

JUILLET
AOUT
1 9 8 8
N° 2 6 8



le 15 novembre journée nationale d'action

Le CONSEIL SYNDICAL NATIONAL réuni les 25 et 26 Octobre a décidé l'organisation, avec l'U.N.S.E.S.-C.G.T. (Enseignement Supérieur) et la C.G.T.-I.N.R.A., d'une initiative d'action le 15 NOVEMBRE au matin, sur les revendications des personnels de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur. Le Budget de la Recherche sera débattu à l'Assemblée Nationale ce même 15 Novembre. Cette date est donc bien choisie pour exprimer notre volonté de voir aboutir nos revendications sur l'emploi, le reclassement, le statut, la validation des années de non titulaire, les carrières et le pouvoir d'achat. Le CONSEIL SYNDICAL NATIONAL appelle aussi à participer aux initiatives qui sont prises par l'U.G.I.C.T. lors de cette journée du 15 NOVEMBRE.

S.N.T.R.S. - CGT
U.N.S.E.S. - CGT
I.N.R.A. - CGT

U.G.I.C.T.
C.G.T.

PAGE 2

PAGES 5

PAGES 11 à 16

•

•

PAGE 19

•

PAGE 20

REPONSE DE LA DIRECTION DU CNRS A NOTRE COURRIER SUR LA PREPARATION A LA SELECTION PROFESSIONNELLE.

RECRUTEMENT ET PROMOTION.

AGIR POUR LES REVENDICATIONS, ENSEMBLE, DECISIONS DES MODALITES D'ACTION

COMPTES RENDUS DU GROUPE DE TRAVAIL DU SNTRS-CGT SUR CONCOURS, RECLASSEMENT ET PROMOTION.

LE MEMENTO DU SNTRS-CGT BIENTOT EN VENTE !

PAGES 3-4

CONTRIBUTIONS DES ADHERENTS DANS LE CADRE DE LA REFLEXION SUR LES CONCOURS 87-88.

POSSIBILITES D'AVANCEMENT 88.

CALENDRIER CAP AVANCEMENT.

DOSSIER STATUT, AVANCEMENT, CARRIERE.

APPEL DES CENT : E T A T S

PARIS - 19 et 20 NOVEMBRE 1988.

DE LA PAIX

Qu'on se le dise...

TOUT CE QUE VOUS CHERCHEZ
À SAVOIR SUR LE STATUT, LES CARRIÈRES, LA
RETRAITE... ET QUE VOUS NE SAVEZ PAS
OÙ TROUVER...

SER A
DANS LE MEMENTO
DU

SNTRS-CGT

Memento

- 0 PRESENTATION - PREAMBULE
- A.1 LES CORPS DES ITA ET DES CHERCHEURS
- A.2 LES MISSIONS DES PERSONNELS
- A.3.1 LES GRILLES INDICIAIRES
- A.3.2 LES PERSPECTIVES DE CARRIERES
- A.4.1 LES CONCOURS EXTERNES : CONDITIONS GENERALES
- A.4.2 LES CONCOURS EXTERNES : LES TITRES ET DIPLOMES
- A.4.3 LES CONCOURS EXTERNES : ITA, DEROULEMENT
- A.4.4 LES CONCOURS DE RECRUTEMENT CHERCHEURS
- A.4.5 LE STAGE, LA TITULARISATION, LA NOMINATION
- A.5 LES CONCOURS INTERNES ITA
- A.6 LES EXPERTS, LES JURYS D'
- A.7 LES PROMOTIONS DE CORPS
- A.8.1 LES PROMOTIONS DE GRADE
- A.8.2 LES PROMOTIONS DE GRADE
- A.9 LA NOTATION, L'AVA
- A.10.1 LE DETACHEMENT,
- A.10.2 LE DETACHEMENT
- A.10.3 LA MISE A DIS
- A.10.4 LA DISPONIBILITE
- A.10.5 LE CONGÉ
- A.10.6 LE SERVICE
- A.11 LES COMPTES
- A.12 LA FORMATION
- A.13.1 LE CADRE CONTRACTUEL
- A.13.2 LE CADRE CONTRACTUEL
- A.13.3 LE CADRE CONTRACTUEL
- A.14. LE CADRE CONTRACTUEL
- A.15. LE CADRE CONTRACTUEL
- A.16. LE CADRE CONTRACTUEL
- A.17. LE CADRE CONTRACTUEL



I. LES CONDITIONS GENERALES

Pour pouvoir bénéficier d'un avancement de grade ou choix ou après sélection professionnelle, l'agent doit remplir au 31 décembre de l'année considérée, certaines conditions :

- être classé dans un échelon déterminé,
- avoir un âge minimal, le corps et dans l'échelon (conditions particulières à chaque grade : voir en annexe).

II. LE CHANGEMENT DE GRADE AU CHOIX

Les changements de grade au choix sont prononcés par le Directeur Général sur proposition du Directeur d'Unité, au vu d'un dossier rempli par le responsable et contrôlé par l'agent, après avis de la CAP et d'avancement sur un tableau général en fonction du nombre de possibilités budgétaires réservées pour ces avancements.

Ces avancements permettent le passage au grade immédiatement supérieur au grade immédiatement inférieur.

Les passages IRI--- IRO se font exclusivement par changement de grade après sélection professionnelle.

Le corps d'Assistant Ingénieur n'est pas concerné ne comportant qu'un seul grade.

III. LE CHANGEMENT DE GRADE APRES SELECTION PROFESSIONNELLE

(accès à I.R. hors Classe, AAR Techniciens de 1ère Classe, AAR Principal et SAR de 1ère Classe).

L'examen professionnel de sélection qui précède l'avis de la CAP a lieu dans les conditions suivantes :

- Les emplois à pourvoir sont répartis (pour les Ingénieurs d'Etat) entre les Techniciens d'A.A.P.,
- Un Jury constitué par par SAR pour les I.R. comprend, sous la présidence des membres de la CAP, des experts techniques.

Bientôt en vente !

Cadre contractuel :

L'article 53 du décret particulier relatif aux services accomplis à temps partiel prévoit que les agents titulaires de la catégorie des services accomplis à temps partiel, sont assimilés à des titulaires, pendant les périodes de détachement et de services militaires.

Temps partiel :

Les services accomplis à temps partiel sont considérés comme des services à temps plein.

Cas particuliers des A.A.P.

L'ancienneté requise prend en compte celle d'AAR et celle acquise dans un autre corps de catégorie A Fonction Publique.

L'ancienneté éventuelle dans un corps de catégorie B, au delà de 12 ans, est admissible en déduction de l'ancienneté militaire requise, sans

SNTRS-CGT

AGIR POUR LES REVENDICATIONS ENSEMBLE DECIDEZ DES MODALITES D'ACTION

Nous en avons assez des rémunérations insuffisantes, du sous-classement, des concours et sélection professionnelle pipés, de l'autoritarisme, du coût du rachat des années de non-titulaires.

Nous voulons voir nos revendications aboutir.

Les mesures prises par le Gouvernement, en ce qui concerne tant la Recherche et ses personnels que l'ensemble des travailleurs, ne sont pas satisfaisantes.

En particulier elles ne répondent pas aux aspirations des personnels du CNRS, de l'INSERM et de l'INRIA, que nous avons exposées dans notre pétition "Adresse au Gouvernement".

Les rémunérations

Le pouvoir d'achat des fonctionnaires a baissé de 0,9% (en moyenne) par an depuis 1978 (INSEE). En dix ans ils l'ont vu baisser de 7,7% à 10,6% selon les corps. Ce n'est pas l'augmentation de 1% au 1/9/88 (2% pour l'année) qui remédiera à cette situation, d'autant que pour 1988 l'inflation prévue est de 3% minimum.

Le Gouvernement refuse la négociation alors que la croissance de l'économie s'affirme et que les profits patronaux atteignent des sommets.

