficient de la protection sociale appliquée aux agents non titulaires de l'Etat.

Article 8 : Les dispositions générales en vigueur au CNRS en matière de propriété industrielle et de publication des résultats s'appliquent aux travaux exécutés par les boursiers.

RESULTAT DU VOTE :

Pour : 14 (administration, SNTRS, SNIRS, FO)
Contre : 5 (SNCS, SGEN)
Abstention : 1 (SNPCEN)

RECLASSEMENT - EMBAUCHE - PROMOTIONS - PASSAGE EN ASSISTANT-INGENIEUR -

Le processus de titularisation va bientôt arriver à son terme. Quand va-t-on, enfin entrer dans la phase d'application du nouveau statut ?

Ces questions reviennent souvent dans les discussions avec nos collègues ITA, notamment à propos :

- des conditions du reclassement,
- de l'embauche et des promotions bloquées depuis deux ans.
- et de la constitution initiale du corps des assistants ingénieurs.

Mais le régleme[n]t convenable de ces questions butte sur une difficulté majeure : l'insuffisance des moyens financiers dégagés par le gouvernement pour accompagner la réforme statutaire, déjà jugée insuffisante. D'où l'impérieuse nécessité d'agir pour obtenir des moyens supplémentaires !

Mais une autre question se pose immédiatement : "avec les moyens déjà budgétisés, comment tout cela va-t-il se mettre en place ? Qu'en pense le SNTRS-CGT ?

Avant d'arrêter plus précisément son opinion sur ces questions, le syndicat désire connaître votre avis et vos propositions. Les premières réflexions qui suivent n'ont pas d'autre signification que d'inciter au débat, que nous souhaitons le plus large possible avec l'ensemble des personnels.

RECLASSEMENTS

La question des reclassements est une donnée essentielle de l'action syndicale, en particulier afin d'obtenir les moyens nécessaires.

Les 220 transformations d'emplois donnant 438 promotions en 85 et les 100 transformations d'emplois donnant 200 promotions en 86, ainsi que les promotions intervenues au titre de 1982 et 1983 donnent 1 754 reclassements. L'année 1987 est la dernière année d'application de l'article 66 du statut :

"Indépendamment des recrutements dans les corps d'ingénieurs, de personnels techniques et d'administration de la recherche fixés aux articles 66, 81, 94, 106, 121, 134, 159, 170, 187, 202 et 215 du décret susvisé du 30 Décembre 1983, des concours internes réservés aux fonctionnaires du C.N.R.S. peuvent pendant une période de trois ans à compter de la publication du présent décret, être ouverts dans la limite des emplois disponibles créés à cet effet. La limite d'âge fixée par l'article 15 du présent décret n'est pas opposable aux candidats à ces concours."

Cependant, lorsqu'on rapproche ces 1 754 reclassements des chiffres du sous-classement (5 331 sous-classés de corps nouveau statut et 6 974 sous-classés de catégories ancien statut) nous sommes encore loin du compte.

Il est plus que jamais nécessaire de relancer l'action pour les moyens du reclassement.

CONCOURS INTERNES

Rappel : Les 438 reclassements de 85, les 200 de 86, plus ceux de 87 se feront par voie de concours internes. (Voir le détail en Annexe I).

Ces concours internes dérogent aux règles des C.I. classiques : ils sont réservés aux agents de l'EPST, il n'y a pas de limite d'âge.

Le concours interne permet la promotion aux deux corps supérieurs pour les agents qui se sont portés candidats sous certaines conditions d'ancienneté dans le corps. Dans l'état actuel des informations reçues de la direction -texte soumis au CTPC (qui n'est toujours pas paru) - le jury se prononcerait au vu :

- d'un dossier = rapport du responsable d'unité ou de service
- = rapport d'activité du candidat (pour ceux issus des corps de Techniciens et de S.A.R. et au-dessus),
- = attestation de formation qualifiante (éventuelle)

---- d'une audition des candidats.