A cela s'ajoute, au CNRS, la pratique de l'individualisation des rémunérations par le développement de la politique de "surprime" et de modulation de la P.P.R.S.

Retraite

Les ITA et les Chercheurs commencent à recevoir la notification des sommes à rembourser pour la validation. Cela atteint, pour le plus grand nombre, des montants astronomiques. On leur fait cotiser dans la réalité une deuxième fois pour avoir droit à une retraite de titulaire. C'est inacceptable ! Pour tenir compte de la situation particulière de ces personnels il faut que la validation soit gratuite.

Le budget 89

La priorité à la Recherche n'est que relative. Les organismes comme le CNRS et l'INSERM ne bénéficient que d'une augmentation de 4,6% de leurs budgets. Ce qui est nettement insuffisant pour rattraper les retards accumulés ces dernières années et pour assurer le développement de ces organismes.

L'emploi

Si la levée du gel des postes d'ingénieurs et de personnels techniques est une mesure attendue, le fait que des postes d'administratifs continuent à le subir est inacceptable !

les créations de postes en 1989

CNRS : 240 postes de chargés de recherche, 100 postes d'ITA
INSERM : 39 postes de chargés de recherche, 20 postes d'ITA
INRIA : 13 postes chercheurs, 7 postes d'ITA.

Ces créations de postes sont très insuffisantes, notamment pour les ITA, car elles ne permettent pas de combler les suppressions de postes de 1987 et 1988 (+ de 500 au CNRS). Il faudrait créer 2360 postes d'ITA (base : statistiques CNRS) pour retrouver le rapport ITA/chercheurs de 1978 (1,46).

Pour les chercheurs, les créations de postes de 1989 ne permettront pas un renouvellement correct.

Cette situation, avec le grand nombre de boursiers, allocataires, bénévoles, entraîne une modification de la fonction des ITA, des surcharges de travail préjudiciables à tous.

Les transformations d'emploi qui doivent permettre des promotions de corps sont, elles aussi, très insuffisantes :

CNRS : 70 transformations CR-DR, 15 transformations de postes d'ITA

INSERM : 7 transformations CR-DR, 8 transformations ITA

INRIA : 7 transformations d'ITA

Ces chiffres, notamment pour les nombreux ITA encore sous-classés, constituent une aumône et sont une véritable provocation puisque le nombre de sous-classés peut être estimé actuellement à environ 4500 personnes.

Les concours, la sélection professionnelle montrent qu'ils ne sont pas forcément les meilleurs moyens de reconnaître la qualification. Kafka se dispute avec Courteline. Le statut ne pourra fonctionner correctement qu'avec le reclassement des sous-classés et une politique claire de l'emploi ITA.

Il faut que les Directions du CNRS et de l'INSERM s'engagent dans une demande de plan de reclassement des ITA et élaborent une politique négociée de l'emploi ITA.

Les besoins en postes et en qualification dans les laboratoires doivent être établis. De cet état une politique doit être démocratiquement élaborée permettant une transparence dans les décisions d'affectation ainsi qu'une politique de formation permanente.

L'action du plus grand nombre de salariés est indispensable pour obtenir :

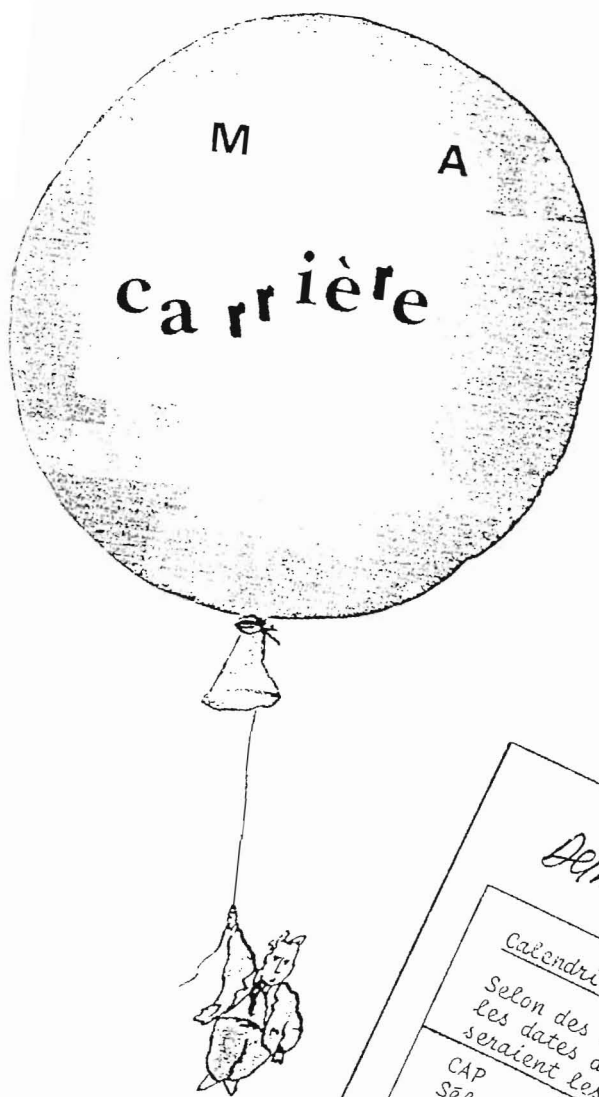
- les crédits et les postes nécessaires au développement des organismes,
- la titularisation de tous les mi-temps qui le souhaitent,
- l'arrêt des recrutements sur emplois précaires,
- les transformations d'emploi permettant le reclassement des sous-classés,
- la gratuité de la validation des années de non-titulaire,
- l'amélioration du pouvoir d'achat et l'arrêt de l'individualisation des primes,
- la prime à 16% pour tous les corps sans modulation,
- de meilleures carrières et une nouvelle grille de salaires avec un minimum à 6000 F net, prime comprise,
- le retrait des projets de démantèlement de la protection sociale,
- l'amélioration du statut de titulaire,
- l'ouverture de négociations sur toutes ces questions.

signez, faites signer

L'ADRESSE AU GOUVERNEMENT.

PARTICIPEZ NOMBREUX

A LA JOURNÉE NATIONALE D'ACTION du **15 NOVEMBRE 88**
à l'appel du S.N.T.R.S.-C.G.T., de l'U.N.S.E.S.-C.G.T. et de
l'I.N.R.A.-C.G.T., et ce même jour, aux initiatives organisées
par l'U.G.I.C.T.



STATUT CARRIERE AVANCEMENT

Réflexion concours
87-88...

Dernière minute!

Calendrier AVANCEMENT

Selon des informations qui nous ont été transmises
Les dates des Commissions Administratives Paritaires
seraient les suivantes :

CAP Sélection professionnelle (85, 86, 87)	du 21 au 25 novembre 88
CAP Echelons accélérés (87-88)	du 5 au 20 janvier 89
CAP changement corps au choix (87, 88, 89)	Les dossiers seraient dans les labos entre le 15/11 et le 15/12/88. Les CAP se tiendraient du 15 au 31 mars 89.
CAP Changements de grade par sélection professionnelle et au choix (88-89)	Les dossiers seraient dans les labos du 15/5 au 15/6/89. Les CAP auraient lieu en décembre 89.
Les notations et échelons accélérés (89)	Les dossiers seraient dans les labos en mai 89. Les CAP auraient lieu du 1er au 20 décembre 89.

Ces informations vous sont communiquées sous toutes
réserves d'une confirmation officielle...



STATUT AVANCEMENT CARRIERE

Réflexion concours 87-88...

Compte rendu de la réunion SNTRS-CGT
du 20 septembre 1988 :

" Groupe de travail "

sur Concours, Recrutement et Promotion

Après deux sessions de concours internes et externes au CNRS et à l'INSERM, l'émotion et l'amertume qu'ils ont provoqué chez les personnels, le malaise chez nombre de camarades du SNTRS-CGT, il est indispensable de dépasser la phase bilan critique et de faire des propositions concrètes pour des débats et actions avec les syndiqués et les personnels.

Un bref rappel tout d'abord des revendications déjà formulées au 19ème Congrès et proposées au débat de la Commission Exécutive du 22 avril 1988 :

Les concours externes et internes remplissent les fonctions de recrutement et de reconnaissance de la qualification des personnels qui concourent à la réalisation des travaux de recherche; on ne peut donc en parler sans penser à la politique d'emploi ITA développée dans les organismes (précarité, suppression de postes, déclassement, mobilité autoritaire, formation permanente insuffisante, recomposition du travail dans les équipes) au contexte plus général de remise en cause des garanties Fonction Publique et enfin à la façon dont les directions des EPST mettent en oeuvre le statut des personnels, et à l'insuffisance des moyens.

"Agir pour préserver et améliorer ce statut", telle est l'orientation du SNTRS-CGT, pour le recrutement comme pour la promotion, il importe donc, à partir de la réalité du travail de recherche et de l'expérience des concours, de faire des propositions.

Les questions posées par le recrutement (concours externe) concernent la politique de l'emploi, la démocratie, la procédure la plus adaptée pour recruter le candidat le plus apte à remplir les fonctions définies par le laboratoire ou service.



Le 19ème Congrès propose une forme adaptée aux spécificités des métiers pour tous les niveaux de recrutement. La CE du 22 avril précise la nécessité de rapprocher le recrutement du lieu d'exercice du travail, insiste sur l'importance du profil du poste (démocratie, fiches d'emploi-type).

Pour la promotion et le concours interne, voici ce qu'indiquait le rapport à la Commission Exécutive du 22 avril :

" Pour le concours interne, nous avons déjà dit que tant que le déclassement ne serait pas résorbé, ces concours ne pourraient pas fonctionner et nous revendiquons le reclassement par examen et dossiers des agents par des CAP avec des experts représentatifs des différentes BAP. En fait, nous demandons la continuation du suivi de carrière qui peut se réaliser dans l'évaluation périodique des ITA prévue dans le statut.

Autrement dit, revendiquons la reconnaissance des qualifications exercées et les moyens du reclassement. Naturellement si on reconnaît la qualification exercée, le changement de corps se fera sur place contrairement à la politique de la Direction qui utilise les concours internes pour restructurer le CNRS.

Après on devra envisager les concours tels qu'ils ont existé chez les administratifs qui étaient à la fois un moyen de formation et une reconnaissance des aptitudes acquises pour exercer une nouvelle fonction. Dans ce cadre la mobilité pour exercer une nouvelle fonction est justifiable."

CONCOURS EXTERNES

I. CONSTAT

* Les labos se sont débrouillés pour recruter sans postes depuis 1984. Dans une majorité des cas, il y a donc pré-recrutement et les postes mis aux concours sont " fermés ".

* Les épreuves écrites peuvent être détournées

* Le fonctionnement en sous-jury, les temps d'audition différents, conduisent à ce que les candidats ne soient pas tous traités de la même façon.

* C'est le président du jury qui nomme les membres du jury. Il y a donc possibilité de choix orienté. Le jury dans son ensemble n'est pas exempt de pressions internes ou externes.

* La publicité des postes n'est pas satisfaisante = insuffisante, ou, accès à l'information sélectif (minitel, consultation sur place aux AD et ADR).

Cette série de problèmes constatés de façon très transversale (quelque soit le niveau ou le métier) remet complètement en cause la garantie que représente le concours quant à l'égalité des chances.

Sur la question de l'inadaptation de la procédure :

- Les épreuves écrites, pour nombre de métiers, ne permettent pas d'apprécier réellement la qualification dans toute sa dimension : elle ne permet que le contrôle des connaissances, déjà reconnues par un diplôme.

L'expérience professionnelle par exemple n'apparaît pas. La correction des épreuves par des non-spécialistes est aléatoire. Un dossier, comme celui des ingénieurs permet de mieux évaluer.

Il faut toutefois souligner que, sur ce problème des épreuves écrites, il y a des appréciations diverses : cette phase d'écrit peut être moins difficile à vivre pour le candidat que le face-à-face avec le jury. Certains candidats (témoignages d'administratifs INSERM notamment) ont souligné le caractère plus impartial de cette phase que celui de l'audition.

Les épreuves facultatives sont rejetées.



- Pour l'audition, de grosses critiques apparaissent. Pour les administratifs, les concours n'étant pas ouverts par spécialités, il y a carence quant au recrutement sur la base d'une qualification professionnelle : ceci a été perceptible aussi par les candidats au vu des questions posées. Pour eux, comme pour les ingénieurs et techniciens, la compétence des jury et leur capacité d'expertise est sujette à caution.

En examinant à posteriori les ITA recrutés, des questions se posent :

- . la période de stage (1 an renouvelable) ne doit-elle pas servir à la formation ? (après recrutement et non avant comme c'est le cas)
- . les profils des postes sont-ils trop spécialisés ?
- . que faire quand il y a inadéquation entre le candidat recruté et le profil du poste ?

Des carences ou lourdeurs sont constatées :

- . le temps de latence entre la libération ou l'affectation d'un poste et le recrutement est beaucoup trop long, il faut plus de souplesse dans l'organisation.
- . le coût et la mobilisation des énergies pour un concours sont démesurés.
- . l'information fournie aux candidats est insuffisante sur les carrières, l'organisation du labo ou service, la place du poste dans l'équipe de travail, etc...

II. LES PROPOSITIONS A DEBATTRE

En considérant les diverses étapes et nécessités liées au recrutement, ce sont à la fois la procédure et l'outil qu'il faut revoir :

* les besoins en postes

C'est sur la politique de l'emploi, sa gestion prospective et la démocratie qu'il faut intervenir :

- . lutter contre l'autocensure des laboratoires sur leurs demandes,
- . exiger une véritable politique du personnel ITA au niveau des départements scientifiques (chargés de mission ?)
- . associer le Comité National à l'évaluation des besoins, voire à l'attribution des postes
- . obtenir des moyens bien sûr ! et débattre sur l'organisation et la recomposition du travail dans les équipes.

* la définition du profil

- . à la question par qui, avec quel contrôle ? Les camarades confirment : le conseil de laboratoire (certains suggèrent avec l'aide des professionnels: départements scientifiques, AFFA...)
- . les différents métiers d'administratifs doivent être pris en compte au même titre que les métiers et spécialités des Ingénieurs et Techniciens.
- . pour la description du niveau de qualification : revoir les fiches d'emploi-type mais surtout la première partie (bréviaire) de celles-ci : croisement des éléments qui concourent à la définition d'un niveau de qualification

* la campagne de recrutement

En fait il ne faut pas de campagne, mais des recrutements au fur et à mesure des postes libérés, avec possibilité de régionaliser la tenue des concours (en maintenant une organisation et publicité nationale). Ce qui n'implique pas obligatoirement le recrutement poste par poste, mais laisse la possibilité de les regrouper.

* La publicité

Elle doit être nationale et large (ANPE, Ecoles, etc...). Il faut améliorer l'information aux candidats :

- . situation du labo ou service, outils, etc...
- . carrière et niveau d'embauche, (par le biais d'un fascicule par exemple)



* La procédure de recrutement

- avoir la possibilité de contrôler les rejets des candidatures pour raisons administratives,
- les deux phases liées au concours (admissibilité et admission) sont admises, essentiellement pour des raisons pratiques (nombre de candidats),
- la position proposée est la souplesse, car la procédure ne paraît pas devoir être identique pour tous les corps. Un essai professionnel peut être nécessaire; tout cela peut dépendre du nombre de candidats ou de la fonction à remplir. Ce qui paraît important: avoir un dossier exposant l'expérience, la motivation, le Curriculum Vitae de chaque candidat.