Comment devrions-nous aborder ces concours de reclassement ?

---- Il ne devrait pas y avoir de présélection, tous les sous-classés. (suivi de carrière ou pas) doivent pouvoir présenter leur candidature.

---- Le dossier pourrait comporter :

- le dossier de suivi de carrière avec une actualisation sous forme de compléments (du responsable d'unité et du candidat), ou un dossier du même type pour ceux qui ont été recrutés depuis le suivi de carrière.
- le niveau reconnu lors du suivi de carrière (pour ceux qui y sont passés).

---- Le jury devrait juger à partir des fiches d'emploi-type (FET) et de leur guide d'utilisation.

CHANGEMENT DE CORPS AU CHOIX

Celui-ci permet la promotion au corps immédiatement supérieur. Ces avancements ont lieu après avis de la CAP et sur proposition du responsable d'unité ou de service. La CAP peut être précédée de la consultation d'experts. Les possibilités de promotions dépendent des nominations à l'issue des concours internes et externes (1/6 ou 1/9 de ces nominations selon les corps). Des conditions d'âge minimum et d'ancienneté sont fixées pour chaque corps.

C'est aussi l'une des voies possibles du reclassement.

Quelle attitude devront avoir nos élus en CAP ?

Le critère qui semble devoir être pris en compte en priorité est la qualification. Afin de pouvoir juger de cette qualification, le dossier de proposition pourrait être fait dans l'esprit de celui du suivi de carrière, il devrait comporter de plus le classement de suivi de carrière, le rapport d'activité de l'agent, le résultat de l'évaluation périodique, les formations suivies. Cette qualification étant jugée en référence aux F.E.T.

A qualification égale pourraient intervenir d'autres critères parmi les suivants : la capacité d'initiative, la volonté d'enrichir ses connaissances, l'ancienneté dans le corps, l'ancienneté dans le sous-classement (lorsqu'il est possible de la déterminer), l'ancienneté au CNRS, le blocage en fin de corps ou de grade, la proximité de la retraite,

CHANGEMENT DE GRADE AU CHOIX

Il est prononcé par le Directeur général, dans la limite des emplois disponibles.

Sont promus les agents qui ont été inscrits, sur proposition des responsables d'unité ou de service, après avis de la C.A.P., sur un tableau d'avancement annuel. Ces agents doivent, de plus remplir les conditions d'ancienneté requises.

Pour être promus à la Hors classe d'ingénieur de recherche, à la 1ère classe de technicien, au grade d'Attaché principal d'administration et à la 1ère classe de secrétaire d'administration, les agents qui ont posé leur candidature doivent être inscrits, après avis de la C.A.P. sur un tableau d'avancement annuel dans les conditions suivantes : Les candidats sont admis chaque année à subir une sélection professionnelle de type concours interne devant un jury. (voir possibilités 85 et 86 en annexe II).

Nous avons lutté contre l'institution de grades. Dans cette logique, lors d'un Bureau National, celui-ci avait penché pour l'ancienneté comme critère exclusif, le changement de classe étant considéré comme la poursuite naturelle de la carrière. Cette proposition a un avantage (facilité de choix) mais aussi un inconvénient (le risque d'injustice).

Une autre solution est-elle possible ?

Lors de débats dans les sections a été avancée l'idée suivante : On peut considérer que tous les agents ne mettent pas une même qualification en oeuvre de la même façon. On peut résumer cela par "intérêt au travail".

Comment juger cet "intérêt au travail" ? Cela se complique ! En effet il y a là un risque de subjectivité. Cependant ne pourrait-on prendre en compte des éléments comme la capacité d'initiative, le dynamisme à se former ? qui apparaîtraient sur une feuille de note annuelle qui serait à adapter de façon à avoir les éléments de jugement. Le critère d'ancienneté venant ensuite (ancienneté dans le corps, l'ancienneté au CNRS le blocage en fin de grade, la proximité de la retraite ...)