* Le jury

Rapprocher le recrutement du lieu d'exercice du travail, pour le jury, cela implique =

- 1) une composition partant du labo ou service: un représentant ITA du conseil + Directeur du labo ou équipe, auxquels s'ajoutent
 - . des experts par BAP (2)
 - . un représentant des instances (comité national ou CAP) reste à définir qui serait le Président du jury.
- 2) une évaluation sur place :
 - . dans le labo ou service où le poste est affecté
 - . s'il y a regroupement de plusieurs postes sur un seul concours, l'examen des candidats doit se faire au niveau régional.

CONCOURS INTERNES

C'est bien sûr l'amalgame entre concours & reclassement qui est à dénoncer en plus du manque de volonté de reclasser. Le même constat est fait sur la soi-disant "égalité des chances" que pour les concours externes. On passe son temps à régler les problèmes les plus criants, mais on ne fait pas de la promotion ou du reclassement. Puisqu'il est clair dans notre esprit que le reclassement ne peut se faire par le Concours Interne, il faut rapidement l'exprimer publiquement, en partant du mécontentement des personnels (voir tract de Strasbourg). Doivent apparaître clairement notre position et l'appel aux ITA :

- . le reclassement n'est pas fini, il faut des moyens. Le mieux serait d'arriver à pouvoir le chiffrer par niveau et par BAP selon certains camarades (c'est plus parlant et donc plus mobilisateur).
- . le reclassement ne peut se faire par le biais du concours interne (dérogatoire ou pas, préaffecté ou pas). Ce à quoi on vient d'assister, ce n'est ni du reclassement, ni des concours.
- . il faut débattre avec les personnels et les amener à lutter.

Pour ce qui est des propositions, la réflexion doit s'élargir à tout le syndicat car le groupe de travail a jugé, aux vues des approches différentes, qu'il convenait d'avancer prudemment. Tout en étant d'accord sur la nécessité des commissions paritaires, des doutes surgissent chez certains :

* L'expérience des CAP n'est pas toujours positive, (rapports de force entre Administration et syndicats, compétence pas toujours évidente)

* le reclassement, la promotion, voire le recrutement doivent-ils résulter de rapports de force ou marchandages entre Directions et organisations syndicales ?

D'autres camarades pensent que, quitte à siéger, autant avoir un rapport de force plus favorable (rappelons que c'est le cas pour les chercheurs). Pour ces camarades en tout cas, la position actuelle d'expert dans l'incapacité de défendre correctement le personnel devient difficilement tolérable.

Pour l'analyse : les concours ont-ils évalué la qualification d'une manière satisfaisante ? Là encore les expériences et analyses sont différentes. Il faut dire que le manque de moyens pervertit tout. Mais certains pensent que la phase évaluation est correcte et que c'est au moment du classement, du choix des priorités que la perversion apparaît.



Pour d'autres, même la première partie du travail pose des problèmes : compétence du jury, méconnaissance des niveaux de qualification, conformisme ou batailles d'écoles, pressions diverses ou manipulations (autrement appelées "magouilles" par les candidats et certains camarades).

Pour l'ensemble des participants, l'expérience des postes affectés est très négative : elle est d'abord injuste (il faut une nomination sur place pour les candidats, comme pour les laboratoires ou services); mais de plus, constat est fait d'une différence de niveau des candidats par rapport aux postes non-affectés, voire d'absence de candidats.

La note doit être absolument remise en cause : sans rapport avec l'évaluation de la qualification, elle porte atteinte à la crédibilité du jury et à la dignité des ITA.

L'organisation d'une véritable formation liée aux concours est réclamée; est souligné le fait que dans le statut des contractuels cette formation était mieux assurée.

Voici encore quelques questions soulevées :

D'autres thèmes de débats pourraient être abordés avec les personnels :

- . évaluation individuelle des ITA ou apport individuel au collectif de travail ?
- . le reclassement, la promotion : reconnaissance de la qualification exercée et/ou moyen de débloquer des carrières insuffisantes ?
- . peut-on essayer de dégager ce qui était positif dans le suivi de carrière pour le CNRS dans le travail effectué par la Commission de dérogations à l'INSERM ? :

* une première phase d'évaluation faite plus près du lieu d'exercice du travail (CPPR, pour l'INSERM : visite sur place des rapporteurs)

* une fois que la qualification est reconnue, cette reconnaissance est acquise et sert de point d'appui (existence de liste de sous-classés; et non obligation de rejustifier sa qualification à chaque concours).

Enfin un dernier commentaire : les débats avec les ITA et chercheurs, les luttes développées depuis quelques mois font apparaître une sensibilité retrouvée sur les problèmes de pouvoir d'achat, de revalorisation des carrières et reconnaissance des métiers. Nous n'avons cessé de les poser mais les échos étaient moins favorables qu'aujourd'hui. Le syndicat a des propositions (grille des salaires, modifications statutaires, développement des moyens pour l'emploi et les laboratoires qui font partie des conditions d'exercice du travail...), elles doivent être soumises pour la discussion et l'action au cours de réunions avec les syndiqués et les personnels.

DANS LE CADRE DE LA TRIBUNE DE DISCUSSION

QUE NOUS AVONS OUVERTE SUR

" PROMOTION , CONCOURS ,

RECRUTEMENT "

NOUS PUBLIONS CI-CONTRE, SOUS FORME DE TRACT,

UNE CONTRIBUTION DES CAMARADES DE LA SECTION

DE STRASBOURG. (Voir pages 17-18)

RECRUTEMENTS - PROMOTIONS



Nous pétitions dans cet papier que saluent des contributeurs que nous ont adressés des adhérents dans le cadre de la réflexion que le syndicat a lancée sur les concours.

Cette réflexion se poursuit, les colonnes du B.R.S. sont ouvertes...

(Nous nous en remettons à vos commentaires d'appoint que nous attendons.)

A PROPOS DES CONCOURS...

Concours externes...

Pour le recrutement au CNRS, des concours externes sont organisés et les candidats sont sélectionnés (à l'exception des ingénieurs), après un écrit qui détermine l'admissibilité (note > 12/20) et un oral qui sanctionne l'admission qui est noté sur 40.

Une épreuve facultative d'informatique ne compte que si elle est supérieure à la moyenne du candidat.

Que penser de tout cela ? Je vais essayer de donner mon opinion basée sur la participation à trois concours, IR2, T3, AJT2.

Pour les ingénieurs, il n'y a pas d'épreuve écrite, la sélection se fait sur dossier. Ceci paraît assez logique, on vérifie avec soin que le niveau du candidat corresponde bien aux diplômes exigés pour l'entrée dans le corps. Dans ce concours, il y avait 60 candidats, 8 ont été sélectionnés pour l'audition. Chaque membre du jury avait une pile de dossiers à étudier et travaillait en binôme avec un de ses collègues: donc chaque dossier a bénéficié d'une double lecture. Ce qui a guidé la sélection c'est l'adéquation entre le profil du poste, défini là très précisément et le profil des candidats. L'épreuve facultative d'informatique n'a pas apporté de points supplémentaires à aucun candidat. La procédure a donc nécessité deux réunions:

- une réunion pour l'épreuve d'admissibilité
- une réunion pour l'épreuve d'admission

Le choix a été relativement facile, seulement trois candidats sur les huit sélectionnés pour l'audition se sont présentés, il n'y avait qu'un seul candidat ayant le profil demandé. Cela était tellement évident qu'aucun nom n'a été ajouté sur la liste complémentaire.

Pour les jurys comportant un écrit, il a fallu trois réunions.

- réunion d'organisation du concours avec détermination de l'épreuve écrite, il faut ensuite organiser les épreuves, la surveillance, la correction...

- réunion pour déterminer l'admissibilité
- réunion pour déterminer l'admission.

Sans avoir d'idées très précises, je soumetts à la réflexion quelques remarques sur lesquelles nous devons discuter car il faut arriver à une position syndicale claire.



Lourdeur de la procédure: Je ne reviens pas sur la composition du jury qui obéit à un ensemble de règles établies. Mais il faut reconnaître que cela frise le ridicule quand on retrouve huit personnes pour déterminer parmi 3 candidats quel est le meilleur AJ2 ? Il faut aussi évoquer le casse-tête du président nommé par le département scientifique correspondant quand il doit constituer un jury... Je laisse à penser les heures passées au téléphone ! De plus la fameuse liste des experts fournie par l'administration ne donne aucune indication sur le métier de l'expert, son affectation de laboratoire, etc... Il faut une patience infinie et beaucoup de temps quand on accepte une telle tâche.

Il me semble qu'il y a de quoi s'interroger en profondeur. Certes la procédure de recrutement du CNRS contractuel n'était pas entièrement satisfaisante, aucune publicité du poste, poids énorme du directeur de laboratoire ou de ses copains... Bref, aucun contrôle de la qualité de l'agent recruté, pas plus par le laboratoire que par le CNRS en général. Mais cette fois, on passe d'une extrême à l'autre. J'ai souci de ne pas laisser au seul laboratoire le soin de recruter, et je suis entièrement d'accord pour qu'il y ait un contrôle exercé par un membre extérieur au laboratoire... Pourquoi pas un membre du CN ? C'est le contrôle par la commission du CN concernée et si des irrégularités ont lieu... On saura que dans tel ou tel laboratoire les recrutements ne sont pas faits sérieusement.

En bref, il faut trouver une procédure dans laquelle

- 1) la publicité du poste soit faite.
- 2) Le laboratoire concerné ne soit pas entièrement seul à décider.

Il faut donc réfléchir à la meilleure manière d'atteindre ce but. Le concours tel qu'il se fait actuellement me semble inadapté au CNRS.

Procédure inadaptée

Il faut bien voir une chose au CNRS, les postes d'ITA sont très difficiles à obtenir. Quand on monte une nouvelle direction de recherche, qu'on installe une nouvelle technique... Si le projet est soutenu, on arrive à obtenir des crédits de sources diverses. Bref, il est possible d'acheter du matériel, mais jamais on envisage ce qui va dans la logique, c'est à dire le ou les techniciens ou les ingénieurs pour faire marcher tout ça. On n'envisage de vous accorder des postes... Si vous avez des résultats. Et comment a-t-on des résultats ? En faisant des expériences avec des gens qui sont des TUC, des vacataires, des contrats à durée déterminée. Donc, deux ans après que le matériel soit installé, qu'il ait démontré son utilité grâce à la présence de personnes qui travaillent avec ... Vous aurez peut-être la chance inouïe d'avoir un poste. Quand ce poste est ouvert au recrutement, cela fait plusieurs mois ou années qu'il y a dans la laboratoire quelqu'un de parfaitement formé. Pourquoi cette hypocrisie qui consiste à faire semblant de chercher un candidat ?

Enfin le niveau des gens recrutés au CNRS depuis 10 ou 15 ans, sans toute cette procédure juridique, est-il si mauvais ? Il n'est, pour se convaincre du contraire, que de regarder la situation au niveau des concours internes. De quoi s'aperçoit-on là ? Que la qualification globale des agents est excellente et que beaucoup méritent une promotion qu'ils n'auront jamais si rien ne bouge.

Quelques améliorations

Même si on n'obtient pas gain de cause sur le fond, il y a sans doute quelques améliorations à apporter.

Composition du jury: il me semble qu'elle pourrait être simplifiée et le nombre des membres du jury pourrait être proportionnel au nombre de candidats.

Epreuve facultative: Quelle est la base scientifique d'une épreuve facultative d'informatique pour tous les candidats techniciens ou ingénieurs, y compris pour un AGT... Sans commentaires.

Par contre la connaissance de l'anglais me paraît indispensable pour un technicien quand la plupart des protocoles expérimentaux, des documents techniques qu'il va consulter seront rédigés en anglais. Une épreuve adaptée à chaque niveau pourrait être plus utile que cette informatique passe-partout.



Écrit pour tous ? Sommes-nous persuadés de l'utilité de l'écrit pour les niveaux inférieurs à techniciens... Je crois que l'on pourrait commencer pour l'écrit au niveau T.

Concours internes...

La situation est scandaleuse. Et d'abord, il faut démolir cette idée d'associer à la promotion, la mobilité. Ca, c'est correctement stupide. Comment ! Vous avez dans votre laboratoire un bon spécialiste qui a mis 10 ou 15 ans à se former, qui a fait les efforts nécessaires et quand il arrive à une qualification supérieure, la seule solution est qu'il parte !!! Mais ça, c'est la sclérose assurée. D'ailleurs, il n'est pour s'en convaincre que de voir la différence entre les candidats au poste affiché et les candidats aux postes non-affectés. Il n'y a même parfois aucun candidat au poste affiché dans un labo ! Et quand il y a des candidats, ils sont deux ou trois ! Et parlons du niveau ! Voyons la réalité en face, compte tenu de la situation des postes, le directeur de labo qui fait afficher un poste au concours interne, et bien il sera tenté de prendre un candidat sans trop se préoccuper de son niveau, car enfin il a peur de perdre le poste l'an prochain s'il n'est pas pourvu. Alors que sur le poste non affecté, il y a des centaines de candidats: 160 pour un poste sur le concours d'accès à IE dans la BAP 9 cette année. La sélection est féroce et il y a beaucoup de candidats qui ont le niveau, dans ce cas précis : 74. C'est complètement fou ! Quel est l'espoir qu'ont ces fameux 74 de voir un jour leur qualification reconnue ?

Qu'à l'occasion des promotions, on en profite pour pratiquer une politique intelligente de mobilité, ça c'est une bonne chose. Mais faire ce qui se profile à l'horizon, c'est une absurdité. Et ceci montre bien l'incapacité du CNRS à utiliser ses ITA. Car enfin, cette situation bloquée est complètement démotivante.

Il n'y a pas de vraie politique du personnel ITA au CNRS, il faut le dire avec force. Les possibilités de promotion sont complètement dérisoires par rapport aux besoins. Mais comment veut-on attirer vers la recherche les meilleurs éléments avec des salaires peu attractifs et des carrières minables ! "Heureusement pour le CNRS qu'il y a 3 millions de chômeurs" (réflexion faite par un membre du jury d'accès à IR dans la Bap 7, et ce n'est pas un syndicaliste !).

Revenons à une saine politique de gestion du personnel ITA. Il faut réfléchir aux besoins de la recherche moderne et tracer des perspectives de carrière conformes à la spécificité de l'organisme. Enfin il y a de quoi se poser des questions, toutes les interventions des jury de concours, qu'en fait-on ? Et qu'on ne me réponde pas que nous sommes enfermés dans la carcan de la Fonction Publique ! Depuis quand le service public est-il synonyme de bêtise ?

Conclusions ?

Il me semble qu'il relève de la responsabilité du SNTRS de poser franchement toutes les questions sans avoir peur d'aucune, et sans avoir partout la réponse appropriée. Car enfin quel est notre but ? Batir un outil de travail performant pour que le CNRS puisse répondre à toutes ses missions et aux besoins de la société actuelle. Il n'est pas toujours inutile d'enfoncer les portes ouvertes, ce sont souvent les choses les plus simples qui sont les plus difficiles à voir.

Ne nous perdons pas dans les détails et allons à l'essentiel. Je n'ai pas la prétention d'avoir exprimé toutes les questions, j'ai mis sur le papier ce qui me semblait le plus criant. Alors faisons travailler nos têtes, chacun et chacune commence à avoir une petite expérience de ces nouvelles procédures... Que faut-il en penser ? L'investissement en personnel est décisif dans une entreprise comme le CNRS, et je ne suis pas loin de penser, dans toute entreprise moderne aujourd'hui. Avons-nous une bonne politique du personnel ITA ? La réponse est NON, à nous de réfléchir à des propositions pour bâtir un bon outil de travail.

Monique SCANDELLARI.
Section GLM Marseille.