CONCOURS EXTERNES .

Ils sont la règle pour procéder à l'embauche de nouveaux agents. La non sortie des textes se traduit par un blocage des embauches, ce qui est préjudiciable au bon fonctionnement des laboratoires et des services. Ces concours sont une possibilité supplémentaire pour les agents de faire valoir leur qualification, lorsqu'ils détiennent le diplôme requis ou que leur a été reconnue une qualification équivalente à ce diplôme.

CONSTITUTION INITIALE DU CORPS DES ASSISTANTS INGENIEURS.

Rappel : Notre revendication toujours affirmée est l'intégration de tous les 2B-2D en Assistants-Ingenieurs. Cette revendication s'appuie sur le fait que les 2B-2D et les A.I. correspondent au niveau 4 du suivi de carrière.

Comme pour les reclassements, le problème des moyens se pose. En effet il y a 1 100 possibilités d'intégration pour les 2 700 2B-2D au CNRS. Là aussi il est nécessaire de relancer l'action pour des moyens supplémentaires. Du fait des moyens insuffisants, nous devrions choisir 1 097 personnes sur les 2 700.

COMMENT FAIRE ?

Tout d'abord, selon la direction, les 2B et 2D voulant accéder au corps des A.I. devront se porter candidats.

---- La qualification : diplôme ou pas c'est, semble-t-il, le critère qui doit être pris en compte en priorité. La qualification réelle exercée au moment de la titularisation.

---- Le diplôme (DUT ou BTS) : c'est un élément important mais il ne peut être exclusif.

Sur quels éléments juger ?

On peut penser à un examen des 2B-2D sur la base de leur dossier de suivi de carrière actualisé.

A qualification égale réellement exercée, l'ancienneté, pourrait servir à départager les candidats (ancienneté dans l'organisme ?, ... + blocage de carrière ? + proximité de la retraite ? ...)

D'autres critères ?

Une idée court aujourd'hui : celle de la priorité aux 2B-2D sous-classés ; par exemple un 2B reconnu en niveau 5 ou 6 en suivi de carrière pourrait être intégré en priorité en A.I. Cette solution semble injuste :

- elle ne résoud qu'imparfaitement le problème de carrière et pas du tout celui de la qualification. De plus il y a risque de voie de garage.

- elle défavoriserait ceux dont le niveau de qualification est le niveau 4. D'autre part il faut savoir que le nombre des 2B-2D dans cette situation est de 1 195 ; ce chiffre est à rapprocher des possibilités de passage en A.I. (1 100).

EX-1B ET EX-1B BIS.

Un problème particulier se pose concernant les ex-1B et 1B bis (V du suivi de carrière) qui ont été reconnus (V+) en suivi de carrière. Ils sont 961 en 1B et 116 en 1B bis à être dans ce cas.

Ces agents ont maintenant, du fait de l'intégration en IE2 la même perspective de carrière que les 3A actuels. Doit-on considérer leur cas comme réglé ?

AGENTS SUR LISTE D'APTITUDE.

Dans le statut de titulaire la liste d'aptitude des contractuels n'a pas d'équivalent.

Une question est posée par certains : "Faut-il accorder, dans le reclassement, une priorité aux diplômés ?". Nous ne le pensons pas, dans la mesure où c'est la qualification qui devrait être le critère déterminant, ce d'autant plus que leur titre ou diplôme leur permet de se présenter au concours externe.