Concours internes

Nous avons participé au niveau des A.D. 7 et 11 (Lyon, Grenoble) à 11 concours internes, dont 10 affectés (3 IR, 3 IE, 1 AI, 4 T). Dans ces concours nous avons été surpris par l'effectif assez faible de candidats. Parmi ces 11 concours, 4 avaient 5 candidats (2 IE, AI, T), un trois candidats (IR), un deux candidats (IE), enfin 5 un seul candidat (2 IR, 3 T).

Sur ces 10 concours affectés, trois postes furent pourvus par des candidats venant principalement de la région parisienne (2 IR, T), deux par des candidats "maisons", deux par des candidats extérieurs au laboratoire d'accueil, enfin trois postes n'ont pas été pourvus, soit par non adéquation technique des candidats aux postes proposés, soit par absence de candidats à l'audition (malgré deux candidats inscrits) ne se désistant que la veille.

Faut-il mélanger les concours internes et le déclassement ?

A notre avis ce serait une erreur. En effet, il faut lutter de toutes nos forces contre le déclassement des agents et reconnaître la qualification du travail exercé. Cela peut être en partie résolu par le changement de grade aux choix, la sélection professionnelle, à condition que la Direction du C.N.R.S. débloque un nombre de postes suffisants pour résoudre ce problème. Etant titulaire, avec un statut fonction publique, des possibilités de promotions supplémentaires nous sont données par les concours externes et internes. Ce serait une erreur de refuser ces possibilités, sous prétexte de vouloir régler dans un premier temps le problème du sous-classement. Ce serait faire le jeu de ceux, oh combien nombreux !!! qui désirent nous faire revenir à l'ancien système contractuel.

Il est nécessaire que le personnel C.N.R.S. assimile ce statut non pas avec une vision de contrainte, mais au contraire avec de nouvelles chances où l'arbitraire serait absent.

Concours externes

Excusez-nous de parler encore chiffres mais ceux-ci permettent parfois de clarifier le débat et d'éviter les polémiques. Nous parlerons ici, que de ce que nous connaissons, c'est à dire des concours auxquels nous avons participé, soit 14 concours externes (6 IR, 2 IE, 1 AI, 2 T, 2 AJT, 1 AGT). Parmi ces concours, un seul candidat C.N.R.S. (IE) a utilisé la possibilité de postuler en concours externe un poste de IR. 50 % des postes proposés étaient occupés par des contrats à durée déterminée. pour certains, ce chiffre peut paraître élevé, mais c'est toutefois un démenti quant à des concours absolument bidon. Pour notre part, les postes occupés par des C.D.D. portaient principalement sur des grades comportant des épreuves écrites éliminatoires. Ces épreuves, absolument anonymes ainsi que les corrections, les sujets de ces épreuves entrant dans le cadre des programmes définis par l'administration, nous avons fait en sorte que le niveau des épreuves corresponde au niveau des postes offerts, sans favoriser par un thème spécifique le candidat "maison".

Pour les catégories AJT, T, AI, une partie des candidats étaient effectivement surdiplômés, mais nous nous sommes efforcés, avec succès, de recruter le candidat ayant juste le diplôme requis, mais possédant la qualification et la technicité requises par le poste.

Réflexions sur les concours externes.

La procédure du concours est lourde, tant dans son organisation (établissement de l'épreuve écrite, correction, admissibilité, admission) que dans la constitution des jurys. Il y aura là, à apporter des aménagements sans toutefois remettre en question le principe du concours et la constitution du jury.

Les listes des Experts devraient être revues et élargies.

Il serait souhaitable que le profil affiché au concours soit rédigé avec soin, en tenant compte de l'adéquation du travail demandé au grade, ainsi qu'au travail qui sera réellement effectué.



Monique JACOBZONE
Elue Comité National
Section 3.

Jean-Claude GERMANIQUE
Elu Comité National
Section 21.

HISTOIRE D'UN CONCOURS ...



Au printemps 88, trois postes d'Ingénieur de recherches sont proposés au concours interne en BAF 7 instrumentation. L'administration déléguée remet de très courtes notices sur le profil des postes.

Deux postes l'un à NANCY et l'autre à LYON semblent "coller" et le postulant remplit son dossier et va le déposer à l'AD.

Là il apprend d'abord qu'il faut déposer un dossier par poste, ensuite qu'on ne sait pas où se dérouleront les concours. Diable! Trop tard pour refaire un dossier, le patron qui doit le signer est parti en mission, et doit-on faire le tour de France pour avoir un poste?

Finalement NANCY semble le bon choix et le dossier est parti. Tout se passe normalement, confirmation de l'acceptation du dossier, convocation pour le concours, à NANCY.

Une épreuve facultative d'informatique doit être passée mais, problème, notre candidat est le seul à l'avoir demandée: difficile de garder l'anonymat réglementaire des copies. Mais on colle quand même le coin de la copie réglementaire tamponnée par l'AD de NANCY!

Le concours lui-même se révèle basé sur un exposé du candidat, suivi d'un entretien avec le jury. Non prévu, l'exposé se fait sans préparation et on ne sait qui est le plus inquiet, du candidat qui connaît à peine le poste, ou du patron du labo qui doit choisir pour son précieux poste un candidat au bout d'une demi-heure.

Le lendemain, une conversation téléphonique annonce son succès à l'heureux gagnant qui se met en rapport avec le labo. Ils conviennent qu'il aille passer une semaine à NANCY pour voir d'une part si ça colle avec le labo, d'autre part si un déménagement à NANCY avec trois enfants scolarisés et une épouse qui doit changer d'emploi est envisageable, et comment. En plus le travail à PARIS ne peut être abandonné du jour au lendemain et il faut prévoir de finir les manips et de former quelqu'un.

Malheureusement ni l'AD de PARIS ni celle de NANCY ni le Quai A. FRANCE ne peuvent, malgré d'innombrables coups de téléphone préciser quelques "détails": à quelle date la prise de poste doit être effective, à quel salaire et depuis quelle date, quelles indemnités de déménagement etc... Tout reste dans un flou artistique et, en tout cas, verbal. Les administrations, très aimables au demeurant, se retranchent derrière l'absence d'instructions et refusent en tout cas de s'engager à quoi que ce soit par écrit.

Mais la machine suit son cours et le candidat, de plus en plus perplexe, reçoit, avec l'avis officiel de son succès au concours, une question ferme: il doit sous 15 jours et par écrit accepter ou refuser le poste. Ce qui, compte tenu du délai du courrier, lui laisse 6 jours de réflexion...

Nouvelle ronde téléphonique: peut-il avoir un délai, au moins le temps de faire le stage prévu au labo? Réponses évasives du style "essayer vous verrez bien"....

Finalement, assez écoeuré, et se refusant à se lancer en parachute avec sa famille sur NANCY, le candidat renonce au poste, qu'il n'aura finalement même pas vu réellement.

Pendant ce temps son labo se demande s'il sera encore là la semaine prochaine!

De cette courte expérience on peut tirer plusieurs leçons:

-L'application bête et méchante du statut standard est impraticable au CNRS compte tenu du faible nombre de postes et des spécialités très pointues de ces postes.

-Il faut qu'en cas d'inscription à un concours le candidat puisse contacter le labo d'accueil à l'avance sans que cela puisse apparaître comme une pression sur le jury comme à l'heure actuelle.

-Qu'à la suite de cette préinscription, le candidat confirme ou non sa candidature.

-Qu'en cas de succès, le CNRS s'engage PAR ECRIT sur le salaire, les indemnités éventuelles, et une date de prise de poste qui tienne compte des intérêts des deux labos et de l'intéressé, et que sur ces bases le candidat accepte le poste dans un délai raisonnable.

Faute de ce strict minimum les concours avec mutation semblent inapplicables à l'intérêt des agents et des labos.

Jean DESON
Section JUSSIEU Paris.