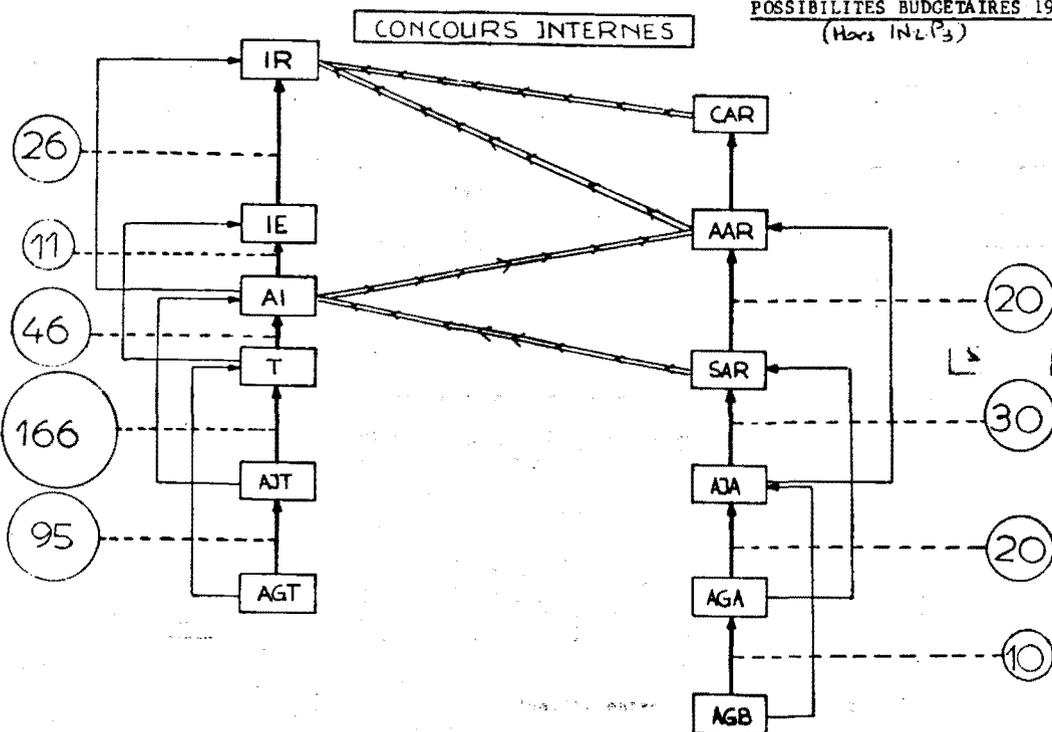
NOUS ENGAGEONS LES ADHERENTS DU SYNDICAT A DEBATTRE DE TOUS CES SUJETS DANS LEUR SECTION ET AVEC LEURS COLLEGUES DE TRAVAIL.

NOUS APPELONS LES SECTIONS A NOUS TRANSMETTRE, DES QUE POSSIBLE, LE RESULTAT DE LEURS REFLEXIONS, LES REponses AUX QUESTIONS POSEES, LEURS PROPOSITIONS EVENTUELLES.

(voir tableaux ci-contre)

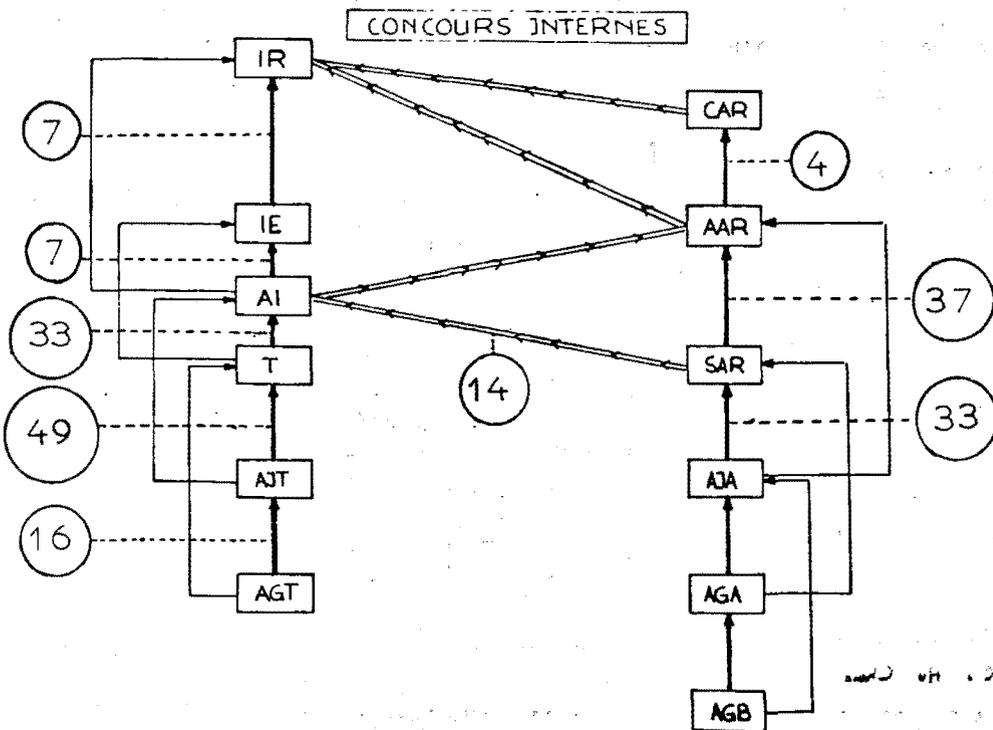
MESURES D'ACCOMPAGNEMENT ART 66
 POSSIBILITES BUDGETAIRES 1985 =
 (Hors IN2P3)