RAPPEL :

Possibilités
d'avancement 88

CHANGEMENTS DE GRADE AU CHOIX POUR 1988

grade de départ	grade d'accès	Nombre		
		CNRS	IN2P3	INSU
IR 2	IR 1	104	6	1
IE 2	IE 1	173	8	
T 3	T 2	154	15	
AJT 2	AJT 1	75	10	
AGT 2	AGT 1	35		
AAR 2	AAR 1	11	1	
SAR 3	SAR 2	50	5	1
AJA 2	AJA 1	38	4	
AGA 2	AGA 1	2		
TOTALS		642	49	2

POSSIBILITES DE CHANGEMENTS DE GRADE APRES SELECTION PROFESSIONNELLE

Grades d'origine	Grades d'accès	CNRS 85-86 (1)	CNRS 87 (1)	IN2P3 INSU 85-86-87	Totaux 85-86-87 (2)	CNRS 1988	IN2P3 1988	Totaux 1988
IR1 IR2	IR0	19	18		37 (4)	18		18
T2 T3	T1	116	74	36	226	88	9	97
AAR 1 AAR 2	AARP	13	6	3	22	7		7
SAR 2 SAR 3	SAR 1	46	25	24	95	30	4	34
Totaux		194	123	64	365	143	13	156

- (1) : hors IN2P3 et INSU
 (2) : ces possibilités seront examinées par les CAP en fin novembre 1988
 (3) : ces possibilités seront examinées en 1989
 (4) : seuls 24 postes ont été utilisés pour ces trois années !

SNTRS-CGT



CONCOURS - PROMOTIONS : LES DÉS SONT-ILS PIPÉS ?

Les concours et sélections professionnelles, qui ont pour but d'assurer les recrutements et les promotions sur des bases d'égalité, sont actuellement détournés de cet objectif. Ainsi, par leur rigidité et la lourdeur de leurs procédures, ils sont inadaptés au fonctionnement des organismes de recherche.

A travers cette lourdeur, on pourrait être tenté de remettre en cause le statut de titulaire. Cette attitude serait justifiée, s'il n'était pas possible d'obtenir des dérogations auprès du Ministère de la Fonction Publique.

Contrairement à la CFDT, le SNTRS-CGT a, depuis 1984, constamment revendiqué de nombreuses dérogations pour le fonctionnement de ces concours. Malheureusement le nombre de ces dérogations accordées a été insuffisant.

Il a fallu 2 ans à la direction du CNRS pour s'en rendre compte et envisager de nouvelles procédures pour l'avenir ! Mais pour l'instant, on n'a aucune indication à ce sujet.

1. RECRUTEMENT EXTERNE

Le concours externe devrait permettre de recruter de manière impartiale les personnes les plus aptes à remplir les fonctions définies par le labo. Malheureusement la réalité n'est pas aussi séduisante :

— lorsqu'un besoin en personnel existe, le poste n'est pas forcément créé (1 poste vacant sur 2 est gelé en 1988 au CNRS)*. S'il est créé, le délai d'organisation du concours est trop long ; ceci encourage les labos à engager souvent des personnels non statutaires, en attendant (contrats à durée déterminée, par exemple).

Dans ce cas, le jury du concours externe est placé devant un dilemme insoluble : soit choisir le candidat sur place (au détriment des autres candidats), soit en choisir un autre (ce qui aboutit au licenciement de la personne en place) ;

— le CNRS a de très grandes difficultés à former des jurys compétents et en nombre suffisant: il faut un jury par poste au concours ;

— dans certains cas, les jurys choisissent des candidats ayant des diplômes et des qualifications bien supérieurs au niveau du poste. On aboutit ainsi au recrutement de nouveaux sous-classés venant gonfler les rangs de ceux qui attendent depuis de très longues années !

La direction du CNRS a enfin compris qu'une simplification de la procédure de recrutement est indispensable.

Pourquoi le recrutement extérieur ne se ferait-il pas au niveau des Conseils de labo, avec un ou deux experts extérieurs pour garantir un déroulement correct des concours ? Pour les petits labos, l'assemblée générale des personnels pourrait remplacer le conseil de labo.

2. CONCOURS INTERNES

Tant que le déclassement des ITA ne sera pas résorbé, ces concours internes ne pourront pas fonctionner correctement. *Les agents sous-classés devraient être promus par examen de leurs dossiers par des Commissions Paritaires.*

En fait, nous demandons la continuation du suivi de carrière. Ce suivi peut se réaliser au moyen de l'évaluation périodique des ITA prévue par le statut de 1984 et qui n'a pas encore débuté en 1988 !

Naturellement les changements de corps devront se faire sur place, sans mutation, contrairement à la politique actuelle du CNRS qui utilise les concours internes (affichage à 75 % des postes) pour restructurer le CNRS.

Lorsque les 5000 sous-classés auront été reclassés, alors il sera possible d'afficher les postes et de justifier une mutation par une promotion.

* depuis le gel des postes d'ingénieur et de personnel technique a été levé; il reste hélas en vigueur pour les administratifs

A l'heure actuelle, les ITA sous-classés sont bien obligés de se présenter à des concours internes, dans des conditions déplorables. En effet :

1. Globalement, le nombre de postes est très insuffisant.
2. Très peu de ces postes permettent la promotion sur place.
3. Les 3/4 des postes sont affectés à un laboratoire, souvent avec des profils très précis. Dans ces conditions, ces postes affichés par la direction du CNRS risquent de favoriser des candidats préalablement choisis ou sont l'occasion de recruter un nouvel ITA dans un labo. Comment peut-on encore parler de reclassement dans ces conditions ?
4. L'épreuve facultative d'informatique, telle qu'elle semble conçue, risque de fausser les résultats. Elle risque de favoriser trop systématiquement certaines professions.
5. Même pour les concours non affichés, de nombreux collègues ont l'impression, en arrivant à l'audition, que les choix des jurys sont déjà pratiquement faits. En effet, les disciplines « de pointe » et les labos « d'excellence » semblent fasciner de nombreux jurys. Le nombre réduit de BAP favorise cet état d'esprit : de nombreux collègues ont eu l'impression que leur discipline était peu comprise ou même considérée comme secondaire par certains jurys. Par exemple, dans la BAP 9, des jurés spécialistes en biologie moléculaire peuvent-ils juger valablement des candidats travaillant en géologie ou en psychologie animale ?

3. LES SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Ce ne sont pas des changements de corps. Il s'agit des passages en IRO, T1, SAR1, AARP et s'adressent aux seuls ingénieurs de recherche, techniciens et secrétaires d'administration de la recherche. Les jurys siègent également par BAP.

Apparemment, le nombre de postes est relativement élevé ; mais il s'agit des sélections 1985, 1986 et 1987 réunies en un seul lot !

Ces sélections débutent en septembre 1988 et on ne peut pas encore en juger le fonctionnement. Mais les mêmes défauts que ceux des concours risquent d'apparaître.

En plus le CNRS autorise les jurys à interroger les candidats sur l'organisation de la recherche en France et du CNRS, tout en refusant de mettre sur pied la formation correspondante. On peut légitimement s'inquiéter de la signification de cette décision : moyen de sélection (sur des critères non professionnels !), essai d'intimidation ou de pression idéologique ?

4. ET LES PROMOTIONS AU CHOIX ?

Bien que prévues par le statut (1/9 ou 1/6 du nombre de postes aux concours), ces promotions au choix (étudiées en commissions paritaires) n'ont toujours pas eu lieu. Ce retard pris par le CNRS n'est pas admissible ; mais de toute manière, le nombre de ces promotions sera très faible.

IL FAUT OBTENIR DU GOUVERNEMENT L'OUVERTURE DES NÉGOCIATIONS POUR :

- les moyens financiers nécessaires au reclassement,
- l'obtention de nouvelles dérogations permettant un meilleur fonctionnement du statut,
- la prolongation des mesures transitoires, permettant notamment aux agents de plus de 50 ans de se présenter au concours interne.