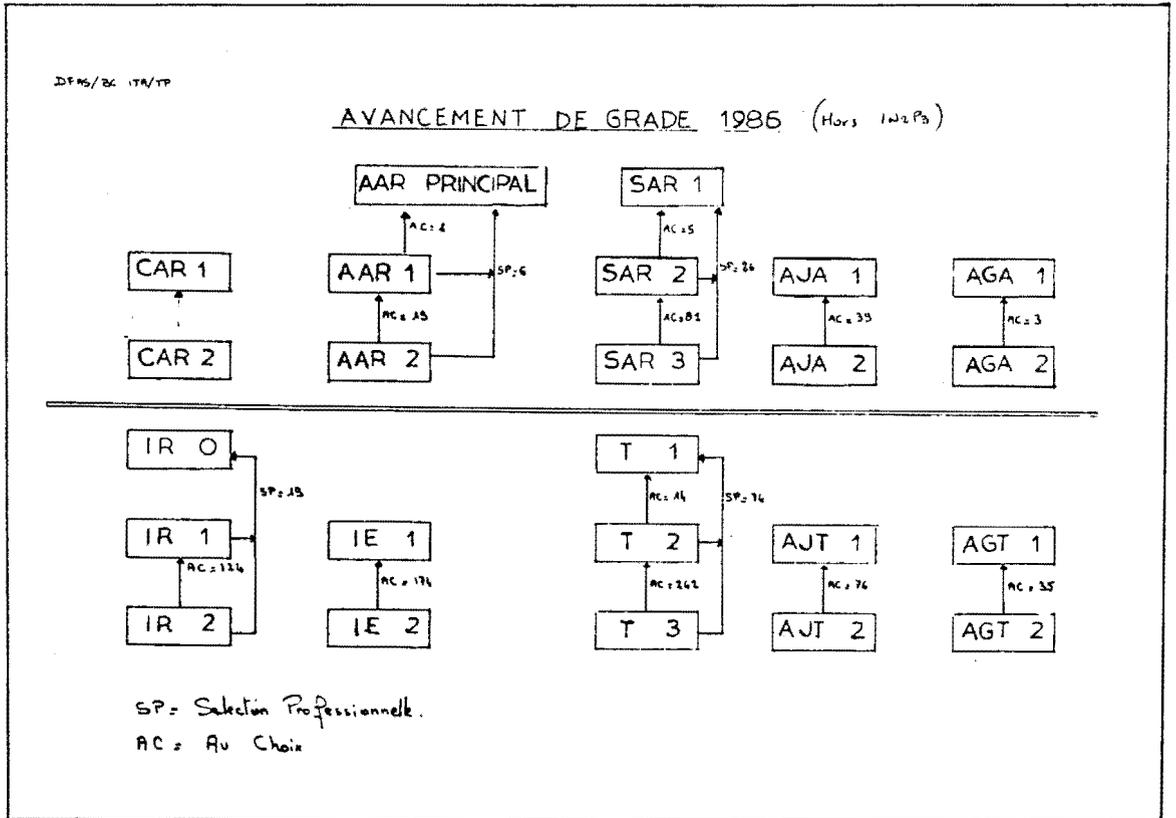
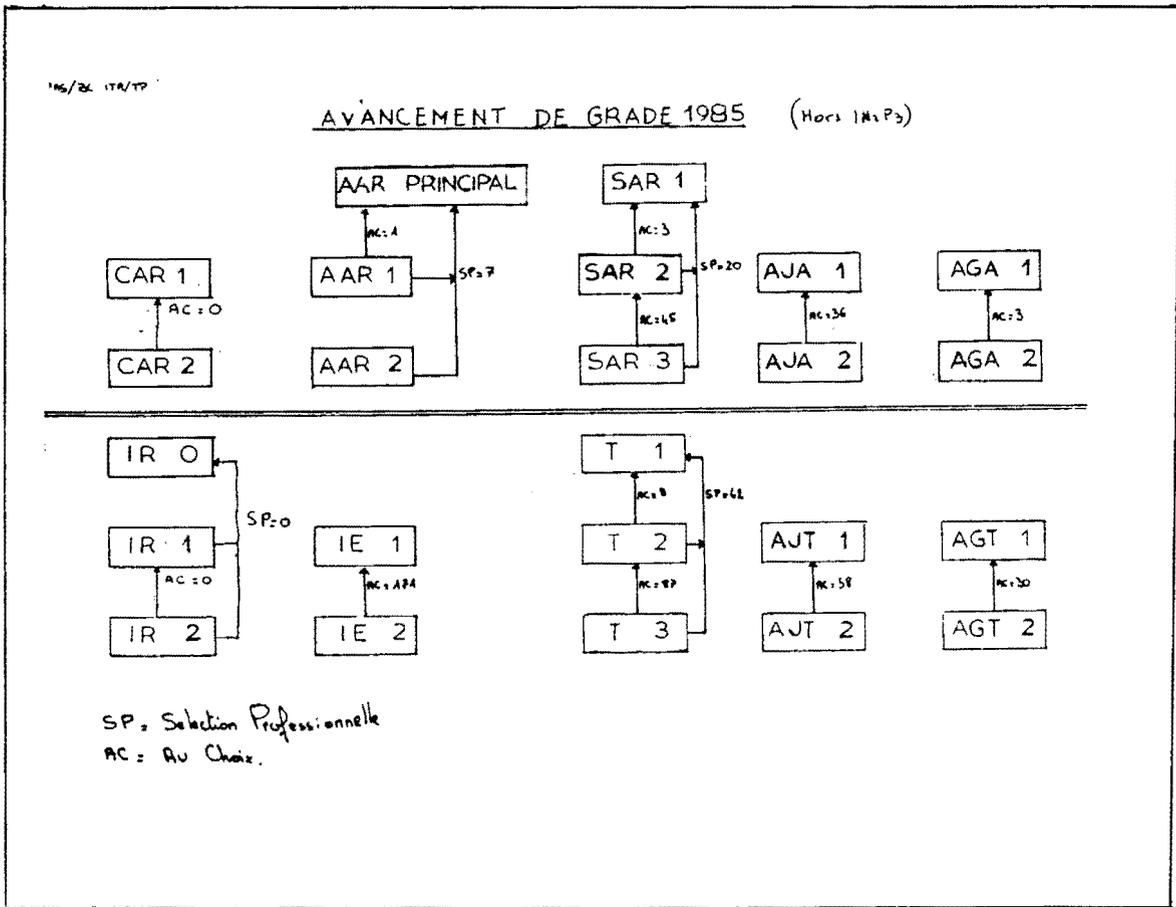
424