Des conditions favorables existent aujourd'hui. A nous d'exercer une pression suffisante.
SIGNEZ ET FAITES SIGNER LA PÉTITION DU SNTRS

« Adresse au Gouvernement »

Paris, le 21 OCT. 1988

Orsay, le 16 septembre 1988

Monsieur MORVAN
Direction des personnels et des
affaires sociales
15, quai Anatole France
75007 PARIS

Monsieur Gérard Mandville
Secrétaire Général du SNTRS CGT

25 rue de Chevreuse
91400 ORSAY

Monsieur le Directeur,

Monsieur le Secrétaire Général,

Un profond malaise existe parmi les candidats à la sélection professionnelle.

Par courrier du 16 septembre 1988, vous attirez mon attention sur les réactions de certains agents, candidats à la sélection professionnelle, sur le document préparatoire qu'ils ont reçu.

Le document préparatoire leur paraît d'un intérêt certain en ce qui concerne leur culture générale, encore que nous aurions beaucoup de remarques à faire sur son contenu.

Je souhaite vous apporter les précisions suivantes : la réalisation de ce document avait pour double but de présenter, à l'ensemble des candidats, un tronc commun d'informations relatives au C.N.R.S. et de les préparer à l'épreuve de sélection professionnelle qu'ils devaient subir.

Cependant, ils ont été pour un grand nombre d'entre eux choqués de ne recevoir que ce document pour préparer l'examen de sélection professionnelle et qu'il serve de base à leur audition.

Si ce document qui, je vous le rappelle, était demandé par les organisations syndicales, pouvait constituer une base de réflexion pour l'audition, je puis vous assurer que les membres du jury ont eu pour constante préoccupation d'interroger les candidats, non seulement sur les connaissances théoriques issues du document, mais également, et je dirais essentiellement, sur les fonctions exercées par l'agent.

Ils estiment, avec juste raison, que les jurys devraient les interroger essentiellement sur leurs fonctions réelles ainsi que sur le travail qu'ils exécutent.

Par ailleurs, je puis vous annoncer, pour le courant de l'année 1989, des stages, ouverts à tous les agents en faisant la demande, sur l'organisation de la recherche.

Nous pensons avec eux que la procédure mise en oeuvre (jamais débattue avec les syndicats) doit être revue afin de tenir compte des critiques ci-dessus.

Vous serez tenus informés, de même que l'ensemble des agents C.N.R.S., dans les meilleurs délais, des modalités pratiques de mise en place de ces stages.

Nous vous demandons qu'une négociation s'ouvre rapidement sur cette question.

En espérant avoir répondu à vos interrogations, je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire Général, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Pour le Bureau National
Le responsable aux
revendications

R. LALLIER



A. Chanudet



APPEL DES CENT

67, rue de l'Aqueduc
75010 Paris
Tél : 42 03 15 33

Au printemps 82,
cent personnalités
représentatives des
différents milieux
de l'opinion
publique française
décident dans un
esprit de large
union d'appeler à
une marche pour la
Paix et le
Désarmement à
Paris. Aussitôt, après cette

initiative
couronnée de succès
les personnalités
présentées à cette
marche conviennent
de rester unies
pour prolonger
leur action. Par
la suite des
milliers d'autres
personnalités de
diverses origines,
animées d'une même
volonté pacifique
unitaire se
joignent à ce
rassemblement pour
le Droit à la Vie
et à la Paix.
Depuis "L'APPEL
DES CENT" n'a cessé
de se renforcer,
d'élargir son
audience,
nationale
et internationale.
Il est largement
ouvert à toutes
celles et à tous
ceux qui rejettent
la monstruosité de
la guerre nucléaire,
qui veulent que la

détente se substitue
à la tension, que
prevale la négociation
en vue d'un désarmement
équilibré, que l'argent
englouti par la course
aux armements soit
consacré aux œuvres
de vie et qui entendent
agir pour que
triomphe la
volonté pacifique
des peuples.

Le SNTRS-CGT a apporté
son soutien à l'organisation
des Etats Généraux de la
PAIX et versé 1500 F.
Nous invitons les sections
à soutenir, dans la mesure
de leurs moyens et sous
toutes les formes,
l'organisation
de ces Etats Généraux
de la PAIX.

ETATS GENERAUX DE LA PAIX
PARIS - 19 ET 20 NOVEMBRE
1 9 8 8

Paris le 6 septembre 1988

SNTRS C.G.T.
25, rue de Chevreuse

91400 ORSAY

Chers Amis,

En ce neuvième mois d'une année fertile en événements positifs pour la cause de la paix et du désarmement, l'APPEL DES CENT s'adresse à toutes les organisations qui soutiennent son activité et participent à son action pour libérer l'humanité de la hantise de l'apocalypse nucléaire.

Vous êtes de ceux qui se félicitez des premières mesures de désarmement décidées par les Etats-Unis et l'Union Soviétique, vous souhaitez que la France s'engage dans la voie des négociations internationales afin qu'elle puisse, au plus tôt, faire l'économie du poids accablant des dépenses militaires notamment par l'arrêt des essais nucléaires.

Vous espérez que ces premières mesures concrètes de désarmement se prolongeront par l'élimination de toutes les armes chimiques ou bactériologiques et la réduction progressive des armements conventionnels.

Vous aspirez à un monde sans arme et sans guerre garantissant à chaque terrien le droit à la vie.

Dans cet esprit, vous désapprouvez toute incitation à la violence, à l'intolérance tels que le racisme et autres perversions qui nourrissent la haine.

Vous voulez que la télévision, la radio, le cinéma, la presse, l'école cultivent l'amour de la paix et de l'amitié entre les peuples, à l'intention de tous et spécialement de l'enfance et de la jeunesse.

Vous pensez que rien n'est plus important que l'homme et son avenir, que cet humanisme passe par la paix, la coopération entre les nations, la solidarité et la fraternité entre les peuples.

Ce sont ces idées généreuses que l'APPEL DES CENT a décidé d'inscrire au centre d'un vaste dialogue national, pour lequel il organise des ETATS GENERAUX DE LA PAIX les 19 et 20 novembre à PARIS. A cette occasion sera discutée l'idée de promouvoir en 1989 une initiative pacifique de vaste ampleur qui fera de la France du Bicentenaire le CARREFOUR MONDIAL DE LA PAIX ET DES DROITS DE L'HOMME.

Ces assises d'un type nouveau sont ouvertes à toutes celles et à tous ceux qui estiment avoir quelque chose à dire sur la paix et le désarmement indépendamment des contingences politiques et des options idéologiques qui peuvent, par ailleurs, différencier les amis de la paix.

C'est pour vous informer de cette nouvelle initiative et vous demander de nous aider à en assurer le succès que nous nous adressons à vous.

Ce soutien nous sera précieux y compris sur le plan financier. Nous n'avons aucune raison de minimiser cet aspect de l'aide-matérielle que nous sollicitons auprès de toutes les organisations amies de l'APPEL DES CENT, car, vous le savez, l'une des originalités de l'APPEL DES CENT réside dans le fait qu'il ne perçoit aucune cotisation, aucune subvention, et qu'il ne bénéficie d'aucun parrainage financier.

Ce handicap a des conséquences d'autant plus sérieuses qu'en cette année 1988 dominée par les élections présidentielles, législatives et cantonales, l'APPEL DES CENT a dû renoncer à l'organisation de la manifestation nationale habituelle qui lui assure un minimum de subsides et pour les mêmes raisons s'est abstenu jusqu'ici de toute souscription.

Cette situation nous place dans l'obligation de lancer un appel pressant à tous les amis de la paix et en premier lieu aux diverses organisations qui nous soutiennent pour nous aider à faire face aux frais qu'implique l'organisation des ETATS GENERAUX DE LA PAIX.

Nous ne doutons pas de votre compréhension et nous apprécions grandement que selon vos possibilités vous fassiez connaître cet appel à vos adhérents dans vos publications.

Persuadés de vous compter parmi les artisans du succès des ETATS GENERAUX DE LA PAIX, nous vous assurons de nos sentiments pacifistes les plus sincères.

Albert JACQUARD

Suzanne PROU

Georges SEGUY