MESURES D'ACCOMPAGNEMENTS ART 66
 POSSIBILITES BUDGETAIRES 1986 =
 (Hors IN2P3)

200





QUE S'EST-IL PASSE LORS DE LA REUNION DU 22 NOVEMBRE ? *

Compte tenu de l'intransigeance de la Direction lors des précédentes réunions, le SNTRS-CGT a fait la déclaration suivante :

" Il y a moins d'un mois, le Directeur Général a enfin accepté d'engager une concertation avec les organisations syndicales sur l'ensemble des questions concernant l'emploi scientifique, et en premier lieu sur les problèmes liés à l'application du statut de titulaire..

Néanmoins, dans le même temps où il exprimait sa volonté de poursuivre une politique de transparence, il réaffirmait son "(...) refus de négocier sa gestion (...)".

Cela s'est traduit récemment par des décisions autoritaires inacceptables concernant l'avenir des Services Généraux, ainsi que les modalités d'attribution des primes du 2ème semestre 1985 ; la Direction se refusant à toutes négociations sur ces questions.

Le déroulement des réunions des 14 et 19 Novembre dernier, consacré à l'application du statut confirme le refus de la Direction d'ouvrir de véritables négociations sur ces questions. Pour sa part, le SNTRS-CGT estime que ce simulacre de discussions ne peut se prolonger plus longtemps.

Où en sommes-nous ?

— Achèvement du processus de titularisation

Après avoir annoncé l'objectif de la fin 1985, la Direction parle maintenant de Février ou Mars.

— Textes d'application

Les décrets et arrêtés concernant la prime viennent juste d'être publiés ; mais ceux portant sur l'organisation des concours (externes et internes) sur les Branches d'Activités Professionnelles et le collège des experts sur lesquels le CIP a été consulté avant l'été, sont toujours bloqués.

L'embauche comme la promotion sont bloqués depuis deux ans ; cette situation porte gravement préjudice aux personnels ainsi qu'au fonctionnement des laboratoires et des services. De ce fait le recours aux recrutements sur contrats à durée déterminée se multiplie de façon inquiétante.

- Ce retard a des conséquences néfastes pour les personnels dont la titularisation n'est pas encore effective : "le trop-payé" des cotisations maladies s'accroît, en particulier pour ceux qui sont au-dessus du plafond Sécurité Sociale ; mais la Direction refuse de le déduire des rappels de cotisations sur la retraite. D'autre part, ceux qui auraient dû bénéficier d'une augmentation du montant de leur prime, notamment les administratifs et les basses catégories, devraient attendre, 6 mois supplémentaires s'ils ne sont pas titularisés, au 1/12/85 pour avoir le complément avec la prime du 1er semestre... 1986.

- Par ailleurs, les milliers d'agents qui doivent bénéficier d'un gain indiciaire lors de leur intégration dans le nouveau statut ne toucheront le rappel correspondant... qu'en Février 1986. Tout comme ceux qui sont concernés par l'attribution de la prime d'installation.

- LES PRIMES : S'il faut se féliciter des mesures prises pour les administratifs et les petites catégories... elles ne valent que pour le 2ème semestre 1985... SANS GARANTIE POUR L'AVENIR.

Invokant l'insuffisance de moyens budgétaires, la Direction a décidé de ne pas appliquer à toutes les catégories les dispositions prévues par les arbitrages gouvernementaux, c'est le cas pour les IE 2, les T 1 et les T 3.

Ainsi donc, avant même que les textes réglementaires soient publiés, elle a remis en cause un élément essentiel du dispositif statutaire ; pour la première fois depuis de nombreuses années, les dispositions réglementaires sont appliquées de manière restrictive.

* RENCONTRE SYNDICATS/DIRECTION.

Cela aussi est inquiétant pour l'avenir.

D'autant que la Direction poursuit sa campagne sur la modulation de la prime, comme en ont témoigné les propos du Directeur des Personnels lors de la réunion du 6 novembre, et d'autres plus récents de certains Directeurs Scientifiques dans certaines sections du COMITE NATIONAL.

De telles mesures d'individualisation des salaires auxquelles nous nous opposerons résolument remettraient en cause les rémunérations actuelles. Ce serait un retour inadmissible au "jugement à la tête du client" dont les conséquences seraient désastreuses dans le fonctionnement des équipes de recherche et des services.

— CONSTITUTION INITIALE DU CORPS DES ASSISTANTS-INGENIEURS.

La Direction reconnaît la qualité de la qualification des 2500 Agents actuellement classés en 2B et 2D, concernés par la constitution de ce corps... Mais elle refuse de demander les moyens financiers nécessaires permettant l'intégration de tous les 2B/2D.

Si les choses restaient en l'état, fin 1986, 50 % des 2B et 80 % des 2D resteraient dans un corps dont le niveau de qualification est inférieur à celui qui leur était reconnu dans le statut de contractuel.

Cela accentuerait les insuffisances du dispositif statutaire et provoquerait des distorsions invraisemblables où, des agents d'un même niveau de qualification (niveau IV) seraient classés dans 2 corps différents ; alors même que dans le corps de Techniciens (Niveau III) subsisterait deux catégories de personnels de niveaux de qualification différents.

Par ailleurs, pour les 1205 intégrations budgétisées pour 1985 et 1986, la Direction refuse de débattre des critères de choix. Elle viendra avec sa liste à la Commission spéciale d'intégration... chacun venant avec ses critères...

Ce retour aux pratiques qui avaient cours lors des précédentes Commissions d'avancement, constitue un recul inadmissible sur ce qui avait prévalu lors de l'évaluation "suivi de carrière".

Seul le contenu du dossier d'intégration pourrait être discuté. C'est bien peu de choses en regard de ce que sont en droit d'attendre ces personnels concernant la reconnaissance effective de leur qualification dans le nouveau dispositif statutaire...

Cette situation où la Direction informe de ce qu'elle a décidé ou envisage de faire mais refuse toutes véritables négociations n'est pas admissible.

Nous avons à maintes reprises souligné les insuffisances et les limites du nouveau dispositif statutaire qui ne met malheureusement pas un terme aux injustices nées des blocages de carrières et de l'existence de corps distincts d'ITA et de chercheurs. Nous sommes bien décidés, avec les personnels, à le faire progresser. Nous commencerons par nous opposer à toutes tentatives qui viserait à remettre en cause le nouveau statut avant même qu'il ne soit appliqué.

Avant d'aller plus loin, nous demandons l'ouverture de véritables négociations, de telle sorte que les questions soulevées au cours des précédentes réunions reçoivent d'autres réponses, permettant un règlement satisfaisant de la situation pour les personnels. >>

Cependant la Direction devait persister dans son attitude.

Le SNTRS-CGT demandait alors une suspension de séance.

A la reprise, Alain MONTFINTIN, au nom de tous les syndicats présents (SNCS-FEN, SNTRS-CGT, SGEN-CFDT, SNPCEN-FEN, SNPREES-FO, SNIRS-CGC) fit la déclaration suivante :

"Nous constatons qu'en l'état actuel des choses, aucune réponse n'a été apportée aux questions soulevées qui permette un règlement satisfaisant pour les personnels.

Cette situation de blocage est inadmissible.

En conséquence, et afin d'aborder les autres questions dans de meilleures conditions, nous demandons que la Direction apporte à l'occasion de la prochaine réunion du 4 Décembre des réponses à ces problèmes immédiats et que s'engagent enfin de véritables négociations."

A la suite de cette déclaration, le SNTRS, le SNPCEN, le SNCS et FO quittaient la réunion, le SGEN et le SNIRS restaient et continuaient la discussion.